



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Malgré l'opposition d'une majorité de syndicats en 2014 et la campagne que nous avons menée, par le biais de vidéos dénonçant l'individualisation des agents, l'entretien professionnel annuel (EPA) a remplacé la notation depuis le 1^{er} janvier 2015.

Un peu plus d'un an après, d'après nos retours, sa mise en place s'est faite dans la continuité des procédures de notation ; la forte opposition des équipes syndicales, en particulier celles de la FSU Territoriale, lors des votes au Comité Technique sur les critères d'appréciation n'y est sans doute pas étrangère.

Nous nous sommes déjà exprimés pour donner notre sentiment sur le sujet. Il traduit l'introduction de pratiques fondées sur des valeurs étrangères à la culture du service public, il résulte des méthodes « du *new management public* » « de la révolution managériale » initiées par les milieux libéraux anglo-saxons de l'ère Thatcher et Reagan, et importées de l'industrie automobile japonaise. Il symbolise l'idéologie marchande et gestionnaire et se traduit dans le vocabulaire des mots employés : « modernisation de la gestion des ressources humaines ». Le personnel devient un capital, une ressource fossile que l'on doit faire fructifier. L'agent devient une ressource qui doit s'inscrire dans une dynamique de progrès.

UN SYSTÈME QUI INDIVIDUALISE ET ISOLE

Pour cela « *on doit créer au moment de l'entretien un climat de dialogue, de confiance réciproque, de franchise* » des mots qui sont d'un autre ordre que ceux du monde du travail : on est bien dans le registre du personnel, de l'intime. C'est la personne et elle seule qui va porter la responsabilité ou pas de l'atteinte des objectifs fixés, si elle ne réussit pas à les atteindre ce sera de sa responsabilité propre, la réussite dépendra d'elle : l'échec sera le sien. Et indirectement aussi de l'encadrant qui aura su, ou pas, créer le bon climat. On « psychologise » ainsi le travail. Le discours va avec la « new langue » managériale tel le novlangue d'Océania, inventée par George Orwell pour son roman *1984*, du *reporting* au *benchmarking*, on parle de plus-value, de moins-value. Il faut être performant, devenir le meilleur. Est-ce que l'agent a eu le bon comportement pour atteindre ses objectifs ? C'est l'application du management par objectifs : on est bien dans la culture du résultat. L'entretien professionnel est un des éléments de cette nouvelle gestion. Chacun devra accepter d'être dans le paradoxe « faire mieux avec moins ».

Ce nouveau système individualise et isole encore plus les agents, il détériore le climat de travail, l'esprit d'équipe, la collaboration de tous au service du collectif de travail et l'entraide nécessaire pour un service public proche des usagers.

Chaque agent se sent « en concurrence » par rapport à ses collègues. Les agents plus fragiles sont encore plus fragilisés par ce système qui fait peser sur chacun des difficultés dont il n'est pas forcément, directement ou indirectement, respon-

sable. Les services ne sont plus envisagés comme des équipes ayant des missions à assurer collectivement, mais comme une addition d'individualités dont le rendement doit être évalué.

Avec l'émergence à terme du RIFSEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) ce système lie très clairement l'évaluation individuelle au régime indemnitaire, aux différents avancements et à la promotion interne. Ce texte s'inscrit dans la logique d'individualisation, de casse des garanties statutaires et des mécanismes de solidarité.

On le voit ce dispositif a la couleur d'une évaluation professionnelle, a le goût d'une évaluation professionnelle... ça pourrait ressembler à une évaluation professionnelle mais ce n'est pas une évaluation professionnelle, c'est un processus pervers destiné à évaluer la productivité des emplois et à mesurer la réalisation d'objectifs collectifs et individuels. Rien à voir donc avec un véritable souci d'évaluer la pertinence et/ou l'efficacité de telle ou telle intervention ou réalisation d'une politique publique mais bien de mettre sous pression les services et les agents.

L'entretien professionnel ne concerne pas :

L'entretien professionnel ne concerne pas les fonctionnaires territoriaux relevant d'un cadre d'emplois dont le statut particulier ne prévoit aucune procédure de notation ou d'évaluation de la valeur professionnelle. Par exemple, les médecins, les psychologues, les biologistes, vétérinaires et pharmaciens.

Comme l'a jugé le Conseil d'État dans son arrêt du 30 décembre 2015, ces cadres d'emplois ne sont pas concernés en raison des obligations déontologiques qui régissent les professions de santé, en particulier le principe d'indépendance professionnelle.

L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel

L'entretien professionnel est obligatoire. La valeur professionnelle, telle qu'elle est appréciée au cours de l'entretien, sera prise en compte :

▶ pour l'avancement de grade et la promotion interne - pour l'avancement d'échelon, puisque celui-ci peut être fonction notamment, si le statut particulier du cadre d'emplois le prévoit, de la valeur professionnelle

▶ pour moduler le régime indemnitaire lorsqu'il comprend une part variable établie en fonction des résultats ou de la manière de servir.

L'appréciation de la valeur professionnelle est toutefois subordonnée à la présence effective du fonctionnaire pendant une durée suffisante au cours de l'année considérée, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées.

Il ne peut être prévu localement une règle générale fixant une durée minimale de présence au sein du service conditionnant l'appréciation de la valeur professionnelle.

CONVOCACTION ET DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN

L'entretien professionnel est annuel ; il est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire. La notion de « supérieur hiérarchique direct » est fonctionnelle : elle identifie celui qui organise et contrôle le travail de l'agent.

Le fonctionnaire est convoqué par son supérieur hiérarchique direct au moins huit jours avant la date ; à cette occasion, sa

fiche de poste et un exemplaire de la fiche d'entretien lui sont communiqués.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

- ▶ les résultats professionnels, eu égard aux objectifs qui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- ▶ les objectifs assignés pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration des résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- ▶ la manière de servir ;
- ▶ les acquis de l'expérience professionnelle ;
- ▶ le cas échéant, les capacités d'encadrement ;
- ▶ les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, à ses missions, aux compétences qu'il doit acquérir et aux formations dont il a bénéficié ;
- ▶ les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

La valeur professionnelle est appréciée sur la base de critères qui sont fonction de la nature des tâches et du niveau de responsabilité. Fixés après avis du comité technique paritaire, ces critères portent notamment sur :

- ▶ l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs ;
- ▶ les compétences professionnelles et techniques ;
- ▶ les qualités relationnelles ;
- ▶ la capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

ÉTABLISSEMENT D'UN COMPTE RENDU

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu comporte une appréciation générale littérale sur la valeur professionnelle du fonctionnaire. Il est visé par l'autorité territoriale, qui peut le compléter de ses observations. Le compte rendu est notifié dans un délai maximum de dix jours au fonctionnaire, qui peut le compléter par ses observations sur la conduite de l'entretien ou sur les sujets abordés. Il doit le signer pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoyer à son supérieur hiérarchique direct dans un délai maximal de dix jours. Le compte rendu est alors versé au dossier individuel. En cas d'affiliation à un centre de gestion, une copie en est transmise à ce dernier, dans un délai compatible avec l'organisation de la CAP.

Textes de référence :

» Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 / Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 article 76-1 / Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010. Circulaire ministérielle du 6 août 2010. Le décret n° 2014-1526 du 16/12/2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

