



L'entretien professionnel : *Des aménagements, mais toujours le même objectif !*

Le décret 2010-888 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat est paru au Journal Officiel du 30 juillet 2010.

Ce décret amende le dispositif expérimenté dans certaines directions des ministères économiques et financiers, depuis maintenant trois ans.

Ce décret est une nouvelle déclinaison de la loi mobilité et des parcours professionnels parue en août 2009.

C'est dans ce contexte que s'est tenu un groupe de travail ministériel le 29 novembre, sous la présidence du Directeur des Ressources Humaines au Secrétariat Général, pour évoquer les amendements apportés au dispositif en cours d'expérimentation.

A ce jour près de la moitié des corps de fonctionnaires à Bercy est concernée par l'expérimentation, à l'exception notable des corps de la DGCCRF et de la DGFIP.

En fait, de groupe de travail il ne fût pas question, le terme réunion d'information technique paraît en effet plus approprié, puisque quasi aucune marge n'a été laissée pour aménager un dispositif fort complexe.

FO Finances a rappelé son opposition à la disparition de la note chiffrée. Loin d'être un dispositif parfait et équitable, il parvenait au minimum à établir une grille de référence à laquelle chaque fonctionnaire pouvait se référer.

Avec un entretien d'évaluation, c'est une nouvelle ère de l'arbitraire, du subjectif qui s'installe. En résumé une appréciation à la « tête du client », soumise aux seules contraintes des critères de performance et d'objectifs.

FO Finances s'est étonnée que les deux premières campagnes d'entretien professionnel n'aient pas donné lieu à une présentation d'un bilan contradictoire avec les fédérations syndicales, avant toute prorogation.

Par ailleurs, il est à noter qu'inscrit au dernier Conseil Supérieur de la Fonction Publique du 22 novembre, ce bilan a été reporté à une séance ultérieure, même si le ministre a pris soin de communiquer au préalable à la presse ses conclusions dythirambiques sur l'expérimentation en cours !

Mieux, Bercy présente son bilan au CTPM du 8 décembre prochain....après l'adoption des nouveaux amendements !

Preuve encore une fois, de la considération faite au dialogue social par les ministres !

Les différentes phases de l'entretien professionnel sont maintenues avec quelques aménagements substantiels :

◆ Organisation de l'entretien

L'entretien d'évaluation est conduit par le supérieur hiérarchique direct, qui doit en communiquer la date à l'agent au moins 48h à l'avance.

Il porte sur :

- Les résultats professionnels au regard des objectifs assignés,
- Les objectifs pour l'année à venir,
- La manière de servir,
- Les acquis de l'expérience professionnelle,
- Les besoins de formation,
- Les perspectives d'évolution professionnelle,
- Le cas échéant, la manière dont l'agent exerce ses fonctions d'encadrement.

◆ Compte rendu

Le compte rendu de l'entretien professionnel est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct à l'agent. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

Il est communiqué à l'agent dans un délai de 15 jours

Deux cas de figure possibles :

- **L'agent**, après en avoir pris connaissance, **peut** dans un délai actuellement fixé à une semaine, **faire une demande gracieuse** de révision de son compte rendu d'entretien professionnel.

Le supérieur hiérarchique direct a une semaine pour répondre à cette demande, et transmettre par la suite dans un délai de 15 jours le compte rendu pour le visa de l'autorité hiérarchique et la notification à l'agent.

L'autorité hiérarchique est définie comme le chef de service du supérieur hiérarchique direct. Chaque direction listera les fonctions répondant à cette définition.

- **L'agent ne fait pas de demande gracieuse**, le compte rendu va directement au visa de l'autorité hiérarchique, qui peut le compléter de ses observations dans un délai de 15 jours.

Le compte rendu ainsi visé est notifié au fonctionnaire qui le signe. Cette signature n'a pour sens que d'attester que l'agent en a pris connaissance, pas qu'il est d'accord avec son contenu.

◆ Recours

ATTENTION : Seul le recours auprès de l'autorité hiérarchique est obligatoire avant la saisine de la CAP.

Dans un délai de 15 jours, le fonctionnaire peut saisir son autorité hiérarchique, d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours est exercé dans un délai de quinze jours francs suivant la notification.

L'autorité hiérarchique a 15 jours pour répondre. Cette notification ouvre le délai de 30 jours de saisine de la CAP.

Les amendements au dispositif antérieur sont :

- **La substitution du recours gracieux auprès du supérieur hiérarchique direct, par un recours hiérarchique adressé à l'autorité hiérarchique ; préalable obligatoire à un recours devant la CAP.**
- **L'allongement du délai de recours, qui reste malgré tout notablement insuffisant.**

La complexité du dispositif mis en place en 2007, loin de se clarifier, se matérialise un peu plus avec tous ces strates de recours ou de demande gracieuse.

A croire que l'administration joue sur l'épuisement des agents à multiplier les recours, pour voir leur nombre s'amenuiser... et présenter un bilan positif de l'expérimentation !

◆ **Suites de l'entretien**

Le compte rendu de l'entretien professionnel donne lieu à l'attribution, dans chaque corps de fonctionnaires, à des réductions ou majorations d'ancienneté.

La procédure demeure identique à celle d'aujourd'hui où le calcul des réductions se fait sur une base de 90 mois pour un effectif de 100 agents, avec un plancher de 10% de réductions de 3 mois.

Lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction des résultats individuels ou de la manière de servir (PFR), ces critères sont appréciés par le chef de service au vu du compte rendu de l'entretien professionnel.

A partir du moment où le décret fixe la fin de l'expérimentation pour 2012, avec l'abrogation du décret du 29 avril 2002, pour FO Finances c'est bien l'individualisation et la rémunération au mérite pour tous qui se généralisent, ainsi que l'évolution de la carrière au profil. Tout ce que FO Finances conteste !

