



Paris, le 27 février 2012

Flash spécial

Entretien professionnel et bonifications d'ancienneté

Présenté fin février alors que dans plusieurs services la campagne d'évaluation a déjà commencé dans plusieurs services, FORCE OUVRIÈRE est intervenu en proposant plusieurs solutions concrètes :

Intervention de FO au CTM du 23 février 2012

L'entretien professionnel tel qu'il est présenté à ce CTM est rempli d'idéologie sur l'individualisation à outrance, la pression sur l'ensemble des agents -évaluateurs et évalués-, le mythe technocratique qui consiste à utiliser de nombreux tableaux et croix pour décrire le service rendu et les compétences des agents, l'erreur manifeste de vouloir fixer des objectifs alors que la RGPP et les suppressions d'effectifs et de moyens obligent à revoir les objectifs annuels chaque semaine. Pour Force Ouvrière, le collectif primera toujours sur l'individuel.

Sur l'entretien professionnel :

Nous prenons acte du délai porté de 5 jours à 10 jours de signature et d'observation pour l'agent obtenu au bout de deux heures lors d'un groupe d'échange. Néanmoins, cette modification est loin d'être suffisante. A l'image de la notification de la PFR, sur quelle période de vacances scolaires, l'administration compte-t-elle notifier les entretiens ? Nous réitérons donc nos demandes exprimées au groupe d'échange :

Sur l'absence d'entretien professionnel :

Le bilan de l'évaluation 2010 montre que seulement 57% des agents ont eu un entretien professionnel. Régulièrement, les agents et leurs représentants doivent se battre pour obtenir un entretien professionnel et/ou un compte-rendu notifié. Nous ne pouvons accepter les propos tenus en groupe d'échange : « nous faisons notre possible » ou par un président de CAP : « les agents n'ont pas le choix, ils n'ont qu'à faire des recours au tribunal administratif s'ils n'ont pas d'entretiens ».

Nous demandons donc que les agents puissent saisir leur CAP ou le service ad hoc de la DRH en cas d'absence d'entretien ou de compte-rendu et que la DRH intervienne auprès des services !

Sur les délais de recours en CAP :

Nous dénonçons le satisfecit sur le faible nombre de recours en CAP. Que ce soit les services où la DRH, tout a été fait pour dissuader les agents d'effectuer des recours en changeant d'une année sur l'autre les délais de recours et en les opposant pour refuser d'instruire ces recours. Par ailleurs, les délais pour effectuer un recours hiérarchique préalable à un recours à la CAP est indécent. Ne laisser que 15 jours à l'agent pour effectuer un recours signifie ne pas lui laisser le temps de prendre du recul, de prendre l'attache de son correspondant syndical, parfois de digérer un management par la terreur...

Nous demandons donc que le délai pour un recours hiérarchique soit porté de 15 jours à 2 mois.

Sur la différence de support de compte-rendu entre agents en DDI et hors DDI

La gestion est une affaire ministérielle. Il n'est pas acceptable que des agents d'un même corps n'aient pas le même support d'entretien d'évaluation.

Nous demandons donc que le support d'entretien soit le même dans les services rattachés au ministère et dans les DDI.

Sur les bonifications

Nous nous félicitons du dispositif visant à distribuer un mois de bonification pour tous dans la limite des mois disponibles. Cette disposition revendiquée depuis toujours par Force Ouvrière est enfin mise en œuvre et vient remplacer les illusions managériales d'une DRH qui n'avait de cesse de vouloir remettre en cause ce qui existait précédemment.

Toutefois, la possibilité laissée aux services de ne pas bonifier un agent n'est pas acceptable. En particulier lorsque l'administration incite par voie de circulaire de ne pas bonifier un agent qui « refuse » son entretien professionnel. Dans la majorité des cas, ce sont les services qui sont déficient et qui ne réalisent pas l'entretien. Lorsque l'agent refuse, il s'agit en général d'une situation de pression, voir de harcèlement managérial. L'absence de bonification décidée par le service est d'autant plus inacceptable que les notifications se font très rarement.

Nous demandons donc que les agents puissent saisir la CAP ou un service de la DRH pour obtenir une notification qu'ils n'auraient pas reçu et que les agents qui ne sont pas bonifiés par leur service puissent effectuer un recours en CAP.

Et nous exigeons que les représentants des personnels dans les CAP aient connaissance des rapports motivés des chefs de service refusant d'attribuer la bonification à l'agent. Dans les CAP, FORCE OUVRIERE ne donne pas de chèque en blanc.

Enfin, il est indiqué qu'une circulaire sera diffusée aux services concernant la campagne d'entretiens professionnels. Nous demandons à l'administration de nous diffuser la circulaire en même temps que les services (actuellement la DRH refuse le plus souvent de transmettre aux organisations syndicales les circulaires diffusées aux services).

Réponses de l'administration aux propositions concrètes de FO :

Les éléments de réponses de l'administration ont été indigestes :

- **sur l'absence d'entretien ou de compte-rendu** : à force d'interventions et de relances, l'administration a ouvert la possibilité d'indiquer dans la circulaire à venir les coordonnées du service de la DRH que les agents pourront solliciter en cas d'absence d'entretien. Nous jugerons à l'usage si la DRH sera vraiment à l'écoute des agents ou restera enfermée dans sa tour d'ivoire...
- **sur la différence entre le modèle d'entretien d'évaluation (agents en DI et hors DDI)** : l'administration a indiqué attendre un an puis éventuellement appliquer le modèle DDI à l'ensemble du ministère ! Il s'agit d'un déni des spécificités des corps, des métiers, des compétences. Chaque ministère a des corps correspondant à des compétences spécifiques. Vouloir appliquer le cadre DDI déconnecté du ministère revient à nier les spécificités du ministère. A noter qu'une organisation syndicale a réclamé un modèle d'entretien professionnel unique pour toute la fonction publique (sic !).
- **sur les délais de recours sur l'entretien d'évaluation** (passer de 15 jours à 15 jours francs) : l'administration s'est contentée de dire que comme cela était prévu par un autre décret, ils ne le modifieraient pas. Pourtant, rien n'empêche de modifier un décret !
- **sur les recours sur les bonifications** : toujours le même argument de l'absence d'indication sur le sujet dans un décret ! Toute l'incohérence des arguments de l'administration est révélée : si c'est dans le décret alors on ne peut pas le modifier, si ce n'est pas dans le décret alors on ne peut pas le prévoir !

**Face à l'absence de prise en compte des intérêts des agents,
face à l'autisme de l'administration qui n'a retenu
aucune demande d'aucune organisation syndicale,
pour combattre l'individualisation à outrance mortifère :**

FORCE OUVRIÈRE a voté contre