

## L'entretien professionnel

**Il s'adresse à tou.te.s les agent.e.s contractuel.le.s et fonctionnaires en exercice. Il a lieu tous les ans et ne peut être réalisé qu'entre vous et votre supérieur hiérarchique direct (N+1), qui au quotidien, organise et contrôle votre activité. Pour les petites collectivités, avec un ou deux agent.e.s, le N+1 est le Maire. Il ne peut y avoir participation d'un tiers.**

### L'entretien est obligatoire

Si l'agent.e refuse d'y participer, l'entretien sera réalisé de façon unilatérale par le N+1. Dans un second temps, si elle/il persiste à refuser l'entretien, une sanction disciplinaire pourrait être prononcée à son encontre. Toutefois, s'il existe des difficultés relationnelles, elle/il peut être reçu.e par son supérieur hiérarchique (N+2) et se faire alors accompagner d'un représentant syndical. L'entretien ne doit pas être pesant ni source de stress. Il doit se dérouler dans un climat calme et si possible convivial.

### La préparation

On ne va pas à l'entretien les mains vides. L'agent.e peut constituer un dossier avec les éléments écrits à l'appui de son bilan : mails, courriers, prises de notes pendant les réunions, etc. Tous ces éléments pourront servir, notamment en cas de recours. L'agent.e peut préparer ses arguments et ses questions. L'entretien est bilatéral, chacun doit pouvoir évaluer l'autre. Des fautes de la hiérarchie peuvent réduire la portée de certaines appréciations qu'elle porte. Il est nécessaire de porter ce constat dans le compte rendu. Le supérieur, lors de sa convocation, doit donner la fiche d'évaluation à compléter et la fiche de poste à l'agent.e 8 jours avant la date prévue de l'entretien. Pendant ces 8 jours, elle/il doit remplir la partie « description du poste » et « résultats professionnels ».

### Le compte rendu de l'entretien

L'agent.e peut demander la révision du compte-rendu dans les 15 jours francs suivant la notification (recours gracieux écrit). L'autorité territoriale dispose de 15 jours pour répondre. En cas de réponse



Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 - Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

défavorable, l'agent.e peut saisir la CAP dans le mois suivant la notification de la réponse. Après avis de la CAP, l'autorité hiérarchique lui communique le compte-rendu définitif de l'entretien et le verse à son dossier. Le compte-rendu peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif. Ce n'est qu'une fois que le visa est apposé que le compte rendu de l'entretien sera notifié à l'agent.e pour signature. Il est cependant possible de ne pas signer. Mais pour intenter un recours, l'entretien doit être signé en indiquant le désaccord. Signer son entretien ne signifie pas l'approbation de son contenu, mais fixe la date du recours. Une copie du rapport doit être donnée.

### L'entretien professionnel et le RIFSEEP

Pour rappel, le RIFSEEP est composé de deux éléments : une Indemnité principale

mensuelle de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et un Complément Indemnitare (CI).

Le CI tient compte de l'engagement professionnel, de la manière de servir et de la réalisation des objectifs appréciés lors de l'entretien individuel. Son montant est établi selon un pourcentage du RIFSEEP, compris entre 0 et 100 % du montant maximal. (selon la délibération votée par l'organe délibérant). En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée et aux « résultats » de l'agent, le RIFSEEP entaille profondément le principe de carrière et l'assurance de progresser dans la carrière de manière linéaire. Cumulé aux conséquences du PPCR (avec la remise en cause de l'avancement minimum), c'est une fois de plus une attaque frontale contre les agents publics.



### L'entretien et les risques psychosociaux

L'entretien professionnel s'inscrit dans un mode de management plus vaste qui vise la performance par la mise en concurrence des salariés sans connexion avec les missions de service public. Ces nouvelles formes de management, destructrices dans le secteur privé, sont à l'œuvre dans l'ensemble des fonctions publiques des pays de la communauté européenne et répondent à un objectif de démantèlement du service public. Elles mettent en œuvre une gestion délibérée par le stress, en flux tendu, qui vise à produire repli et mal être des agents, à briser les solidarités au travail et se prémunir de toute forme d'action collective. Elles entrent en contradiction avec les obligations des employeurs publics et les engagements qu'ils ont pris dans le cadre du protocole sur

la prévention des risques psychosociaux.

En effet l'entretien professionnel :

- ne s'appuie pas sur la concertation avec les agent.e.s ;
- renforce le travail prescrit sans espace de discussion collective ni individuelle, sans autonomie dans la mise en œuvre et génère la perte de sens du travail ;
- ne prévoit aucun échange sur les organisations du travail, les outils (par ex applications informatiques dans le cadre de la dématérialisation des procédures administratives) et des mesures à prendre pour améliorer les conditions de travail ;
- vise l'intensification du travail par la mesure de résultats individuels ;
- n'est pas un outil d'évaluation du travail réalisé : les critères d'évaluation s'appuient sur les qualités supposées de l'agent et non sur la réalité du travail réalisé ;
- ne prend pas en compte les conditions et les moyens d'exercice des missions
- place les cadres dans des conflits de valeur ;
- place les agents en concurrence et donc génère des conflits...

**L'entretien professionnel n'est pas un dispositif d'évaluation du travail. Il sert à accompagner une politique d'austérité qui vise à réduire les dépenses publiques. Plus globalement, c'est un système de management qui vise à isoler chaque salarié, à casser les collectifs de travail, le syndicalisme, la démocratie.**

Non content d'appliquer cette méthode libérale, le gouvernement actuel renforce l'individualisation des agents en remplaçant le mot « évaluation » par l'expression « appréciation de la valeur professionnelle » par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 transposée dans la loi du 26 janvier 1984.

La CGT doit informer les collègues, les accompagner, inscrire les situations individuelles dans une perspective d'ensemble afin d'engager des batailles collectives dans chaque collectivité.

Pour la CGT, l'évaluation individuelle ou l'appréciation de la valeur professionnelle n'ont aucune pertinence ni pour la qualité du travail ni pour la bonne marche des services publics. Leur but est de faire glisser la responsabilité des résultats et des difficultés sur les individus, dégageant par là même celle de l'employeur.

Ces convocations rituelles annualisées visent à juger, non pas notre professionnalité, mais notre conformité, notre disponibilité, notre adaptabilité et notre « loyauté », c'est-à-dire notre degré de soumission. L'essentiel, dès lors, n'est plus de bien faire, mais de bien vendre ce que l'on attend de nous.

**L'alternative à cette individualisation toujours plus poussée des rapports de travail est une conception de la coopération fondée sur l'égalité des agent.e.s et la sécurité des carrières. Dans cette perspective, l'appréciation individualisée de la valeur professionnelle doit être supprimée. Pour que le travail soit néanmoins évalué, dans le but de rendre des comptes à la population, elle pourrait être avantageusement remplacée par une évaluation collective (par service, puis par collectivité) incluant l'interrogation sur la concordance des objectifs et des moyens.**