

Compte rendu du GT sur l'entretien professionnel. Bilan pour la catégorie B

Tout d'abord, une décision qui a son importance et qui nous a été donnée à la toute fin du GT. La rubrique, où l'évaluateur devait choisir à l'aide d'une croix un qualificatif pour l'agent, (Mention d'alerte, Bon, Très bon, Excellent, Exceptionnel) est supprimée pour toutes les catégories dès la campagne 2018. La majorité des organisations syndicales, dont la CGT, était pour cette suppression. Probablement, comme l'administration, nous pensons que cette cartouche était réductrice de l'activité de l'agent, allant parfois même jusqu'à infirmer des appréciations phraséologiques élogieuses. Entre autres problèmes liés à cette cartouche une interprétation selon les DR : Ainsi dans certaines de celles-ci les quotas qui existaient pour les réductions de délai ont été transposées à ces qualificatifs (bons, très bons ...) alors que ce n'était pas demandé, pas plus que cela n'allait dans le sens de l'esprit de cette réforme. Cette rubrique a été supprimée d'autant plus aisément qu'elle n'était pas prévue dans le décret qui encadre l'entretien professionnel et sa restitution.

Ce qui peut apparaître comme une avancée positive nous a permis de découvrir une évolution, que nous estimons très dangereuse. En effet les nouveaux enjeux de cet entretien d'évaluation évolueront vers un entretien professionnel de carrière qui servira de base pour la constitution des LA et TA... Adieu à la reconnaissance de l'expérience acquise (savoir faire lié à l'ancienneté) et bonjour au bilan de compétence particulièrement subjectif. Le CREP à l'avenir deviendrait un outil de la gestion des compétences. L'administration prévoit également de renforcer les cartouches d'appréciation pour les managers et de développer la cartouche des compétences personnelles. Dès à présent nous attirons votre attention sur les dangers de cette évolution et vous conseillons d'être très vigilants lors de la campagne 2018.

Nous avons demandé, à l'instar de ce qui est prévu pour l'ensemble des évaluateurs, que les agents puissent accéder à une formation sur les finalités de ces entretiens.

Concernant l'évolution de l'évaluation, des directives seront données très prochainement par la DGAFP (Direction Générale des Administrations de la Fonction Publique) à la Douane. Nous avons été informés que lors d'un prochain GT (premier semestre 2018) des trames d'entretien d'évaluation seront proposées aux OS (issues de ce qui se pratique dans d'autres directions) ; La DG reconnaissant qu'il est nécessaire de trouver les moyens d'objectiver de la manière la plus rationnelle les entretiens et leur compte rendus. En matière d'évolution la DG réfléchit à l'informatisation du compte rendu de l'entretien professionnel, afin notamment de mettre en adéquation les demandes de formation et les formations professionnelles proposées.

Concernant les recours ce GT s'est limité à des informations parcellaires. En effet, la DG se dit incapable de chiffrer les différents recours hormis ceux en CAPL (ce à quoi nous ne croyons pas un seul instant), celle ci se félicite que les recours gracieux et les recours hiérarchiques permettent de limiter les recours en CAP. Le revers de la médaille, c'est que cette charge de travail se reporte sur les DR ou les notateurs.