



**Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du
27 mars 2013**

Rapport sur l'entretien professionnel

Montreuil, le 26 mars 2013

Monsieur le Président du CSFPT,
Monsieur le Directeur,
Mesdames et Messieurs les élus du CSFPT,
Chers collègues,

Aujourd'hui, nous sommes consulté sur le rapport annuel réalisé sur le dispositif de l'entretien professionnel.

Autant sur la forme que sur le contenu, ce rapport n'est pas satisfaisant. Nous aurions pu attendre, compte tenu du fait que les rapports 2010 et 2011 n'ont pas été produit, davantage de rigueur et de sérieux pour mettre en évidence les enjeux, les limites, les avantages et les inconvénients d'un tel dispositif appliqué depuis trois ans à la fois pour les agents que pour les employeurs publics.

Nous constatons que ce rapport est uniquement celui des employeurs publics. Bien que pour certaines strates de collectivités comme les Régions, les données n'ont pas été obtenues pour l'enquête menée en 2012 par les services des associations d'élus.

Nous constatons aussi le nombre de collectivités qui ont appliqué le dispositif est faible même si le rapport semble souligner que les 126 communes et intercommunalités seraient celles qui regroupent 11 millions d'habitants et employant 135 000 agents permanents et 49 conseils généraux employant plus de 110 000 agents.

Nous n'avons pas le détail des collectivités. Nous sommes loin d'une application large et partagée de ce dispositif pour les 1,8 millions d'agents que compte la Fonction publique territoriale.

Sur le contenu, ce rapport ne permet pas de mesurer les enjeux autour de l'application réelle de l'entretien professionnel car même si le rapport réaffirme que près de 75% des collectivités avaient déjà adopté un dispositif d'entretien professionnel, nulle part, il n'est précisé les avantages qualitatifs qui auraient résulté de l'application du nouveau dispositif.

Concernant le retour d'expérience, nous sommes consternés par les formulations prudentes et relativement creuse telle que, je cite : « l'entretien professionnel ne semble pas avoir

rencontré d'opposition » ou bien « si le dispositif devait être pérennisé, ce qui semble être souhaité », ces positions ne s'appuyant sur aucune argumentation sérieuse et vérifiable.

Or, la CGT a constaté des obstacles de taille dans les collectivités :

- Le non respect du délai de remise du compte rendu aux agents ;
- Des objectifs imposés aux agents sans consultation ;
- des appréciations et remarques subjectives visant à faire le procès des personnes ;
- l'absence de critères et de démarche constructive visant à l'amélioration du service public ;
- un certain nombre de recours gracieux et contentieux que le rapport passe sous silence.

La CGT constate que l'entretien professionnel tel qu'il est pratiqué aujourd'hui conduit à :

- l'accentuation de la gestion locale et l'instrumentalisation de la carrière ;
- l'individualisation de la rémunération et du régime indemnitaire ;
- l'augmentation des situations de souffrance au travail.

la CGT n'est pas satisfaite par ce rapport. Elle demande qu'une étude sérieuse soit effectuée dans le cadre des missions du CSFPT en partenariat avec le CNFPT et les Centres de Gestion afin de révéler les aspects qualitatifs et quantitatifs de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel se distingue essentiellement de la notation en ce sens qu'il est conduit par le responsable hiérarchique direct et qu'il supprime la note chiffrée comme définie dans le décret n° 86-473 du 14 mars 1986.

La notation doit restée le fondement d'une appréciation générale résultant de l'évaluation du travail et non des personnes à partir de critères communs établis par voie réglementaire à tous les agents de la Fonction Publique, et donc définis de manière nationale. La notation découle uniquement de l'entretien préalable. Elle doit être en adéquation avec l'appréciation et le contenu de l'évaluation en tenant compte des moyens mis à disposition de l'agent.

La CGT n'est pas opposée à l'entretien professionnel et elle défend une démarche d'évaluation formative. L'évaluation doit être un outil de mesure au service de la progression des savoirs et savoirs-faire acquis au travail qui évolue en fonction des besoins de formation des fonctionnaires et dont la finalité est d'obtenir davantage d'efficacité sociale. Il n'en ai pas fait question dans le rapport qui nous est présenté.

Parce que le travail ne résulte pas uniquement d'une production individuelle mais résulte d'une volonté collective d'aboutir, la question d'espace d'échange et de dialogue par service sur les pratiques professionnelles sont essentielles et participent, dans un climat de bienveillance qui doit être garanti par la hiérarchie, à la réalisation d'un travail de qualité.

Pour la CGT, l'entretien professionnel doit permettre de :

- mesurer l'activité professionnelle de l'agent au regard des missions qui lui sont confiées et allouées pour gagner en efficacité sociale ;
- concourir positivement à l'évolution professionnelle de l'agent ;
- enfin, exprimer les besoins professionnels de l'agent formalisé dans le plan annuel de formation de la collectivité.

Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui dans un certains nombre de collectivités. Le dispositif de l'entretien professionne est conçu comme un outil de gestion d'amélioration de la performance individuelle. Cette conception de l'évaluation conduit à rendre responsable les individus sans interroger les modes d'organisations génératrices de dysfonctionnements et impacte durablement le service public.

Nous savons que bien souvent les conflits professionnels résultent souvent de problèmes d'organisation du travail, de défaut de communication des informations, voire d'atteinte aux droits et à la dignité des personnes.

Ce dispositif a individualisé les rapports au travail et conduit à favoriser la rémunération au mérite tel que la prime de Fonctions et de Résultats (PFR). La CGT ne peut pas être d'accord avec cette finalité.

La CGT continue à demander une déconnexion totale entre l'entretien professionnel et la rémunération sans quoi l'évaluation du travail continuera à être l'objet d'enjeux d'aliénation des droits des individus, de pouvoir et domination au détriment de la qualité du service public.

Merci de votre attention