

Compte-rendu réunion entretien professionnel de l'INRAP

Le 29 mars 2017, au siège, en présence de Karim Chettouh, Nathalie Mauger, Benoît Lebeau. Durée : 1H30.

La réunion se tient dans le but d'établir un bilan sur le développement et la généralisation de l'**entretien professionnel (lien guide de l'entretien)** au sein de l'établissement. Un point est fait sur l'avancée des premiers entretiens menés avec les agents de la filière administrative. Les phases de déploiement et de mise en œuvre des entretiens pour la filière scientifique et technique sont considérées.

Etat des faits : Les entretiens professionnels ont commencé en 2011 et environ **450 ??? agents** fonctionnels (filière administrative, agents du siège et hors cadre) ont été évalués. Lors de l'entretien, une fiche est remplie (**fiche entretien prolien**) conjointement par les protagonistes, c'est-à-dire l'agent et un évaluateur – N+1 (Dast/DDast) ou N+2 -. L'évaluateur complète ensuite cette fiche à part. Elle est enfin signée et validée par l'agent évalué.

Un bilan de ces évaluations a déjà été présenté en CT et CCP mais il demeure approximatif car seulement 60% des fiches résultant des entretiens reviennent au service des Ressources Humaines. Ce fait est dû soit à un manque de temps ou de bonne volonté de la part de l'évaluateur (problèmes relationnels avec l'agent) ou à un désaccord de l'agent sur le résultat même de l'entretien. Dans ce dernier cas, un recours de l'agent est possible auprès de ????

Cette fiche n'est qu'un premier stade dans la mise en place de ce dispositif d'évaluation professionnelle. La prochaine étape, déjà en cours d'élaboration, est la création d'un outil informatique réalisé en **interne** par la DSI, et inspiré du logiciel RENOIRH(**lien**) du Ministère de la Culture. Ce logiciel contiendra la fiche d'identité de chaque agent, administratif et opérationnel, déjà créée et consultable sur Pléiade(**lien**), complétée par son parcours INRAP, les modalités d'évolution de sa carrière comme les nominations au choix, les formations suivies et les résultats des entretiens professionnels ... L'outil sera accessible par *log in* sur Intranet par l'évaluateur et l'évalué, en préalable à l'entretien, et pour suivi du dossier.

L'autre étape en gestation (?) / réflexion est la création d'une **fiche de poste**, indispensable dans le processus d'évaluation mais aussi pour d'autres aspects de la vie professionnelle des agents, notamment lors des procédures de reclassement après un accident/maladie professionnels ayant entraîné un handicap et donc adaptation du poste à l'état du salarié. Cette élaboration de fiche de poste découlera du chantier du **référentiel des métiers**.

La procédure sera menée sur 3 années et commencera en novembre et décembre 2017 pour les agents de la filière scientifique et technique. Les agents prioritaires seront ceux qui ont bénéficié d'une formation durant l'année en cours. Le premier trimestre 2017 est encore consacré aux entretiens des agents fonctionnels.

A partir de cet état de faits Karim Chettouh et Benoît Lebeau déterminent le contenu principal de cet entretien professionnel : la *manière de servir*. **Mais Quid de l'aspect scientifique ?** Aucune réponse de la part de ces administratifs. Après un moment de flottement, récurrent chaque fois que la question de l'aspect scientifique de nos tâches est soulevée, la seule suggestion est de scinder l'entretien en 2 ! Les représentants syndicaux soulignent l'absurdité de cette suggestion et mettent alors en lumière tous les manquements du projet.

Décret ? Lien

Débat

Qui va évaluer les agents de la filière scientifique et technique ? Les représentants du personnel, à l'unanimité, sont contre le principe d'une évaluation par un N+1 ou N+2 et souhaitent une plus grande objectivité dans l'évaluation (relations parfois problématiques entre agents et supérieurs hiérarchiques directs.) K. Chettouh et B. Lebeau pin suggèrent que la DST et Patrick Pion prennent le dossier en charge (!?) ... La question reste posée, sans solution pour l'instant. Un débat et des rencontres sur cette question sont nécessaires.

De nombreuses questions restent dans le flou et sans réponse.

- Quel sera le contenu de ces entretiens ?
- Dans quel(s) but(s) ? Evaluer les besoins de formation ? Les possibilités d'évolution de carrière ?
- Comment et par qui sont fixés les objectifs ?
- Ces entretiens sont-ils individuels ou collectifs ? La dimension de notre travail, le plus souvent réalisé en équipe, étant collective, cette question doit être prise en compte.
- L'entretien est-il obligatoire ou sur initiative personnelle ? Sur demande de l'agent ?
- Sur quelle périodicité ?

Un **compte-rendu** de cette réunion sera établi par les agents du siège à l'intention des OS présentes.

La prochaine réunion sur les **entretiens professionnels** aura lieu le 19 mai de 9h30 à 12h au siège de l'INRAP.

Suite à cette réunion, une discussion informelle a eu lieu à la permanence avec certains membres de la FSU (Marie-Hélène, Frédéric, Bénédicte). Il convient d'inscrire le compte-rendu final de ces réunions de travail à l'ODJ de prochains CHSCT INRAP nationaux afin de débattre des points suivants :

- Etablir un état des lieux des **missions** actuelles des **agents** et de celles qui leur incombent réellement
- Projet de mise en place d'une **Commission d'évaluation scientifique**

Ces questions doivent apparaître officiellement comme portées au CHSCT.