



Syndicat FSU sduclias 93

Section des agents du Conseil Général de Seine Saint-Denis

BP 193 - 93006 BOBIGNY Cedex

Immeuble E Satie, 6^{ème} étage

messagerie : sdu93-fsu@cg93.fr Tel : 01-43-93-91-88 Fax 01-43-93-91-89

le 4 avril 2011

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL AU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE POUR LA FSU C'EST TOUJOURS NON !!

Le 23 mars le CTP était consulté sur le dispositif d'entretien professionnel annuel destiné à remplacer la notation annuelle.

La FSU a déjà exprimé ses inquiétudes sur ce dispositif dans plusieurs tracts et a refusé de participer aux réunions pour « négocier » sa mise en place.

A l'occasion du CTP nous avons donc réaffirmé notre opposition à cette expérimentation dans notre déclaration et par un vote négatif de nos élus.

Sud, Fo et la Cftc ont également exprimé un vote négatif

Mais l'abstention des élus CGT et de la CFDT a permis à l'administration d'obtenir un vote positif du CTP !!

Le résultat de l'expérience en cours au PPRS et à la DEA sera présenté de nouveau en CTP en fin d'année ; d'ici là, la FSU continuera à s'opposer à ce projet en expliquant et réaffirmant son caractère dangereux pour la santé des agents.

L'entretien professionnel : un dispositif réglementé

La loi dite de mobilité du 30.08.2009 permet à l'autorité territoriale de remplacer, à **titre expérimental et facultatif**, pour 2010, 2011, 2012, la notation par « l'entretien professionnel » (**décret 2010-716 du 29 juin 2010**)

L'expérimentation peut concerner tous les fonctionnaires soumis à la notation ou bien seulement certains emplois. (*Au CG tous les agents devraient être concernés*)

L'entretien professionnel expérimental ne concerne pas les non titulaires, les stagiaires, les cadres d'emplois dont le statut particulier ne prévoit pas la notation (psychologue médecin)

C'est la valeur professionnelle, telle qu'elle est appréciée au cours de l'entretien qui sera prise en compte pour l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et la promotion interne (**au CG93 il y a là une remise en cause de l'avancement de grade: jusqu'à présent il était automatique, la hiérarchie ne pas pouvait s'y opposer dès lors que l'agent remplissait les conditions**)

L'entretien est annuel, il est conduit par le supérieur hiérarchique direct qui établit une convocation au moins huit jours avant la date.

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique, il est visé par l'autorité territoriale. Le compte rendu est notifié dans un délai maxi de 10 jours au fonctionnaire qui peut le compléter, il doit le signer pour attester en avoir pris connaissance et le renvoyer au supérieur hiérarchique sous un délai de 10 jours.

Le compte rendu est alors versé au dossier individuel, une copie est transmise au CIG / l'organisation des CAP.

Les recours

Le fonctionnaire peut demander la révision du compte rendu à l'autorité territoriale dans un délai de 15 jours francs suivant la notification. L'autorité territoriale doit notifier sa réponse dans un délai de 15 jours.

Dans un délai de 15 jours suivant la réponse de l'autorité territoriale le fonctionnaire peut demander, s'il n'a pas obtenu satisfaction, à la CAP de proposer à l'autorité territoriale la révision du compte rendu de l'entretien. L'autorité territoriale communique au fonctionnaire le compte rendu définitif de l'entretien.

En plus de la procédure de révision le fonctionnaire peut adresser un recours gracieux à l'autorité territoriale et exercer un recours contentieux devant le Tribunal Administratif.

« L'entretien professionnel c'est non »
Déclaration de la FSU au CTP du 23 mars 2012

« ... Là où ce système est expérimenté les collègues déchantent les résultats sont catastrophiques. Ce système individualise le travail, isole les agents. Il détériore le climat de travail, l'esprit d'équipe, les collectifs de travail, l'entraide.

Chaque agent est mis en concurrence avec ses collègues. Les services sont gérés comme une addition d'individualités dont le rendement doit être évalué, et non comme des équipes ayant des missions à assurer collectivement.

Ce projet s'inscrit complètement dans la mise en œuvre de la RGPP au sein de notre collectivité territoriale.

Il traduit l'introduction de pratiques fondées sur des valeurs étrangères à la culture du service public, il résulte des méthodes « du new management public » « de la révolution managériale » initiées par les milieux libéraux anglo-saxons de l'ère Thatcher et Reagan, et importé de l'industrie automobile japonaise

Comme le dit Christian Paul : Président du laboratoire des idées du parti socialiste dans un article intitulé « nous tournons le dos à la RGPP » « car la méthode induit une perte de sens, une individualisation à outrance, une attaque contre les droits statutaires et une dégradation des conditions de travail... »

Elle offense le professionnalisme et l'engagement des agents publics, elle méconnaît les besoins des usagers, c'est une quête absurde de fausses performances, elle génère du mal-être au travail et des tensions.

D'emblée, dans le document le cadre est clair, l'idéologie, marchande et gestionnaire qui le sous-tend se traduit dans le vocabulaire des mots employés : « modernisation de la gestion des ressources humaines » : Le personnel devient un capital, on doit le faire fructifier, plus loin dans le texte on parle de potentiels et on utilise des termes subjectifs ne renvoyant pas à des compétences L'agent est une ressource qui doit s'inscrire dans une dynamique de progrès.

Pour progresser, il doit faire ses preuves « s'inscrire dans le changement » anticiper, être mobile..

La collectivité pose le postulat que chaque agent doit s'inscrire dans cette démarche, c'est de sa responsabilité, il doit être autonome : « La fixation d'objectifs doit permettre de clarifier la contribution attendue de chaque agent ».

Pour cela « on doit créer au moment de l'entretien un climat de dialogue, de confiance réciproque de franchise » des mots qui sont d'un autre ordre que ceux du monde du travail : on est bien dans le registre du personnel C'est la personne et elle seule qui va porter la responsabilité ou pas de l'attente des objectifs fixés, si elle ne réussit pas à les atteindre ce sera de sa responsabilité propre, la réussite dépendra d'elle.

Et indirectement aussi de l'encadrant qui aura su, ou pas, créer le bon climat

On « psychologise » le travail

Le discours va avec la « new langue » managériale « reporting, benchmarking », On parle de plus value, de moins value Il va falloir être performant, le meilleur

Est-ce que l'agent a eu le bon comportement pour atteindre ses objectifs ?

On renvoie les échecs à l'individu. On est responsable, on ne peut s'en prendre qu'à soi.

Il n'y a plus de solidarité, de « collectif »

C'est l'application du management par objectifs :

On est bien dans la culture du résultat,

Chacun devra accepter d'être dans le paradoxe « faire mieux avec moins » et plus il gagnera de temps pour le travail moins il aura de moyens !!

Ce projet est dangereux : « l'entretien professionnel » va générer des risques psycho sociaux. Un rapport sénatorial du groupe socialiste de juillet 2010 l'avait dénoncé et avait conclu qu'il était « fondamental de cesser de pratiquer des évaluations individuelles ».