

Analyse de la CGT sur l' "Entretien de progrès ".

Après présentation aux élus à la CPE de la démarche d' "Entretien de progrès " que la direction de l'UPPA souhaite initier à l'université, les élus de la liste CGT-FSU et CFDT avons diffusé sur uppa-forum un compte rendu de cette réunion avec mise à disposition des documents référents.

Voici maintenant la première analyse de la CGT relative à cet " Entretien de progrès ".

Tout d'abord commençons par appeler un chat un chat : l' " Entretien de progrès " n'est ni plus ni moins que l' "Entretien d'évaluation " tel qu'il était prévu dans la procédure d'Evaluation-notation, entretien dont il reprend et les termes, et le fond, et les modalités de déroulement (cf titre 1er -relatif à l'évaluation-, de l'arrêté du 15 octobre 2004, articles 3 – 4 et 5). N'y est pas adjointe la notation en suspend pour l'instant. Pour autant rien ne garantit qu'elle ne sera pas l'étape suivante !

L'entretien est toujours réalisé en tête à tête avec l'évaluateur, supérieur hiérarchique direct. Il vise à examiner la contribution de l'agent à l'activité du service par rapport aux missions qui lui sont confiées, à déterminer les difficultés rencontrées pour remplir ces missions et à y palier si besoin par de la formation. Nous ne nous étendrons pas sur la " *réflexion sur les perspectives d'évolution professionnelle* " lesquelles sont, dans le cadre des réductions massives d'effectifs (non remplacement de la moitié des départs à la retraite), une vaste fumisterie. Combien de postulant-e-s quasiment tous et toutes aussi méritant-e-s aux listes d'aptitude pour combien d'élue-e-s au final ?

Coté évaluateur (direction) il s'agit de " *discuter et mettre en forme les objectifs individuels de l'agent pour les 2 années à venir* " au regard " *d'objectifs de contribution aux projets collectifs du service ou de l'établissement* ", de mesurer et interpréter " *les écarts perçus entre objectifs et résultats (...)* Versé " *au dossier administratif de l'agent (...) le compte rendu prend la dimension d'un contrat, signé conjointement par les deux parties* ". (NDR Souligné en gras par moi-même)

On est bien toujours dans le cadre d'un contrat d'objectifs individuel, décliné certes d'objectifs de service, mais qui reste individuel et sera, nous en sommes convaincus, demain sanctionné par la notation version 2004, prélude à l'individualisation des carrières (distribution des carottes... et des coups de bâtons). Point positif les besoins en formation sont réellement pris en considération mais lus au regard de ces seuls objectifs de performance à atteindre.

Coté DRH il s'agit aussi d'utiliser au mieux la ressource humaine càd en redéployer les effectifs pour une meilleure rentabilité à l'instar de ce qui se fait dans le privé où l' "Entretien de progrès " est également qualifié d' "Entretien d'évaluation " (cf rapides recherches sur internet).

Sommes nous pour autant favorables au statut quo ? Bien sûr que non, mais farouchement opposés à l'individualisation des profils préfigurant celle des carrières. L'an passé la CPE avait convenu de la nécessité d'une " *mise à plat des besoins en poste de personnel IATOS* " dans le cadre de la préparation du prochain plan quadriennal. Celui-ci va être publié que rien n'aura été fait en ce sens. Le 26 mai 2005 un courrier signé par la totalité des organisations syndicales était adressé à Mr Uhaldeborde pour lui rapeler les engagements pris en CPE. A ce jour ce courrier est resté lettre morte.

La CGT réitère la proposition intersyndicale de " *cartographie des emplois* " afin que soit étudiée et mesurée l'adéquation fonction-grade des agents titulaires, première étape à la reconnaissance des fonctions réellement exercées. Pour ce faire, la CGT est favorable à la réalisation d'une fiche d'activité, fiche d'auto-positionnement remplie par l'agent en référence au poste occupé tel que définit par le " *REFERENS* " (référentiel des métiers établi par l'université de Poitiers). Ceci permettra de faire apparaître les véritables compétences du personnel (que la DRH pourra utiliser au mieux) mais aussi le sous-classement d'une grande partie du personnel. Alors nous pourrons parler des " *perspectives d'évolution professionnelle* ". S'il est demandé au personnel

d'accomplir des tâches qui sont au-delà du référentiel, et par là-même de son grade (et de son salaire) qu'il soit revalorisé.

Sur l'évaluation: la CGT n'est pas contre le principe de l'évaluation inscrit dans le statut du fonctionnaire mais très critique sur les modalités proposées de sa mise en oeuvre. Comme dit plus haut, la CGT est opposée au contrat d'objectif individuel. Le projet d'établissement (dont espérons le nous ne tarderons pas à prendre connaissance) doit être décliné jusqu'au **plus bas niveau fonctionnel** qui est le **service** et non l'individu. Le service est l'entité fonctionnelle pertinente, non l'individu, lequel trouve sa place avec ses collègues au sein du service.

L'évaluation légitime du fonctionnaire doit être à double sens, indispensable si l'on veut rompre le rapport hiérarchique 'évaluateur' – 'évalué'. Elle ne doit pas viser un contrat d'objectif individuel mais la réalisation au mieux des objectifs du service. Le chef de service est aussi responsable devant les personnes dont il gère et organise les tâches. En ce sens et réciproquement, le chef de service doit aussi être 'évalué' par le personnel sur sa capacité organisationnelle, son écoute, son propre investissement dans le fonctionnement du service dont il a la responsabilité. Différents critères le plus objectifs possible peuvent être définis, pour éviter de reproduire à l'inverse un des noeuds de la critique de l'évaluation, à savoir le rapport hiérarchique 'évaluateur – évalué'. Qui dit dialogue dit en effet échange dans les deux sens.

CGT jeudi 23 mars 2006