

FLASH INFOS

13 décembre 2012

Audit sur l'entretien professionnel : résultats et commentaires

Le Contrôle Général Economique et Financier (CGEFI), missionné par la DRH de Bercy 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, vient de rendre son rapport.

I - Le **diagnostic** est le suivant :

Pour les auditeurs, l'entretien professionnel n'est pas en lui-même porteur de **risques psychosociaux** ; tout au plus peut-on signaler des « effets indirects négatifs » qui résultent du contexte de travail ou du décalage entre les appréciations et leurs conséquences concrètes.

S'agissant des **conditions de réalisation** de l'entretien, les auditeurs relèvent les contraintes de calendrier ainsi que la complexité formelle, liées notamment à la multiplicité des sujets traités au sein du compte rendu.

S'agissant de **l'utilité** de l'entretien, les attentes des acteurs sont différentes, puisque les évaluateurs y voient l'occasion de rechercher l'optimisation de l'action de l'évalué alors que pour ce dernier, l'entretien offre l'occasion d'obtenir des signes de reconnaissance de son travail, tels que l'avancement différencié ou le versement d'une allocation indemnitaire. La mission relève en outre une exploitation inégale du compte rendu selon les directions.

Sur les **procédures** en vigueur, la mission remarque que si, réglementairement, l'entretien professionnel doit être le cadre où s'apprécie la valeur professionnelle pour la détermination des avancements et des attributions indemnitaires, dans les faits, ces processus se déroulent de manière autonome. Il en résulte des pratiques diversifiées d'adaptation aux contraintes, non exemptes de risques contentieux. Parmi ces contraintes figure la règle selon laquelle la mise en paiement du bonus n'est opérée qu'à partir du moment où 90 % des agents d'une direction ont été évalués.

CGC – Centrale

TURGOT - Télédoc 909 - 86, allée de Bercy - 75572 Paris cedex 12

Tél. : 01 53 18 01 50 - Mél : syndicat-snefi-cgc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr

II - Les **propositions** d'amélioration sont au nombre de 17, qui se classent en deux catégories :

1) l'approfondissement de la culture de management dans l'entretien

Cela suppose de mieux **former** les évaluateurs et d'inclure la bonne conduite des entretiens comme un critère d'évaluation de l'encadrement lui-même. La mission recommande de mieux **exploiter les données** fournies par les comptes rendus, d'organiser un **contrôle qualité de second niveau**, voire des **enquêtes de satisfaction** auprès d'un échantillon représentatif d'évalués et d'évaluateurs. Elle s'interroge enfin sur l'éventuelle création d'un **médiateur**.

2) la réduction de la charge administrative et la mutualisation

Selon les auditeurs, il convient de revoir le **calendrier** et de **dissocier** dans le temps l'entretien lui-même et les mécanismes de reconnaissance liés à la valeur professionnelle (bonus + réductions d'ancienneté). Suivent plusieurs propositions consistant à **alléger et simplifier** le document, à le rendre utilisable aussi bien pour les titulaires que les contractuels, et à le dématérialiser. Enfin, il est recommandé de **mutualiser** les bonnes pratiques tant au niveau ministériel qu'interministériel.

A ce stade, sans entrer dans le détail des propositions qui seront examinées lors de plusieurs groupes de travail en 2013, certaines d'entre elle appellent d'ores et déjà les observations suivantes :

☛ Sur la déconnexion dans le temps de l'entretien stricto sensu avec les mécanismes de reconnaissance liés à la valeur professionnelle (bonus + réductions d'ancienneté), la CGC exprime une forte réserve qui se fonde sur la nécessaire cohérence entre ces différents exercices, **cohérence** requise par le décret lui-même (articles 7 et 16 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010).

☛ Parmi les contraintes recensées par la mission figure la règle selon laquelle la mise en paiement du bonus n'est opérée qu'à partir du moment où 90 % des agents d'une direction ont été évalués. Cette « règle » revient à pénaliser les évalués alors même qu'ils n'ont pas la maîtrise du calendrier ! La CGC demande donc **l'abandon pur et simple de cette règle** inique qui conduit au versement très tardif du bonus dans certaines directions (INSEE et DIRRECTE(s) en particulier).

☛ La proposition consistant à relier la description des fonctions au contenu de la fiche de poste peut s'avérer **inopportune** lorsque les fonctions évoluent, ce qui se produit assez fréquemment.

☛ Enfin, la proposition de créer un **médiateur** chargé de mener des actions de conciliation entre les agents et leur hiérarchie aurait pour effet de vider les CAP de leurs compétences de droit commun.