

# ENTRETIENS PROFESSIONNELS : VOUS INFORMER, VOUS AIDER

L'administration expérimente une nouvelle méthodologie et de nouveaux critères d'évaluation pour les entretiens professionnels qui auront lieu de mi-janvier à début mars 2012, les CAP ayant lieu le 4 juin.

Nous vous invitons à prendre connaissance sur l'intranet du CG, rubrique Ressources humaines, de deux documents :

1. « Evaluation – note méthodologique 2011-2012 » > ce document donne tous les détails : calendrier, délais de transmission des documents, procédure d'évaluation (qui, comment, avec quels objectifs...), procédures et délais pour les recours, cas particuliers des non-titulaires, agents mutualisés, agents des collègues...

2. « Modèle de compte-rendu d'entretien professionnel 2011 » > ce document vous permet de prendre connaissance des critères sur lesquels vous pourrez être évalué. A noter que l'ensemble des critères ne s'appliquent pas automatiquement mais en fonction des missions qui vous sont confiées.

Ce tract n'a pas vocation à vous donner tous les détails contenus dans ces documents, mais à attirer votre attention sur certains points et à vous engager à nous contacter si vous rencontrez des difficultés.

## Dés...in...formations ?

D'abord une mise au point avant de rentrer dans le vif du sujet...

Les agents encadrants ont été conviés à suivre une **formation** pour apprendre à appliquer la nouvelle procédure et les autres agents ont eu droit à des séances d'**information** leur demandant de préparer ces entretiens professionnels en amont.

L'administration n'a pas hésité à présenter la consultation des syndicats en groupe de travail, puis lors du CTP du 26 septembre 2011, comme l'aboutissement à un texte satisfaisant et consensuel pour tous !

Certes, l'administration a consulté les partenaires sociaux leur demandant de s'exprimer mais à partir d'un document rédigé unilatéralement par elle-même. Lors de la discussion, **des modifications ont pu être actées**: SUD par exemple a obtenu que l'expression "résultat à atteindre" soit remplacée par l'expression "réalisation des objectifs" et a pu faire rajouter, au côté de toutes les questions d'évaluation individuelle, la prise en compte des « conditions d'organisation et de fonctionnement du service ».

Il va de soit que **ces modifications, acceptées par l'administration, n'autorisent en aucun cas cette dernière à présenter le document en question comme un texte consensuel !** D'autant que certaines de nos demandes sont restées lettre morte : notamment le préalable obligatoire d'avoir une fiche de poste précise et actualisée pour un entretien sur des bases claires.

SUD, ainsi que la CFTD, s'est abstenu lors du **CTP** 26 septembre 2011 dont l'avis était recueilli sur ce sujet. Cette abstention, pour ce qui concerne SUD, n'est pas synonyme de chèque en blanc. Il s'agissait pour nous de voter en concordance avec des points positifs (la prise en

compte de certaines de nos remarques) et des points négatifs sur lesquels nous restons vigilants.

Notre vigilance est d'autant plus soutenue que les réactions lors des formations ou des informations à destination du personnel laissent apparaître que **l'adhésion à cette nouvelle procédure est loin d'être acquise, même par les encadrants...**

## Nos critiques et revendications

### Où est la valeur professionnelle ?

Ces entretiens professionnels mettent à mal la valorisation des métiers. Les critères permettant d'évaluer les acquis professionnels restent, en effet, étrangement absents. Il n'y a quasiment que des **critères comportementaux** dont l'évaluation est sujette à la subjectivité.

Le système d'évaluation des critères est très **scolaire, voir infantilisant**, et en contradiction avec les objectifs affichés par l'administration de prise d'initiative et de responsabilité.

De plus, ces nouveaux entretiens semblent déconnectés du quotidien des services. En effet, dans beaucoup de services, les agents n'ont pas tous une **fiche de poste** ou alors elle n'est pas forcément à jour.

Enfin, pour certains, les **objectifs** de l'année en cours n'ont pas été définis ou ne sont pas assez précis. Et que dire aussi de l'évaluation d'objectifs dans des métiers qui n'ont pas la logique gestionnaire que la collectivité voudrait bien voir partout à l'oeuvre : secteur social, culturel... ?



