

Petit Manuel de survie en période d'entretien professionnel

La campagne 2014 d'entretien professionnel est lancée. Concomitamment, la chasse à la bonification est ouverte et va bientôt battre son plein. Avec, comme chaque année son lot de dommages collatéraux, cibles manquées et autres erreurs de trajectoire, bref ça va tirailler dans tous les coins. Attention aux balles perdues Petits Garennes !!

C'est pourquoi la section CGT FP Côte d'Or a voulu vous apporter quelques précisions qui peuvent se révéler utiles avant d'aller pointer l'oreille hors du terrier.

D'abord un bref résumé des épisodes précédents :

Depuis 2013 la note chiffrée n'existe plus, elle est remplacée par l'attribution « cash » de bonifications de 2 mois (20% des agents), 1 mois (50% des agents) ou rindoutou pour les 30% restants.

Dans le même temps les « tableaux synoptiques » avec les jolies croix qui vont bien, sont réapparues pour la filière fiscale (ils ont toujours existé en filière GP), l'occasion rêvée pour certains notateurs de baisser le niveau des appréciations littérales.

Les modifications de l'année :

Si l'année d'évaluation reste par définition N-1, la direction compétente est maintenant celle d'affectation au 1er janvier de l'année de l'entretien et l'évaluateur est désormais votre chef de service au 1er janvier N.

Pour les agents du cadre C, une précision non négligeable : le 9ème échelon, nouvellement créé, est considéré échelon terminal par anticipation, ce qui signifie que les agents au 8ème échelon peuvent, dès cette année, bénéficier de bonifications utiles !.

Le programme des festivités :

D'abord la direction locale organise une réunion d'harmonisation dont l'objet est de statuer sur les propositions des évaluateurs et de « trancher les éventuels dossiers litigieux ». Les esprits friands de paradoxe, dont nous sommes, apprécieront que les dossiers litigieux soient évoqués et fassent l'objet d'arbitrages avant même l'ouverture de la campagne d'entretiens(? !?)

C'est ensuite, et ensuite seulement, que l'entretien d'évaluation sera proposé à l'agent. Et nous insistons lourdement sur le terme « proposé » : l'entretien n'est pas obligatoire et le refus d'entretien ne peut en aucun cas être sanctionné. Lors de l'entretien, s'il choisit d'y sacrifier, l'agent peut parler de tout, des conditions de travail, des réorganisations, des suppressions d'emploi et nouveautés qui ont impacté le service, mais il doit savoir que les réductions- majorations sont discutées.....
« ailleurs ».....

Le compte rendu d'entretien (CREP) doit être remis à l'agent sous 8 jours, tous les éléments de l'évaluation de l'année écoulée et les objectifs de l'année à venir doivent y figurer ainsi que la

proposition de réduction- majoration. L'agent peut exprimer ses remarques aussi bien sur les propositions que sur les objectifs assignés (ces éléments pourront servir dans une procédure d'appel). Le compte rendu est visé par l'Autorité Hiérarchique (direction) qui le retourne à l'agent dans les 15 jours. L'agent a 8 jours pour accuser réception. A ce moment là il ne s'agit que d'un accusé réception qui ne vaut aucunement acceptation.

En cas de désaccord, l'agent dispose de 15 jours pour introduire un recours de niveau 1 auprès de l'autorité hiérarchique. Le recours peut porter sur chacun des points du compte rendu, il est un passage obligé vers l'appel de notation en CAP. Mais, et la nuance est de taille, l'agent qui introduit le recours n'est absolument pas obligé pour autant de se soumettre à un quelconque entretien avec l'autorité hiérarchique ! Et, s'il souhaite néanmoins, être entretenu il peut être assisté par un représentant syndical de son choix. (Si vous décidez d'en passer par l'entretien, il nous semble indispensable qu'un représentant syndical y assiste, car dans le cas contraire, il devient assez compliqué de défendre en CAPL un dossier dans lequel nous avons loupé une marche.....)

La CAPL (recours niveau 2) justement, elle doit être saisie dans un délai de 30 jours après réponse de l'autorité hiérarchique. On ne peut pas y évoquer des points qui n'auraient pas été soulevés dans le recours initial. Même si ça n'a en rien un caractère obligatoire, il est indispensable de confier son dossier à un syndicat qui portera votre parole lors des débats. Pour la CGT FP Côte d'Or, la CAPL où siègent vos représentants que vous avez élus devrait être seule souveraine au niveau local pour modifier ou amender les appréciations et décisions du notateur. C'est le seul moyen de garantir la transparence et l'égalité de traitement des agents, sans grenouillages et autres petits arrangements entre amis..

Enfin le recours niveau 3 (CAP Nationale) doit s'exercer dans les 15 jours qui suivent la notification des résultats de la CAPL. Trop de collègues baissent les bras après la CAP locale, c'est une erreur. Il faut mener la procédure à son terme et on obtient gain de cause en CAP nationale aussi.

Pour la CGT, cette procédure volontairement compliquée et le calendrier très contraint visent à décourager les agents. Par ailleurs le recours de niveau 1 est une remise en cause dangereuse du paritarisme puisque les majorations de la « réserve locale » peuvent y être distribuées dans l'opacité la plus totale et sans aucune consultation, ni même information, des représentants élus des personnels qui siègent en CAPL.

Nous sommes attachés au principe de la reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents. Cette reconnaissance doit s'opérer en dehors de tout contingentement mais dans un contexte précis, sur des critères clairement définis et aisément contrôlables et qui prennent en compte la dimension collective du travail

Pour obtenir des précisions ou une aide vous pouvez à tout moment contacter les élus et militants de la section.