

FLASH INFOS

2 octobre 2012

Quand l'entretien professionnel est ... évalué !

Un audit a été demandé par la DRH au Contrôle Général Economique et Financier (CGEFI) pour savoir dans quelle mesure l'entretien professionnel pratiqué en administration centrale est facteur de stress, et si les critères d'évaluation sont objectifs et transparents ainsi que les formulaires adaptés. Comme toutes les autres organisations syndicales, la CGC a été sollicitée pour donner son avis.

L'entretien professionnel est le nouveau nom donné à ce qui s'appelait autrefois l'évaluation professionnelle et, encore auparavant, l'exercice de notation/évaluation.

Derrière ce changement de vocables, dont on pourrait penser qu'il est anodin, existe un véritable démantèlement de la reconnaissance des mérites associé à une complexité accrue du document d'évaluation qui ne comporte désormais pas moins de 7 pages !

Le malaise face à cet « exercice » provient en effet de plusieurs facteurs :

1^o la disparition de la note chiffrée a eu pour effet une perte de repère pour l'agent évalué. Quelles que soient les appréciations littérales, et précisément parce qu'elles sont toujours plus ou moins absconses, l'agent ne sait pas vraiment où il se situe dans l'échelle des appréciations, notamment sur sa « manière de servir ».

2^o la disparition prochaine de l'avancement différencié d'échelon avec la mise en place du statut interministériel des attachés (CiGEM) va bien entendu accroître la perte de repères. En l'absence de note chiffrée, l'attaché pouvait au moins constater s'il bénéficiait ou non d'un avancement d'échelon. Il ne le pourra plus bientôt puisqu'un mois de réduction sera attribué automatiquement (mesure hypocrite qui aurait pu se traduire par une réduction de la durée moyenne de chaque échelon).

3) l'opacité qui entoure l'attribution du bonus annuel, bientôt seul critère de reconnaissance des mérites professionnels, renforce le sentiment de forte subjectivité du compte-rendu.

La CGC a souligné qu'aucune notification individuelle relative à l'attribution du bonus, n'indiquait la possibilité d'un recours devant la CAP compétente et plus généralement sur les possibilités de recours (gracieux, devant la CAP et devant le tribunal administratif). De telle sorte que nombre d'attachés et d'attachés principaux ont découvert cette possibilité à la lecture de la presse syndicale. Pire, alors que la circulaire de la fonction publique du 14 avril 2009 portant sur la PFR indique que « *la notification pourrait mentionner des informations relatives à la dispersion des montants attribués* » dans la mesure où « *cette démarche participe de la transparence et de l'efficacité de la PFR en termes de politique de gestion des ressources humaines* », la DRH de Bercy se refuse (pour l'instant) de communiquer les barèmes en vigueur dans chacune des administrations ou directions !

4) l'organisation du document conçu par Bercy et intitulé « Compte-rendu de l'entretien annuel professionnel » manque de logique. Ainsi, la rubrique « appréciation de la valeur professionnelle de l'agent » figure au sein du titre III « perspectives professionnelles ». Or, l'appréciation d'un l'agent, qu'il s'agisse de ses résultats ou de sa manière de servir, forme un tout. C'est pourquoi, il paraît plus judicieux que le titre I englobe le bilan de l'année écoulée et l'appréciation de la valeur professionnelle.

5) enfin l'absence d'harmonisation des appréciations littérales : tel évaluateur emploiera des formules presque laudatives pour signifier une façon de servir insuffisante quand un autre utilisera les mêmes formules pour une appréciation réellement positive.

D'où ce sentiment de malaise et d'impuissance pour réellement pouvoir contester une appréciation appelée à devenir uniquement littérale, ainsi que le versement éventuel d'un montant de bonus trop souvent disjoint des appréciations elles-mêmes. Espérons que la sagesse prévaudra à l'issue de cet audit bienvenu...