

Entretiens professionnels & fiches de postes

Plusieurs agents nous alertent sur la déclinaison par l'Administration du C.G.35 du projet « fiche de poste » dont les principes ont été votés au CTP du 1er octobre. Des projets à leur mise en place, il y a parfois un gouffre... Dans son application opérationnelle (non étudiée en CTP) de l'établissement des fiches de postes, l'Administration insiste sur deux aspects qui posent questions. SUD vous propose ses analyses et conseils.

Quelques rappels :

SUD réclame depuis la nouvelle organisation des services des fiches de postes pour tous les agents.

Pourquoi ? Parce qu'un même modèle de document doit clarifier tous les postes et permettre de décrire tous leurs aspects, afin de s'assurer qu'y figure l'ensemble des renseignements nécessaires en terme d'hygiène et sécurité, de cadre d'emploi, de résidence administrative, de NBI et primes liées... L'objectif est aussi, à terme, de mettre fin aux postes "polyvalents" (à cheval sur plusieurs catégories, plusieurs métiers...) issus notamment des bricolages maison produits lors de l'établissement des Fiches Missions pendant et après le passage à la NouvOS.

C'est en ce sens, qu'au CTP du 1er octobre, SUD a voté "pour" les fiches de postes, comme les autres syndicats, avec toutefois, pour ce qui nous concerne, certaines réserves (voir LPCG n°159) : veiller à ce que cela ne se passe pas au fil de l'eau et à ne pas rentrer dans le jeu des "compétences".

Rappelons aussi que, lors de ce même CTP, SUD a voté "contre" l'entretien professionnel nouvelle formule. Pour SUD un entretien individuel doit permettre à l'agent de faire un point sur son métier et ses besoins en formation, outils, carrière, mobilité... et non pas d'évaluer des capacités, compétences, comportements ou objectifs. S'il y a quelque chose à interroger (et non à évaluer) c'est le fonctionnement du service, son organisation, son « management » et le service public rendu. Ceci non pas avec chaque agent pris isolément, mais par la mise en place d'une réflexion annuelle collective de service, en dialogue horizontal, sans mise en concurrence des services entre eux ou d'objectif de performance.

Selon le C.G., la fiche de poste ne serait pas un document contractuel opposable

C'est en partie vrai et en partie faux... En effet, au regard de la loi, la fiche de poste n'a pas de caractère obligatoire et l'Administration peut organiser les choses comme elle le souhaite. Cependant, une fiche de poste acquiert une **valeur juridique** si elle est notifiée (et donc signée) par l'autorité administrative à l'agent. De même, en cas de litige, le tribunal administratif considèrera la fiche de poste, notifiée ou non, comme un élément de preuve qui permet d'établir les fonctions de l'agent.

La modification substantielle d'une fiche de poste ne nécessite aucune formalité particulière et ne pourra être contestée au tribunal. Mais, si un fonctionnaire est bien titulaire d'un grade et pas de l'emploi qu'il occupe, **la fiche de poste doit pour autant être conforme aux fonctions qui peuvent être confiées à l'agent en vertu de son grade.** En effet, toute disproportion manifeste entre le poste et le grade de l'agent (atteintes aux fonctions, responsabilités, rémunération... au regard du cadre statutaire) sera sanctionnée par le tribunal en cas de contestation par l'agent d'une modification de sa fiche de poste.

Le C.G. vous demande de remplir des « missions spécifiques » :

Tout d'abord, rappelons que l'Administration s'était engagée à ce que ces missions ne représentent pas plus de 20% du poste... Ensuite, sur le fond, **le danger est de fabriquer des fiches de postes individuelles propres aux agents et non aux postes.** Les conséquences peuvent être de bloquer toute mobilité, déjà pas simple... Cela peut également entériner des dysfonctionnements dus à l'organisation des services (polyvalence, manque de moyens...), voir détourner certains métiers de leur sens, pour y introduire par exemple de l'encadrement intermédiaire à la mode managériale en cours...

Si cela peut aussi vous permettre de faire valoir des tâches non reconnues jusqu'alors pour votre professionnalisation, attention toutefois à ce qu'au final les fiches de postes ne se transforment pas en **un habillage qui justifie tous les dérapages de l'Administration**, que ce soit en matière de non respect des missions dévolues à un grade, ou lors des mobilités/recrutements, réorganisations de service...

Nos conseils :

Saisissez vous des entretiens professionnels pour vérifier que vos missions correspondent bien à votre grade et à votre métier, et ne proviennent pas de dysfonctionnements dans l'organisation et le fonctionnement de votre service.

Si vous avez un doute, des questions... contactez SUD !

Retrouvez aussi sur notre site internet : le « Guide des carrières » et toutes nos publications (LPCG, tracts) sur la politique RH au CG35.



l'info Sud, c'est aussi un site internet : sud-departementaux35.org

Syndicat Sud Départementaux 35 - Hôtel du Département - 35042 Rennes Cedex
téléphone : 02 99 02 39 82 télécopie : 02 99 02 39 91 mel : sud-departementaux@cg35.fr
permanence : Rennes-Beauregard - bâtiments modulaires - porte 32