# Entretien professionnel : mise en concurrence et arbitraire

Le SNASUB n'a jamais caché son hostilité envers cet entretien professionnel qui n'est qu'une copie appliquée au Service public d'une pratique largement utilisée dans le Secteur privé. Ceci n'est pas en soi un critère de vilénie ou de forfaiture, mais en l'occurrence c'est le signe d'une volonté de faire fi des spécificités de la gestion publique et accessoirement l'indication que, pour les administrations, le statut des fonctionnaires n'est pas voué à un grand avenir.

En effet l'entretien professionnel ne constitue en rien une avancée pour les salariés du Service public ; il est conçu comme le point de départ d'une évaluation individuelle de performance et il peut donner lieu à de nombreuses dérives.

Ainsi dans un service, une hiérarchie qui souhaite contraindre les effectifs, et c'est ce qui s'applique de plus en plus, pourra fixer des objectifs individuels toujours plus importants en terme de volume de travail en faisant miroiter un gain salarial par le biais indemnitaire.

Nous n'en sommes plus au point ou on nous présentait l'entretien professionnel comme un moyen d'écoute mutuelle, presque comme le sésame d'une relation sociale où le confort le disputait à la courtoisie bien comprise.

Nous en sommes à une phase où l'entretien professionnel devient l'outil privilégié de l'individualisation et de la mise en concurrence des salariés publics entre eux.

Le SNASUB a toujours combattu une telle évolution, il milite au contraire pour que la gestion des carrières se fasse de manière transparente et juste, pour qu'un réel contrôle des instances paritaires puisse s'exercer.

L'entretien professionnel est loin d'être comme la langue d'Esope dont on sait qu'elle pouvait aussi contenir le meilleur. Même dans le cas où un fonctionnaire serait couvert d'éloges dans un compte-rendu d'entretien, la perversité du système fait que les appréciations positives pourront être utilisées pour dévaloriser, y compris salarialement, ses collègues.

Nous avons également d'ores et déjà la preuve que l'administration s'appuie de manière totalement discrétionnaire sur les comptes-rendus d'entretien niant des qualités expressément signalées quand elle ressent le besoin d'écarter ou de sanctionner un fonctionnaire. Pire encore ? certains se livrent à des exégèses hasardeuses pour justifier des décisions n'ayant pu trouver ailleurs d'autres fondements.

## Nouveautés sur les entretiens professionnels

Les entretiens professionnels étaientà l'origine une expérimentation initiée par le décret 2002-682.
Le décret Fonction publique n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 était la référence réglementaire en la matière. Celui-ci est légèrement retouché dès 2010 par un décret publié fin juillet 2010, qui fixe les modalités de la généralisation de l'entretien d'évaluation dans la fonction publique d'Etat.

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 apporte en effet quelques modifications aux textes que nous connaissons. Les mots : « le supérieur hiérarchique direct » sont remplacés par les mots : « l'autorité hiérarchique ». Ce remplacement de responsabilité est lié à la substitution du « recours gracieux » (demande devant l'auteur de l'acte) par le « recours hiérarchique » qui s'adresse à l'autorité supérieure à celle qui a pris la décision. Concrètement, le responsable devient non pas l'auteur du compte rendu mais l'autorité hiérarchique.

Désormais, pour contester le contenu de l'entretien professionnel, le délai de recours passe dix jours francs à quinze jours francs. L'autorité hiérarchique devra répondre sous quinze jours et non plus dix jours. Enfin, lorsque cette autorité aura donné sa réponse au recours gracieux, l'agent aura non plus dix jours pour saisir la CAP mais aura un délai d'un mois. Ces modifications sont applicables dès 2010. Le reste du dispositif en vigueur depuis 2007 se poursuit.
L'entretien professionnel permet de moduler les primes et indemnités en fonction de la manière de servir, intervient dans le classement des agents pour les promotions…

Ce décret entérine une expérimentation que le SNASUB avait condamnée. D'autres aspects, techniques, complèteront le décret de 2007 qui reste partiellement en vigueur jusqu'en 2012.

**Fiches de poste**

Il n'est pas inintéressant de se pencher sur les fiches de poste au moment où les statuts sont remis en cause. Il faut savoir que celles-ci sont un «acte faisant grief» et donc attaquable par la voie du recours pour excès de pouvoir.
Le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand, dans un jugement du 19 novembre 2009, rappelle que l'on ne saurait confier des attributions précisées dans une fiche de poste qui ne relèvent pas du statut particulier du corps de l'agent car on porte atteinte au droit statutaire. Le TA de Clermont-Ferrand a donc annulé la fiche de poste.