



De la notation à l'entretien professionnel : Non à l'évaluation de la « performance », ... comme ils disent !!!

Bien que le ministère ait spécifié par la note du Secrétaire général du 15 janvier que les comptes rendus des entretiens d'évaluation devaient parvenir à la DAG pour le 13 mars, la réalité des services et des établissements fait que les campagnes d'entretien professionnel se poursuivent actuellement et sont même loin d'être achevées. Nous vous en livrons ici quelques clés, ...et nos commentaires. Précision importante : l'entretien professionnel est étendu en 2009 aux agents non titulaires de l'État. Mais à cette date, ni la procédure ni les formulaires d'entretien « non titulaires » ne sont encore officiellement validés puisqu'ils doivent, au préalable, être soumis à l'avis d'un Comité technique paritaire ministériel (CTPM) qui ne se réunira que fin mars. Aussi, pour le moment, tout entretien professionnel concernant un agent non titulaire doit être considéré comme tout à fait prématuré.

Depuis l'année 2007, notre ministère s'est porté volontaire pour expérimenter le nouveau dispositif concernant le nouvel entretien professionnel. Il remplace la précédente réforme de la notation instaurée par le décret du 29 avril 2002.

« La mise en place de cette réforme [de 2002] a rencontré des difficultés dans la plupart des ministères. Particulièrement inadaptée au Ministère de la Culture et de la Communication... sa mise en place a généré de nombreuses difficultés, un alourdissement des processus et in fine un retard de gestion, sans que les effets bénéfiques attendus aient pu véritablement être constatés ». Ceci est extrait du guide de l'entretien professionnel édité par le ministère. C'est peu dire que la réforme de la notation posait des difficultés, une véritable usine à gaz !!!

D'où la volonté ministérielle d'abandonner la notation au profit d'un entretien d'évaluation.

Mais cela n'a pas solutionné tous les problèmes, d'autres, de nouveaux, sont même apparus.

La CGT-Culture s'était fortement opposée à ladite réforme de la notation (et à ses conséquences en matière d'attribution de réductions d'ancienneté). Nous avons notamment proposé qu'un vœu soit voté en CTPM demandant la refonte complète du dispositif, vœu adopté par l'ensemble des organisations syndicales, mais aussi par l'administration.

Nous ne sommes pas favorables à l'abandon de la note chiffrée. Au delà de l'exercice même, qui peut paraître à première vue scolaire, la note chiffrée reste malgré tout, en effet, un élément relativement objectif, notamment lorsque l'agent souhaite contester son évaluation « littérale ».

LES ACTEURS DE CE NOUVEL ENTRETIEN

► L'agent :

Il prépare son entretien, car il est informé obligatoirement de la date de celui-ci au moins 10 jours ouvrés à l'avance par une convocation (note ou courriel).

Attention donc aux convocations immédiates et orales. **L'agent est en droit de refuser cette convocation orale et immédiate.**

La convocation notifiée à l'avance permet à l'agent de réfléchir à son entretien, à ses souhaits pour l'année future en matière de formation, ou au libellé précis de son poste de travail, par exemple.

Il participe à l'entretien. L'agent n'est pas passif pendant l'entretien. Celui-ci n'est pas un monologue

mais une discussion, y compris sur la rédaction de l'appréciation générale. Le compte-rendu de l'entretien est remis à l'agent soit en cours, soit à l'issue, de l'entretien. Il peut donc aussi porter des observations sur l'entretien en lui-même. L'agent peut donc le compléter et, ensuite, le signe.

Attention, signer le compte-rendu d'entretien ne vaut pas approbation. La signature atteste seulement que l'agent a pris connaissance des éléments d'évaluation.

Ne pas signer n'est donc pas un acte de contestation. Enfin, l'agent a la possibilité de demander une révision de son entretien.

► **L'évaluateur :**

L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. L'agent doit connaître à l'avance qui va conduire l'entretien. Supérieur hiérarchique direct ne signifie pas un grade supérieur.

L'encadrant direct peut être le mieux à même d'apprécier les « résultats » obtenus par rapport aux « objectifs » fixés et d'engager un dialogue sur la carrière de l'agent, ses besoins de formation, définis à la fois par rapport aux missions qu'il exerce et aux

► **Le chef de service :**

Le chef de service, ou le chef d'établissement, ne note plus les agents. Mais c'est lui qui donne son avis sur les promotions de grade et de corps auxquelles l'agent peut prétendre, ainsi que sur l'attribution d'une réduction d'ancienneté pour l'avancement d'échelon. Le compte-rendu de

perspectives d'évolution professionnelle qui sont les siennes.

La CGT-Culture reste particulièrement exigeante pour que, dans chaque service, tout évaluateur bénéficie d'une formation professionnelle sur la conduite d'entretien professionnel afin de maîtriser l'intégralité des procédures de l'entretien professionnel, y compris l'entretien de formation professionnelle.

l'entretien est remis au chef de service qui remplit ces dernières parties.

Il est le garant du strict respect de la procédure en matière de demandes de révision : respect des délais, transmission en copie des réponses...

LES RUBRIQUES DE LA FICHE D'ENTRETIEN

► **Les perspectives d'évolution professionnelle**

Cette rubrique a pour objet de faire le point sur les évolutions professionnelles possibles de l'agent au regard de l'expérience qu'il a acquise, des capacités

dont il a fait preuve, et de ses desiderata. Elles peuvent concerner des évolutions de fonctions, d'affectation, des promotions de grade ou de corps.

► **Les critères de l'appréciation générale**

Les critères définis par filière dans le cadre d'un dispositif d'évaluation/notation sont inchangés. Ils sont identiques pour tous les corps d'une même filière.

Les critères sont de 3 types :

- des **critères généraux** valables pour tous les agents,
- des critères qui concernent les agents chargés de **fonction d'encadrement**, devant être obligatoirement renseignés,
- des **critères** déterminés par groupe de corps, et qui sont **appréciés au regard des fonctions exercées par les agents**. Au minimum, 5 critères doivent être renseignés.

Sachez que la mention "sans objet" n'est pas une appréciation, mais au contraire, elle permet de préciser la fonction exercée par l'agent.

Il est préférable que la grille soit renseignée par des "sans objet", faute de quoi cela introduit un doute (si plusieurs cases ne sont pas remplies) : oubli, volonté de ne rien inscrire ?...

► **Les besoins en formation**

La réforme de la formation professionnelle a introduit la **démarche d'un entretien sur la formation**.

L'entretien annuel de formation complète l'entretien professionnel.

- L'entretien annuel de formation permet :
- de déterminer les besoins de formation de

Nous attirons votre attention sur l'adéquation entre les critères d'appréciation de la grille et les commentaires écrits (description du poste, fonctions d'encadrement, appréciation générale sur la valeur professionnelle).

Vérifiez donc, lors de l'entretien, que l'appréciation des différents critères corresponde bien aux autres éléments.

Faites aussi attention à ce que vos critères d'appréciation générale correspondent bien aux commentaires écrits.

Regardez enfin si les cases cochées en dernière page correspondent bien à l'appréciation générale et les critères d'appréciation.

Le dispositif de pondération des critères (1, 2, 3, 4 à 5), selon les fonctions occupées, a été abandonné. Désormais, il faut seulement cocher les cases de la grille de la fiche d'entretien.

l'agent en tenant compte des « objectifs » qui lui ont été fixés et de son projet professionnel,

- de rappeler les suites données aux actions de formation demandées par l'agent lors du précédent entretien,
- de faire le point sur les formations demandées ou proposées et d'en faire un bilan qui permettra

de poursuivre l'action entreprise ou de la réajuster par rapport :

- au poste de travail occupé dans le service,
- aux « objectifs » et aux évolutions du service,
- aux souhaits d'évolution professionnelle de l'agent et de ses possibilités de mobilité (changement d'affectation, d'attributions, de niveau de responsabilité...).

C'est au cours de cet entretien que l'agent peut

demander à utiliser les heures acquises au titre du DIF (droit individuel à la formation).

L'entretien de formation n'est pas limité aux seuls stages de formation, mais peut également aborder d'autres dispositifs, comme le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le congé de formation professionnelle, la préparation aux examens et concours.

LES REDUCTIONS ET MAJORATIONS D'ANCIENNETE

L'abandon de la note chiffrée a imposé de définir de nouvelles modalités d'attribution des réductions d'ancienneté.

Le nombre global de mois à répartir est resté inchangé ; il reste donc contingenté.

Le panel des propositions avancées par le ministère a été débattu avec les organisations syndicales : 6 mois pour 15% des agents (limité à une fois durant chaque échelon) OU 3 mois pour 20% et 1 mois pour 30% des agents OU 2 mois pour 45% des agents OU ENCORE 1 mois chaque année pour 90% des agents. Ces propositions étaient peu ou prou celles proposées dans d'autres ministères.

Pour ne pas reproduire les difficultés rencontrées avec la réforme de la notation, c'est la dernière solution qui a été retenue : **le ministère de la Culture a donc fait le choix d'attribuer un mois par agent à 90% des agents pouvant en bénéficier, sur proposition du chef de service.**

Tout agent peut potentiellement recevoir une

LES RECOURS

De nombreux changements sont intervenus dans le processus de contestation de l'entretien professionnel, évolutions très fortement critiquées par notre organisation syndicale.

La demande de révision ne peut plus être adressée directement au président de la CAP.

La révision se déroule en 2 temps :

Tout d'abord, l'agent demande, **par écrit**, de revoir la ou les rédactions contestées, ou les critères de l'appréciation générale **à son supérieur hiérarchique** (celui donc qui a conduit l'entretien) **et dans un délai de 10 jours** francs après la communication à l'agent du compte-rendu de l'entretien (recours gracieux).

Le supérieur hiérarchique peut recevoir de nouveau l'agent et revoir éventuellement avec lui les motifs d'insatisfaction. Il **doit par contre répondre par écrit à l'agent dans un délai de 10 jours** et

réduction ou une majoration d'ancienneté **à condition qu'il ait bien bénéficié, au préalable, d'un entretien professionnel, mais aussi qu'il ne soit pas classé au dernier échelon de son grade ou dans un échelon dit « irréductible »** (dont la durée moyenne est égale à la durée minimum). Si le chef de service ne veut pas attribuer une réduction d'ancienneté, il doit le motiver par écrit. De même, si le chef de service veut attribuer une majoration, il doit également le motiver par écrit.

Nous attirons une nouvelle fois votre attention sur le fait que tous les agents ne bénéficieront pas de réductions d'ancienneté, mais seulement 90% d'entre eux.

Les éléments donnés aux représentants élus du personnel lors des CAP pour arrêter la liste des 10% d'agents qui ne recevront pas de réduction d'ancienneté ne permettent absolument pas de se forger la moindre idée. En définitive, c'est l'arbitrage de la Ministre qui s'exerce.

motiver sa décision (maintien du compte-rendu initial ou modification). Cette réponse est aussi transmise au chef de service.

Si l'agent n'est toujours pas satisfait de la réponse, il peut alors saisir la CAP, mais, là encore, dans un délai de 10 jours.

Au final, cette nouvelle procédure limitera les recours, notamment en raison des délais à respecter (le recours gracieux doit être opéré 10 jours après la communication du compte-rendu, et le recours auprès de la CAP s'effectue aussi dans un délai de 10 jours), mais aussi parce que les recours à la CAP ne sont acceptés que si, et seulement si, l'agent a procédé dans les délais impartis à un recours gracieux. L'agent qui n'a pas réussi à infléchir les appréciations, par exemple, au cours de l'entretien avec son supérieur, n'osera peut-être pas "affronter" de nouveau ce même supérieur.

LA CAMPAGNE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

2008, pour l'évaluation de l'année 2007, était la première année expérimentale du nouveau dispositif de l'évaluation professionnelle.

Vos élus dans les différentes CAP n'ont pas été déçus du résultat :

- entretiens non réalisés,
- fiches non envoyées à temps pour être examinées en CAP,
- formulaires mal remplis.

Il faut savoir que les agents privés d'entretien professionnel ne peuvent pas bénéficier de réductions d'ancienneté, et l'examen de leur dossier dans le cadre de promotions de grade ou de corps sera incomplet.

Par exemple, sur le corps des adjoints techniques d'accueil de surveillance et de magasinage, corps constitué d'environ 3500 agents, la CAP du mois d'octobre devait examiner les attributions des réductions d'ancienneté issues des évaluations pour l'année 2007. Eh bien, seulement la moitié des dossiers avait été envoyée à temps à l'administration ! C'est proprement scandaleux et vos élus sont intervenus vivement afin que les agents ne soient pas lésés du fait d'un laisser aller dont ils n'étaient en rien responsables.

Du coup, l'administration semble vouloir recadrer l'exercice de l'entretien professionnel au titre de l'année 2008, comme l'atteste la note du Secrétaire général du ministère, Guillaume Boudy, en date du 15 janvier 2009.

Une date de retour des comptes rendus est imposée par la DAG le 13 mars 2009, pour un examen dans les différentes CAP des différents corps du ministère dans le 1^{er} semestre !!!

Or, aujourd'hui encore, tous les évaluateurs ne se sont pas organisés en conséquence. De plus, les formulaires d'entretien professionnel n'ont été transmis que durant la 2^{ème} quinzaine de janvier. Se rajoutent aussi les congés scolaires des vacances de février, période peu propice pour organiser une campagne d'entretien professionnel !

Ainsi, le délai imposé aux différents services ne pourra tenter d'être respecté (... et encore !) que si les évaluateurs rognent sur le délai de convocation (les 10 jours) de l'agent. Pour la CGT, il ne saurait en être question.

Si nous nous satisfaisons que la DAG fixe une date

de retour des comptes rendus des entretiens professionnels, et qu'elle se montre ferme avec les chefs de services et d'établissements, pour autant, il est **totalelement déraisonnable d'imposer un calendrier aussi serré.**

Pour la CGT, il est clair que les agents ne doivent pas une nouvelle fois faire les frais d'une campagne d'entretien professionnel mal alambiquée.

C'est pourquoi nous avons interpellé la DAG pour que la date du 13 mars (sans pour autant être repoussée aux calendes grecques) ne soit pas considérée comme une date butoir absolue.

Par ailleurs, au delà du resserrement des délais de l'examen de l'évaluation professionnelle de l'année passée, le ministère souhaite dès cette année reconfigurer l'examen des entretiens professionnels afin de tenir compte des lourdes évolutions en cours à la Fonction publique concernant les régimes de rémunération des agents.

La part variable que le gouvernement prévoit d'introduire, sera étroitement liée aux « résultats atteints ». Et l'appréciation de ces « résultats » doit s'effectuer au cours de l'entretien professionnel. Celui-ci se retrouve ainsi placé au centre de dispositifs comme la *prime de fonctions et de résultats (PFR)*, pour l'instant limitée aux agents de la filière administrative, le dispositif d'intéressement, dès 2010, ou encore la rénovation de la politique indemnitaire. Par ailleurs, n'oublions pas que Jean-Ludovic Silicani a écrit dans son fameux Livre Blanc: « *l'entretien d'évaluation qui doit s'appuyer sur une «procédure», des «objectifs et des critères» précis permettrait aussi «d'identifier les agents insuffisants de façon répétée» pouvant être licenciés.*

L'entretien professionnel devient donc incontestablement, à court terme, l'instrument privilégié pour l'instauration du salaire « au mérite », à « la performance ». Dans un contexte de « restructuration » des services comme nous le connaissons aujourd'hui, il risque également, à coup sûr, de devenir l'outil servant à identifier qui, des agents actuellement en poste, devront subir ce que nos dirigeants nomment une « réorientation professionnelle ».

N'HESITEZ PAS A CONTACTER LA CGT-CULTURE

12, rue de Louvois 75 002 Paris ☎ 01.40 15 51 70/71 📠 01.40 15 51 77
courriel : cgt-culture@culture.gouv.fr / Internet : www.cgt-culture.fr