

Point info
SNASUB

SNASUB FSU

SYNDICAT NATIONAL
DE L'ADMINISTRATION SCOLAIRE
UNIVERSITAIRE ET DES BIBLIOTHEQUES

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET AVANCEMENT LES NOUVELLES REGLES

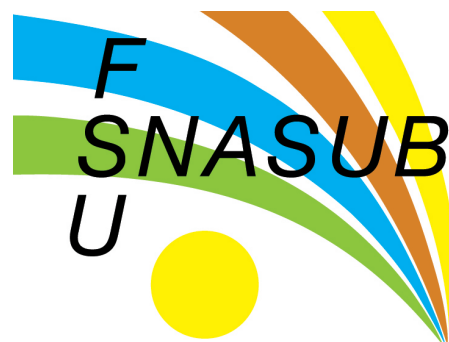
Le dispositif d'évaluation et d'avancement assis sur des quotas de notation prédéterminés s'est transformé en fiasco : il a été mis en échec par la contestation massive qu'il a suscitée.

> Le gouvernement a été contraint de le remplacer par un nouveau cadre réglementaire, que nous décrivons dans les pages qui suivent.

> Ces modifications ne rendent pas, loin s'en faut, le nouveau dispositif plus acceptable que le précédent. Nous disons pourquoi.

SNASUB FSU
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

Tel : 01 41 63 27 51 / 52
Fax : 01 41 63 15 48
snasub.fsu@snasub.fr
<http://www.snasub.fsu.fr>



ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET AVANCEMENT

LES NOUVELLES REGLES

Le nouveau cadre réglementaire

Ce qui change

La notation disparaît ; le compte rendu de l'entretien professionnel constitue désormais l'unique outil de comparaison de la valeur professionnelle des agents, hors de toute référence chiffrée.

La procédure redevient annuelle au lieu de couvrir une période de deux ans.

Les quotas de répartition des mois de bonification sont apparemment moins fermés qu'auparavant mais ils sont réintroduits et, surtout, la faculté de les durcir est donnée aux chefs de service (recteurs, présidents d'université, ...).

Le décret Fonction publique institutionnalise le lien entre l'entretien professionnel et la modulation individuelle du régime indemnitaire (art. 13).

Ce qui demeure

Le contenu obligatoire de l'entretien dit "professionnel" reste identique à celui de feu l'entretien "d'évaluation". Le changement de terme est uniquement destiné à faire croire qu'il serait dépourvu de tout enjeu de carrière, ce qui est évidemment faux. Il inclut en outre l'entretien de formation prévu par le décret du 15 octobre 2007 cité plus haut.

Le mode de calcul du nombre de mois de réduction d'ancienneté à répartir est inchangé : il est toujours de 90% du nombre des agents notés, dans l'effectif desquels ne sont pas comptés celles et ceux qui sont au dernier échelon de leur grade.

La procédure de l'entretien

L'entretien est individuel ; c'est un tête-à-tête entre le fonctionnaire et son supérieur direct. Celui-ci aura informé l'agent, par écrit au moins deux semaines à l'avance, de la date et de l'heure de l'entretien.

Il fait l'objet d'un compte rendu écrit,

versé au dossier du fonctionnaire, à qui un exemplaire est obligatoirement remis.

L'agent peut, de sa propre initiative, rédiger et remettre au cours de l'entretien un rapport d'activité qui, s'il le demande, sera annexé au compte rendu.

L'agent dispose d'une semaine à partir du moment où il lui a été communiqué pour compléter le compte rendu par ses propres observations sur la conduite de l'entretien et les éléments sur lesquels il a porté.

Lien entre entretien professionnel et réduction (ou majoration) d'ancienneté

Le décret Fonction publique du 17 septembre 2007 cité en référence introduit un lien direct entre le compte rendu d'entretien et l'attribution de réductions (ou majorations) d'ancienneté (art. 7).

Celles-ci sont réparties par tranches de 1, 2 ou 3 mois par an entre les agents "dont la valeur professionnelle est distinguée". Mais au moins 30% des ayants droit bénéficieront d'une réduction de 2 mois au minimum (art. 10, alinéas 1 et 2 de l'arrêté Éducation nationale).

Cela signifie en clair qu'au moins 40% ne bénéficieront d'aucune réduction (100 agents = 90 mois à répartir ; 30 ont 2 mois et 30 ont 1 mois). Et ce dans le meilleur des cas, c'est à dire si aucune réduction de 3 mois n'est accordée et si seulement 30% se voient attribuer seulement 2 mois.

Mais on voit bien que si des chefs de service attribuent des bonifications de 3 mois et/ou dépassent le minimum de 30% de 2 mois, comme les textes les y autorisent, le caractère discriminant et concurrentiel du dispositif peut s'en trouver aggravé par rapport à la situation antérieure, déjà inacceptable et largement rejetée par les personnels. En outre, la pratique risque d'être différente d'un endroit à l'autre, brouillant encore plus les repères.

Qui peut bénéficier d'une réduction d'ancienneté ?

En sont totalement exclus les agents qui ont atteint le dernier échelon de leur grade ou de leur corps.

Dans la pratique antérieure, l'étaient également les agents détenant un échelon à cadence fixe, dont les durées statutaires moyenne et minimale sont identiques (ex. : échelons 2 à 5 du grade de SASU classe normale).

Suite à une décision du Conseil d'État du 9 juillet 2007, ces agents y ont désormais droit. Ils pourront capitaliser les réductions acquises pour les utiliser lorsqu'ils auront atteint un échelon dont la durée moyenne est supérieure à la durée minimale, mais dans la limite de la durée minimale de cet échelon.

Les possibilités de contestation.

Le décret Fonction publique (art. 6) ouvre la possibilité de recours en révision du compte rendu de l'entretien. Mais elle est encadrée par une procédure dissuasive, elle-même enfermée dans un triple délai très contraignant. 1. L'agent doit d'abord faire une demande gracieuse de modification auprès de son supérieur direct, auteur du compte rendu, dans les 10 jours suivant la communication de celui-ci.

REFERENCES

> Décret Fonction publique n° 2007-1365 du 17 septembre 2007, relatif à l'entretien professionnel

> Décret Fonction publique n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, relatif à la formation professionnelle

> Arrêté Éducation nationale du 10 avril 2008 (JO 14 mai 2008), relatif à l'application des deux décrets précités

Circulaire Éducation nationale (BOEN n°23, 5 juin 2008), relative aux modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET AVANCEMENT

LES NOUVELLES REGLES

2. A partir de cette demande, qui doit être écrite et datée, le supérieur dispose d'un délai de 10 jours pour notifier sa réponse.

3. En cas de refus (exprès ou résultant d'une absence de réponse) ou de réponse non satisfaisante, s'ouvre pour l'intéressé un nouveau et dernier délai de 10 jours pour saisir la CAP d'une demande en révision du compte rendu.

Chacun voit bien que la portée pratique de cette procédure compliquée est quasiment nulle. Ce n'est en effet pas la CAP qui va réécrire le compte rendu ; et l'auteur de celui-ci sera d'autant moins enclin à donner entière satisfaction au demandeur qu'il aura déjà refusé de le faire dans le cadre du recours gracieux préalable.

Mais, bien que le compte rendu d'entretien soit le seul outil de départage pour l'attribution des réductions d'ancienneté, sa simple lecture, contrairement à celle d'une fiche de notation, ne renseigne pas de manière évidente sur la probabilité d'en obtenir ou pas. Or la connaissance de cette probabilité est souvent l'élément qui détermine le fait de saisir ou non la CAP d'une demande de révision.

A partir de ce constat, nous avons pu obtenir dans certaines académies que les personnels se voient remettre par leur chef de service (qui n'est pas forcément le supérieur hiérarchique direct) un document, distinct du compte rendu d'entretien, qui fasse apparaître s'ils sont ou non proposés pour une réduction d'ancienneté et pour combien de mois éventuellement. Ce document est lui-même susceptible de fonder un appel devant la CAP, non soumis aux conditions de délais évoquées plus haut. C'est une pratique qui gagnerait à être étendue à toutes les académies.

Quelques commentaires.

Sur la disparition de la notation. Le SNASUB n'a jamais considéré que le système de notation antérieur à 2002 constituait l'idéal en la matière. Il condamne néanmoins sa disparition, qui est le signe d'une volonté

d'abandonner toute espèce de repère tant soit peu objectif, donc quantifiable, en matière de gestion de personnels. Derrière, se profile l'abandon de tous les barèmes, là où ils existent encore.

La logique qui est à l'œuvre, c'est l'individualisation des carrières et des rémunérations, qui seraient les unes et les autres remises entre les mains des supérieurs hiérarchiques hors de tout contrôle collectif et paritaire. Elle va de pair avec la mise en concurrence des personnels entre eux. Le dispositif qui se met en place joue effectivement sur ces deux terrains.

Sur le principe d'un entretien périodique.

S'il s'agissait de créer des occasions d'échange sur les objectifs collectifs du service, sur les conditions de leur mise en œuvre, sur les besoins de formation, hors de tout enjeu individuel, nous ne pourrions qu'y être favorables. Or la démarche est d'emblée invalidée par l'aspect concurrentiel que le cadre réglementaire impose délibérément à l'entretien. De ce fait, ni l'évaluateur ni l'évalué ne peuvent aborder l'exercice sans arrière pensée, puisque chacun d'eux sait que s'y joue la carrière et le régime indemnitaire de l'agent qui « bénéficie » de l'entretien.

Que faire ?

Boycotter l'entretien ?

Le SNASUB estime que cela n'a de sens que dans le cadre d'une démarche collective majoritaire, au minimum à l'échelle d'un établissement ou d'un service. L'action individuelle en la matière serait de faible portée et exposerait son auteur à des conséquences pas forcément faciles à assumer.

Pour faciliter cette démarche, le SNASUB propose un modèle de courrier à adresser collectivement aux supérieurs hiérarchiques, leur exposant les motifs qui conduisent les signataires à refuser l'entretien.

Dans la mesure où la démarche collective s'avérerait impossible et où il faudrait se rendre à l'entretien, ce

courrier peut être utilisé, moyennant les adaptations nécessaires, comme un élément des observations que chacun a le droit de demander à joindre au compte rendu.

Contester le compte rendu.

Dans le cas où l'entretien a eu lieu, lorsqu'on n'est pas satisfait du compte rendu et qu'on n'a pas pu obtenir son amendement à l'amiable, il est vivement conseillé d'adresser dans le délai de 10 jours au supérieur direct une demande officielle de modification. Ne pas le faire serait se priver du droit de déposer éventuellement un recours devant la CAP. Il est toujours possible de retirer un recours déposé, mais pas d'en présenter un hors délai. Il est souhaitable d'adresser une copie du recours aux commissaires paritaires du SNASUB.

Modèle de courrier

A adresser au supérieur hiérarchique chargé de conduire l'entretien

.....

Les personnels du (établissement ou service)

à (supérieur hiérarchique direct,
Chargé de conduire l'entretien)

Le (date)

Dans le cadre des dispositions du décret Fonction publique n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 et de l'arrêté Éducation nationale du 10 avril 2008, vous nous avez conviés à participer à un entretien professionnel que vous conduirez.

Nous vous informons que nous ne souhaitons pas nous rendre à cet entretien, pour les motifs que nous vous exposons ci-dessous.

L'article 7 du décret du 17 septembre 2007 introduit un lien exclusif et indissociable entre le contenu du compte rendu de cet entretien et l'obtention éventuelle d'une réduction de l'ancienneté requise pour passer à l'échelon supérieur.

L'article 13 de ce même décret lie également la modulation des indemnités que nous sommes susceptibles de percevoir au dit compte rendu.

Dans ce contexte, vous admettez que l'entretien peut difficilement représenter le « moment privilégié d'échange et de dialogue »... « dans un esprit constructif » que s'attache à décrire la circulaire ministérielle. Pas plus que nous, en effet, vous ne pouvez ignorer que de son issue dépend pour une large part le déroulement de notre carrière et le montant global de notre rémunération.

De plus, ce dispositif voudrait instaurer une compétition entre nous, puisque le nombre et la répartition des mois de réduction sont contingentés et que la masse indemnitaire constitue une enveloppe fermée. Chaque mois et chaque euro attribué à l'un est un mois ou un euro enlevé aux autres.

Nous ne sommes pas et ne voulons pas devenir des concurrents. Nous souhaitons rester des collègues soucieux de contribuer ensemble au bon fonctionnement du service public.

Ainsi, dans le contexte réglementaire qui l'encadre, l'entretien auquel vous nous conviez nous paraît au mieux inutile, au pire dévastateur pour la cohésion du service auquel nous appartenons. C'est pourquoi nous préférons ne pas y participer.

En revanche, nous restons à votre disposition pour nous entretenir régulièrement avec vous du fonctionnement du service et des moyens à mettre en œuvre pour maintenir et améliorer sa qualité, de préférence dans un cadre collectif et dénué de tout enjeu concurrentiel.

NOM, Prénom et signatures des personnels

Copie aux commissaires paritaires du SNASUB

