



## Campagne d'entretien professionnel 2019 : En alerte vigilance orange !

La campagne d'entretien d'évaluation professionnelle 2019 a débuté depuis la mi-janvier, c'est un moment important dans la vie professionnelle où les agents et leurs supérieurs hiérarchiques directs sont censés faire le bilan de l'année écoulée. Sont notamment évalués : la manière de servir, les aptitudes professionnelles ainsi que l'atteinte des objectifs individuels et collectifs fixés lors du précédent entretien. C'est également le moment où des perspectives d'évolution et des objectifs collectifs et individuels sont discutés entre l'agent et son supérieur notamment en termes de projet de services mais aussi de formation et d'évolution de carrière de l'agent. C'est censé être un moment d'échange et d'écoute entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

En somme c'est un moment crucial puisque la qualité de l'entretien professionnel annuel détermine de manière décisive la carrière des agents mais également la cohésion des équipes.

### ***CIA / Part variable : Une volonté de briser l'indépendance des fonctionnaires.***

Mais depuis l'année dernière, et depuis quelques années pour les cadres, c'est aussi devenu un moment où est décidée l'attribution d'une prime au mérite (part variable pour les cadres, complément indemnitaire annuel (CIA) pour les non-cadres). La mise en place de ces primes au mérite obéit à un objectif appliqué à toute la fonction publique qui a pour but de réduire la part du salaire brut dans le traitement des agents au profit de rémunérations aléatoires. Dans un contexte de gel du point d'indice et de paupérisation de la fonction publique, le gouvernement cherche à créer une plus grande dépendance des agents à leur hiérarchie directe. Il s'agit ni plus ni moins d'une attaque contre l'indépendance des fonctionnaires dont l'originalité du statut général détache la rémunération et le déroulement de carrière de la hiérarchie directe, permettant au fonctionnaire de ne pas être inquiété en cas de désobéissance à un ordre illégal. En somme c'est la politique de la carotte et du bâton et la porte ouverte à tous les favoritismes et clientélismes sans parler des tensions et incompréhensions que cette prime génère dans les équipes.

### ***Pour l'attribution du CIA, le CMN aggrave l'arbitraire.***

Alors que déjà nous dénonçons les risques que ce type de prime pouvait entraîner. Le CMN au lieu de cadrer et de tenter d'adoucir les effets de la mise en place d'une tel prime à tout simplement décider de laisser faire les chefs de service sans même s'embarasser de suivre les recommandations de la note de cadrage du 21 juin 2018 du secrétaire général du Ministère de la Culture, Hervé Barbaret.

Alors que l'attribution du CIA doit être : « **appréciés par le responsable hiérarchique au vu du compte-rendu de l'entretien professionnel** ».

« *Le non versement d'un CIA ou d'une part variable (PV) ne peut donc être envisagé uniquement que si le compte-rendu d'entretien professionnel de l'année X de l'agent fait mention de l'opposition de l'autorité hiérarchique à ce versement* »

**Il faut donc que chacun d'entre nous vérifie bien lors de l'entretien d'évaluation que la case suivante est cochée :**

<b>Pour les agents-es titulaires</b>	
Souhaitez-vous que l'agent-e fasse l'objet de l'attribution d'un complément indemnitaire annuel (CIA) ?	
OUI <input checked="" type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
Avis circonstancié :	

Si tel n'est pas le cas, le supérieur hiérarchique a le devoir de **justifier la non attribution du CIA** comme l'explique le secrétaire général du ministère de la Culture dans sa note :

**« Sauf cas exceptionnel dûment justifié, vous veillerez, (...) à ce que les attributions des agents placés sous votre responsabilité s'inscrivent dans une échelle limitative de 25 % à 175 % du montant de référence. »**

Par ailleurs ; « le montant versé doit être déterminé en fonction de :

- l'atteinte ou non des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés au titre de l'année précédente ;
- la valeur professionnelle ;
- l'investissement dans l'exercice des fonctions ;
- le sens du service public ;
- la capacité à travailler en équipe et le contribution au collectif de travail ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- la capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- la capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- l'implication dans les projets du service ou la participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel ;
- les capacités managériales et l'encadrement. »

Soit grosso modo le tableau des critères d'appréciation sur lequel le supérieur hiérarchique devrait donc en grande partie s'appuyer pour décider du montant de la prime à attribuer à l'agent.

Au lieu de cela, la campagne 2018 d'attribution du CIA nous a confirmé ce que nous craignons au CMN, de nombreux agents se sont vus attribuer la prime minimale (25 % du montant moyen de 420 € pour les catégories C, 600 € pour les chefs de services) voir pas de prime du tout !...

La plupart du temps sans aucune justification de la part des chefs de service du CMN, allant en cela complètement à rebours de la note du secrétaire général du Ministère de la Culture.

Ainsi, des agents avec pourtant de bonnes évaluations se sont retrouvés avec 105€ voir 0€ de CIA, et lorsque nous interpellions les chefs de service sur les critères ayant présidé à leurs décisions d'attribution du CIA les réponses étaient pour le moins exotiques, du genre : « cette année nous privilégions les agents faisant des visites commentées » alors même que ces agents ne touchaient que la moyenne de la prime... Dans un autre site cela pouvait être une toute autre raison comme la qualité des relations entre une équipe entière et son administrateur (aucune prime dans ce site, ce qui a été ressenti comme une sanction collective). Mais la plupart du temps aucune justification n'était donnée...

Pourtant le SNMH-CGT a interpellé M. Béval, président du CMN, lors du comité technique du 19 octobre pour dénoncer le flou total dans lequel elle était attribuée et le fait que plusieurs agents n'avaient touché aucune prime. Si celui-ci reconnaissait qu'il y avait bien un problème et que cela ne devait pas arriver, M. Béval ne proposait pourtant rien pour y remédier, pire : il regrettait en séance que cette prime ne soit pas encore plus modulable.

Encore une fois, le CMN s'exonère des consignes du ministère ce que nous n'avons pas manqué de dénoncer.

### **Quels recours, pour les agents ?**

Si vous estimez avoir été lésé lors de votre entretien professionnel et que vous souhaitez contester la non attribution du CIA ou voir modifier les appréciations ou annotations qui y sont portés, voici les informations que vous devez savoir :

« Le compte rendu signé par le supérieur hiérarchique direct, le chef de service et l'agent. La signature de l'agent ne vaut pas approbation du compte rendu, elle atteste seulement qu'il en a pris connaissance.

Dans un délai de 15 jours après la notification du compte rendu, l'agent peut effectuer une demande de révision de celui-ci auprès de l'autorité hiérarchique. Celle-ci a 15 jours pour lui répondre par écrit et de façon motivée.

Si l'agent n'est pas satisfait de la réponse, ou en absence de réponse, il peut alors saisir la commission administrative paritaire (CAP) ou la commission consultative paritaire (CCP) compétente, dans un délai d'1 mois. » (Procédure de l'entretien professionnel annuel)

Il est vraiment très important de suivre la voie décrite ci-dessus, car bien souvent des demandes de révision d'évaluation se perdent par méconnaissance des procédures par les agents.

Par ailleurs, nous vous conseillons grandement de prendre contact avec les élus de votre CAP ou de votre CCP, pour être conseillés et accompagnés dans vos démarches de recours.

Il appartient donc à chaque agent de faire très attention à ce qui est porté dans son compte-rendu d'entretien professionnel, et le cas échéant de ne pas hésiter à faire un recours pour faire valoir ses droits et à minima obtenir des explications satisfaisantes.

### ***Et pour les avancements de grade ou de corps?***

Trop souvent encore, les élus en CAP sont consternés par la façon dont sont remplis par l'autorité hiérarchique (le N+2) les avis pour les avancements de grades ou de corps. Ainsi, alors que l'agent est promouvable (et que l'autorité hiérarchique reçoit un tableau des agents promouvables) celui-ci ne prend même pas la peine de renseigner l'avis au prétexte que selon lui l'agent n'est pas éligible à un avancement. Or, il suffit de se renseigner 5 minutes sur l'intranet du ministère pour savoir si oui ou non on est promouvable de grade ou de corps.

Ainsi pour les Agents d'accueil et de surveillance sont éligibles à une promotion de grade :

-Pour le passage du grade de 2<sup>ème</sup> classe (C1) au grade de principal 2<sup>ème</sup> classe (C2) les agents ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon et 5 ans de service effectifs dans le grade ou un grade équivalent d'un autre corps de catégorie C.

-Pour le passage du grade de principal 2<sup>ème</sup> classe (C2) au grade de principal 1<sup>ère</sup> classe (C3) les agents ayant au moins 1 an dans le 4<sup>ème</sup> échelon et 5 ans de service effectifs dans le grade.

-Pour être inscrit sur la liste d'aptitude à l'avancement de corps (le cas présent pour devenir TSCBF), il faut appartenir à un corps de catégorie C et justifier d'au moins 9 années de services publics.

Là encore il est possible de faire un recours, dans les mêmes conditions que celles énoncées dans l'article, si vous estimez que les mentions portées par l'autorité hiérarchique dans le compte-rendu d'entretien professionnel sont injustes ou fausses et que vous souhaitez qu'elles soient rectifiées.

Pour finir, il est vraiment très important que l'autorité hiérarchique mette un avis **très favorable** avec un **avis circonstancié** pour que votre avancement ait une chance de passer en CAP.

Paris le 11 février 2019,