

CAP des assistants des bibliothèques - 28 janvier 2010

Motion Entretien professionnel

Les représentant-e-s des personnels CGT et SNASUB-FSU à la CAP des assistants des bibliothèques réunie le 28 janvier 2010 tiennent à rappeler leur opposition totale au système actuel d'« entretien professionnel », tout autant qu'à l'ancien système d'« entretien d'évaluation ».

Si nous sommes favorables à un entretien professionnel permettant de faire le point notamment sur les besoins de l'agent en terme de formation et sur les moyens nécessaires à la mise en **oeuvre** de sa mission de service public, le système actuel a bien d'autres objectifs, comme on peut le constater à nouveau à l'occasion de cette CAP chargée d'examiner les attributions de réduction d'ancienneté au titre de l'année 2009 :

- il instaure une nouvelle division entre les personnels : l'entretien professionnel est la condition indispensable pour avoir droit à une réduction d'ancienneté. Ce système exclut ainsi non seulement les agents qui, pour des raisons diverses, ont refusé cet entretien, mais aussi les agents qui n'ont pas pu avoir cet entretien en raison d'un congé de maladie ou, encore pire, en raison d'un congé maternité : cette mesure discriminatoire nous semble totalement illégale !
- pour pouvoir bénéficier d'une réduction d'ancienneté, les agents doivent être **proposés** par leur chef d'établissement. Nous constatons cette année encore une grande diversité dans l'attitude des chefs d'établissement : certains donnent un avis favorable à tous leurs agents ayant droit à une réduction d'ancienneté, mais d'autres privilégient quelques agents seulement, toujours les mêmes d'une année à l'autre, au détriment de tous les autres.

en outre les chefs d'établissement n'ont pas obligation d'informer les agents concernés de leurs propositions (ou de leur refus de propositions), et l'examen de la répartition des réductions d'ancienneté n'est plus soumise à l'avis des commissions paritaires d'établissement. Ce système a ainsi instauré une opacité totale !
- les quotas du système de « l'entretien d'évaluation » (sur deux ans, 20% d'agents avaient droit à 6 mois de réduction d'ancienneté, 30% à 2 mois, et les autres à rien du tout) ont certes disparu. Mais le principe des quotas n'a pas pour autant disparu : les réductions attribuées peuvent être de 1, 2 ou 3 mois, et 2 mois de réduction d'ancienneté doivent être attribués à 30% minimum des agents d'un même corps.

En outre, l'établissement du tableau d'avancement (promotions de grade) est très directement lié aux comptes rendus des entretiens professionnels (cf. décret 2007-1365, article 12). La répartition des régimes indemnitaires est également liée à l'appréciation du chef de service « au vu du compte rendu de cet entretien professionnel » (même décret, article 13).

Nous refusons toujours ces liens et continuons à protester contre ce dispositif. L'entretien professionnel ne peut s'avérer positif pour l'agent et le service que s'il est clairement déconnecté d'enjeux de carrière et de toute forme de « récompense ». Nous demandons un avancement égal et accéléré pour tous, avec des carrières linéaires non découpées en grades.