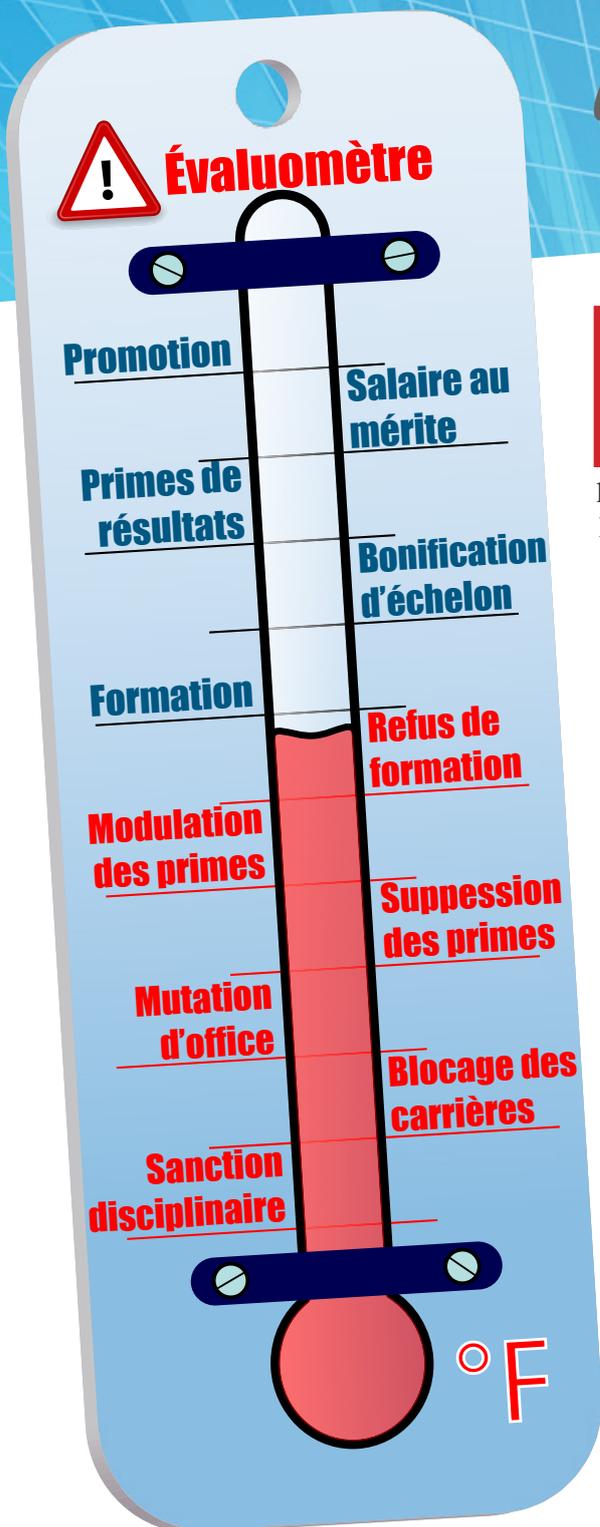


## Entretien professionnel ou évaluation individuelle

*Un ami qui vous veut du bien !*



La publication de la circulaire DGRH C1-2 n°2013-080 du 26 avril 2013, au Bulletin officiel du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, marque définitivement la fin de la procédure d'évaluation spécifique des personnels ITRF que le SNPTES avait obtenue de haute lutte entre 2002 et 2006 (recours, appel au boycott, etc.). Le décret n° 2006-1524 du 5 décembre 2006 avait, en effet, modifié le statut des ITARF pour supprimer la notation et instaurer des entretiens d'évaluation, déconnectés des procédures d'avancement et de promotions par listes d'aptitude.

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a modifié l'article 55 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État qui précise désormais : « Par dérogation à l'article 17 du titre I<sup>er</sup> du statut général, l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien

professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct ».

### A quoi sert cette appréciation de la valeur professionnelle ?

Les entretiens professionnels sont souvent présentés comme des outils modernes de dialogue entre un supérieur hiérarchique et un agent. Les personnels seraient les grands gagnants de cette réforme puisqu'ils pourraient faire état des difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice de leurs activités. Les supérieurs hiérarchiques répondraient à leur demande en accordant des formations ainsi que les moyens nécessaires à la réalisation de leurs missions.

↓ Nous ne pourrions qu'adhérer à une telle démarche, mais, s'agit-il réellement de cela ?

La mise en place de la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF), en 2001, introduit dans la Fonction publique la « logique de performance » chère aux entreprises commerciales. Cette recherche de performance induit tout naturellement des changements importants en matière

de gestion des ressources humaines. Les dispositifs d'individualisation de la rémunération telle que la Prime de fonctions et de résultats (PFR) font appel à cette même démarche. En avril 2004, le Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics est très clair il préconise de « **révoquer les pratiques d'évaluation et légitimer les modulations indemnitaires** ». Il s'agit de valoriser l'individualisme au détriment du travail en équipe (voir encadré).

La loi du 11 janvier 1984 précise les cas d'utilisation de l'appréciation de la valeur professionnelle :

- ▶ article 26 - « **les Listes d'aptitude sont établies** après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil, par **appréciation de la valeur professionnelle** et des acquis de l'expérience professionnelle des agents » ;
- ▶ article 57 - « **l'avancement d'échelon est fonction** à la fois de l'ancienneté et de la **valeur professionnelle** des fonctionnaires » ;
- ▶ article 79 - « **les tableaux d'avancement sont établis**, après avis de la commission administrative paritaire, par **appréciation de la valeur professionnelle** et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ».

L'article 16 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 précise également : « Lorsque **des régimes indemnitaires** prévoient une modulation en fonction des résultats individuels ou de la manière de servir, ces critères sont appréciés par le chef de service **au vu du compte rendu de l'entretien professionnel** ».

### L'INDIVIDUALISATION : ARME DE DESTRUCTION DES COLLECTIFS DE TRAVAIL !

La stratégie d'individualisation des salariés est née, dans les entreprises, après les événements de mai 68. Le patronat a trouvé cette parade pour détruire les collectifs de travail, isoler les salariés et fragiliser les syndicats. L'objectif est affiché clairement : il s'agit de réduire la capacité collective de contestation. **On parle alors d'atomisation de la gestion des salariés.**



Les entretiens annuels sont des outils de mise en œuvre de cette politique d'individualisation. Il s'agit de passer d'une méthode de négociations collectives à une logique où chaque individu doit négocier seul face à son supérieur hiérarchique direct, notamment sa rémunération et ses conditions de travail (horaires, etc.).

Cette démarche qui consiste à rendre les salariés plus autonomes a pu paraître louable aux yeux de certains, mais aujourd'hui de nombreux psychologues du travail et sociologues comme Danièle Linhart, auteure du livre « *Travailler sans les autres ?* » (Éditions du Seuil), pointent du doigt les effets néfastes de ces pratiques managériales. Seul face à leur supérieur hiérarchique, les salariés ne sont plus en capacité de négocier. Ils se voient trop souvent imposer des objectifs sans contrepartie.

Ces méthodes de management sont scientifiquement reconnues pour être à l'origine de nombreux troubles psychosociaux (stress, démotivation, sentiment d'isolement, syndrome d'épuisement professionnel, harcèlement, etc.) qui ont des effets parfois irrémédiables sur la santé physique et mentale des personnels.

**C'est la raison pour laquelle ces pratiques doivent être combattues !**

### QUELLES AVANCÉES A OBTENUES LE SNPTES ?

Le SNPTES a participé activement aux négociations. Il a obtenu de réelles garanties notamment le maintien des procédures relatives aux tableaux d'avancement et listes d'aptitude. Suite à notre intervention auprès du cabinet de la ministre, la direction générale des ressources humaines a finalement accepté d'ajouter le passage suivant dans la circulaire d'application : « **Toutefois, les procédures de promovabilité par liste d'aptitude et tableau d'avancement, s'appuyant sur un rapport d'activité et un rapport d'aptitude professionnelle, telles que décrites au point II de la note de service du 14 décembre 2012 relative à la gestion des ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation (année 2013), demeurent applicables. Le rapport d'activité et le rapport d'aptitude professionnelle demeurent les éléments « fondateurs » de ces promotions** ».

Le SNPTES a également obtenu lors des négociations relatives à la circulaire DGRH du 26 avril 2013 :

- ▶ la suppression du barème contenu dans le projet de modèle de compte rendu de l'entretien professionnel, car **pour le SNPTES, la retranscription de la valeur professionnelle ne peut-être que littérale**, comme c'est déjà le cas dans les rapports d'aptitude professionnelle ;
- ▶ la **suppression de la référence à la notion de rémunération au mérite** ;
- ▶ le **maintien de la procédure d'attribution des réductions d'ancienneté (bonifications), par rotation automatique**. Malheureusement, elles ne seront que de trois mois car les restrictions imposées par le décret n°2010-888 ne nous ont pas permis d'obtenir le maintien d'attributions de 6 mois comme c'était le cas pour les ITRF des catégories A et B.

## En conclusion :

Le ministère entretient une certaine ambiguïté en utilisant le terme d'entretien professionnel, au lieu de celui d'entretien d'évaluation. Ce glissement sémantique ne doit pas faire illusion ! **Il s'agit bien d'évaluer la performance des agents et de les contraindre à réaliser des objectifs toujours plus ambitieux, mais malheureusement pas toujours atteignables notamment faute de moyens.**

Bien sûr, la circulaire du 26 avril 2013 rappelle que : « l'entretien professionnel est un moment privilégié d'échange et de dialogue entre un

responsable hiérarchique et chacun de ses collaborateurs directs ». Mais dans le même paragraphe, il est précisé : « il porte notamment **sur les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire au regard des objectifs initiaux fixés** ».

Il ne faut donc pas succomber aux chants des sirènes. **Les items du modèle de compte rendu fourni par le ministère sont quant à eux très clairs sur le but de cet entretien.**

Le SNPTES sera particulièrement vigilant sur le comportement des supérieurs hiérarchiques lors de ces entretiens ainsi que sur l'utilisation des comptes rendus.

L'impact, sur les personnels, de ces méthodes managériales liées à la culture de la performance et du résultat, doit être étudié par les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont le rôle vient d'être renforcé, dans le cadre de la lutte contre les risques psychosociaux.

Enfin, le SNPTES exige que des dispositifs dérogatoires notamment en termes d'évaluation et d'avancement soient réintroduits dans le statut des ITRF, pour tenir compte des spécificités de nos métiers et de nos milieux professionnels.

Alain Halère  
Secrétaire général adjoint du SNPTES

Forum de discussion SNPTES : <http://www.forum.snptes.org>

## LES REVENDICATIONS DU SNPTES :

Pour le SNPTES les dossiers de promotion ne doivent en aucun cas être remplacés par les comptes rendus des entretiens professionnels.

Le dispositif actuel est le fruit de plusieurs années de négociations sur la base de l'expérience acquise lors des réunions des CAPN. En effet, les informations et les critiques formulées par plusieurs lignes de commissaires paritaires ont permis d'aboutir au dossier de promotion tel que nous le connaissons aujourd'hui.

Ce dossier composé d'un rapport d'activité rempli par l'agent, d'un rapport d'aptitude élaboré par le chef de service, d'un CV et d'un organigramme est l'élément indispensable pour une évaluation performante de la valeur professionnelle des agents.

**1** La première phase de l'évaluation est effectuée par le supérieur hiérarchique lorsqu'il rédige le rapport d'aptitude de l'agent (évaluation individuelle).

**2** La deuxième phase est réalisée par les pairs, les représentants élus des personnels, lors des réunions des commissions paritaires d'établissement. Les dossiers des agents sont comparés entre eux (évaluation par les pairs).

Réunion préparatoire aux CAPN avec les élus du SNPTES →



**3** La phase finale est l'élaboration des tableaux d'avancement et listes d'aptitude par les commissions administratives paritaires (évaluation par les pairs).

C'est ce dispositif que nous souhaitons maintenir et améliorer. Une première amélioration consisterait à renforcer le dispositif actuel par la mise en place d'**une évaluation des structures de travail (laboratoire, service)**.

Cet état des lieux permettrait de vérifier si des conditions optimales sont fournies aux agents pour exercer leurs missions.

**Les objectifs de chaque structure devraient être clairement définis et connus des personnels.**

Ces objectifs collectifs ne doivent pas être déclinés en objectifs individuels. Il est en effet préférable **de valoriser le travail en équipe plutôt que l'individualisme et la compétition au travail.**



# Les entretiens professionnels :

## QUESTIONS/RÉPONSES DU SNPTES



### EN QUELQUES MOTS, COMMENT SE PRÉSENTE CE NOUVEAU SYSTÈME D'ÉVALUATION ?

Chaque année a lieu un entretien professionnel qui consiste à une rencontre entre le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique direct. Il s'agit pour le supérieur hiérarchique direct d'évaluer la performance individuelle de l'agent au vue des objectifs qui lui ont été fixés, l'année précédente. À la suite de cet entretien, un compte rendu est rédigé par le supérieur. Ce compte rendu peut, sous certaines conditions, être contesté par l'agent.

### QUI EST LE SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE QUI PROCÈDE À L'ENTRETIEN ?

La réglementation est très claire : « *Le supérieur hiérarchique direct, qui est le responsable chargé de l'organisation du travail et du contrôle de l'activité de l'agent, conduit l'entretien professionnel* ».

### QUELLE EST LA PÉRIODICITÉ DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

L'entretien a lieu une fois par an. Pour nos secteurs, il est organisé au titre de chaque année scolaire ou universitaire.

### MON ÉTABLISSEMENT, POUR CETTE CAMPAGNE A DÉJÀ PROCÉDÉ À DES ENTRETIENS ALORS MÊME QUE LES NOUVEAUX TEXTES N'ÉTAIENT PAS PUBLIÉS. DOIS-JE, À NOUVEAU ÊTRE À AUDITIONNÉ ?

La nouvelle réglementation précise : « *À titre transitoire, pour la campagne d'entretiens professionnels menée au*

*titre de la campagne 2012-2013, les comptes rendus établis selon un modèle différent seront considérés comme valables* ». Certes, il s'agit d'une année transitoire mais il n'en demeure pas moins que, notamment pour les ITRF, ces entretiens « hors-règlementation » ne doivent pas avoir de conséquences négatives sur les carrières. Il est aussi important que la procédure de contestation du rapport d'entretien demeure ouverte ce qui, de fait, est impossible si les entretiens ont eu lieu en début d'année.

### L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL S'APPLIQUE-T-IL À TOUS LES AGENTS BIATSS ?

L'entretien professionnel s'applique à l'ensemble des fonctionnaires titulaires des corps BIATSS. L'encadrement est aussi concerné.

Sont exclus de ce dispositif, les fonctionnaires stagiaires qui sont évalués selon des dispositions particulières (voir notre journal spécial stagiaire).

Ainsi, les ITRF sont désormais soumis à ce système de droit commun.

Ils subissent l'entretien et passent ainsi d'un système d'évaluation, tous les deux ans, relativement peu encadré et sans conséquence sur les carrières, à un système annuel beaucoup plus règlementé et qui, sans la pression du SNPTES, pourrait avoir des conséquences négatives sur les carrières.

Les ITA des EPST (CNRS, INSERM, INRA, etc.) ne sont pas concernés par ce dispositif.

### SUR QUOI PORTE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

D'après la réglementation lors de l'entretien les points suivants peuvent être évoqués :

- « 1° *les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;*

- 2° les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- 3° la manière de servir du fonctionnaire ;
- 4° les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5° le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ;
- 6° les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
- 7° ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité ».

**LES TEXTES RELATIFS À L'ENTRETIEN PARLENT D' « APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE », CELA FAIT-IL DISPARAÎTRE LE SYSTÈME DE PROMOTION SPÉCIFIQUE DES ITRF QUI REPOSE ESSENTIELLEMENT SUR L'ÉTUDE, PAR LES CPE ET CAPN, DU RAPPORT D'ACTIVITÉ ET DU RAPPORT D'APTITUDE ?**

Le SNPTES a dû lutter pour que notre système de progression de carrière des ITRF, par tableaux d'avancement et liste d'aptitude, ne soit pas victime de ce nouveau texte. La circulaire ministérielle relative à l'entretien professionnel et à la valeur professionnelle rappelle cette spécificité que le SNPTES a toujours défendue.



**NOUS SOMMES PLUSIEURS COLLÈGUES CONVOQUÉS EN MÊME TEMPS POUR UN ENTRETIEN COMMUN. EST-CE LÉgal ?**

Non, l'entretien doit être individuel. De la même manière, on ne peut pas vous imposer un entretien en présence de plusieurs responsables.

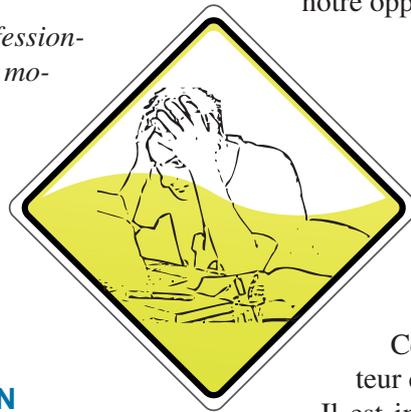
**QUAND DOIS-JE ÊTRE PRÉVENU DE MON ENTRETIEN ?**

La date de votre entretien doit vous être communiquée au moins 15 jours à l'avance.

La convocation doit comporter, obligatoirement, le modèle de compte rendu de l'entretien professionnel.

**PUIS JE ME FAIRE ACCOMPAGNER LORS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?**

Non, vous devez être seul en tête à tête avec votre supérieur hiérarchique direct. C'est une des raisons de notre opposition à ce dispositif.



**J'ANGOISSE À L'APPROCHE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, EST-CE NORMAL ? QUE PUIS-JE FAIRE ?**

Ce type d'entretien est reconnu comme facteur de stress et de risques psychosociaux.

Il est important de ne pas rester isolé(e) face à cette difficulté. Le délégué local du SNPTES est à votre écoute pour vous conseiller et vous accompagner notamment en vous aidant à préparer votre entretien. Si malgré tout, votre entretien s'est mal déroulé, il pourra intervenir a posteriori.

<http://www.snptes.org/Nos-secretaires.html>

**PUIS-JE REFUSER DE ME RENDRE À UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?**

En cas de situation difficile (conflit, situation de harcèlement, etc.), il convient de contacter rapidement notre délégué local :

<http://www.snptes.org/Nos-secretaires.html>.

Dans les autres situations, il est malheureusement impossible de s'y soustraire. Un refus durable peut conduire à une sanction disciplinaire.

**LE COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL RÉDIGÉ PAR MON CHEF NE ME CONVIENT PAS. PUIS-JE RÉPONDRE ?**

La réglementation vous permet de compléter ce compte rendu par des observations. Votre supérieur à la possi-

bilité de répondre à celles-ci. Si vous désirez utiliser ce droit de réponse, nous vous recommandons de prendre contact, localement, avec notre syndicat :

<http://www.snptes.org/Nos-secretaires.html>.

### PUIS-JE CONTESTER LE CONTENU DU COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

Oui, vous avez la faculté de saisir l'autorité hiérarchique (votre Président, directeur, recteur, etc.) d'une demande de révision du compte rendu rédigé par votre supérieur. Votre demande doit être adressée, par la voie hiérarchique (ou en recommandé), dans les quinze jours francs suivant la notification de ce compte rendu d'entretien. Selon le résultat de cette demande, vous avez la possibilité, dans un délai d'un mois, de saisir la Commission administrative paritaire (CAP) de votre corps d'appartenance (attention à bien respecter les délais de saisine !). La Commission paritaire d'établissement (CPE) (s'il y en a une) doit être consultée sur toute demande de révision de compte rendu. Ces procédures peuvent aboutir à des modifications du contenu de l'entretien. Étant donné le poids extrêmement important du SNPTES dans les CPE et CAP, vous devez, préalablement à ces démarches, prévenir nos élus par le biais de nos responsables locaux :

<http://www.snptes.org/Nos-secretaires.html>.

### J'AI PLUSIEURS SUPÉRIEURS HIÉRARCHIQUES DIRECTS. QUI PROCÈDE À L'ENTRETIEN ? PEUVENT-ILS ÊTRE PRÉSENTS LORS DE CETTE RENCONTRE ?

Les textes parlent du « supérieur hiérarchique direct » au singulier et n'ont pas envisagé la situation de plusieurs supérieurs de même niveau (c'est le cas, notamment, lorsque plusieurs équipes de recherche se partagent les services d'un collègue secrétaire ou technicien).



Dans cette hypothèse, il faut, avec votre direction, trouver la solution la plus pertinente mais, surtout, celle qui vous sera la moins défavorable. Le supérieur retenu devra, nécessairement, tenir compte de l'ensemble de vos activités professionnelles.

### JE SUIS ITRF ET JE TRAVAILLE DANS LYCÉE OU UN COLLÈGE, QUI DOIT PROCÉDER À MON ENTRETIEN D'ÉVALUATION ?

La réglementation est la même quel que soit le secteur d'activité. C'est donc le supérieur hiérarchique direct qui doit diriger l'entretien, puis rédiger le compte rendu. Pour les adjoints techniques, il peut s'agir du technicien ou de l'assistant ingénieur chargé de l'organisation de votre travail et du contrôle de votre activité. Dans les autres cas, ce sera l'enseignant ou du chef des travaux chargé de l'organisation de votre travail et du contrôle de votre activité.

### PUIS-JE, AVANT OU LORS DE L'ENTRETIEN, PRÉSENTER UN RAPPORT D'ACTIVITÉ ?

Le SNPTES conseille aux personnels de rédiger un rapport d'activité et de demander qu'il soit annexé au compte rendu de l'entretien professionnel, comme le propose la réglementation. Cela permet :

- ▶ avant : de préparer l'entretien,
- ▶ pendant : de se servir de ce support durant l'entretien
- ▶ après : pour ceux qui n'auraient jamais rédigé de rapport d'activité, de s'exercer à la rédaction de ce document obligatoire, notamment lors du dépôt d'un dossier de promotion ou pour certains concours.

En plus, contrairement à l'entretien qui est réalisé en tête à tête avec le supérieur hiérarchique, vous pouvez vous faire aider pour la rédaction de votre rapport d'activité. C'est notamment un service que le SNPTES rend à ses adhérents, en organisant des formations et en formulant des conseils.

### EST-IL NORMAL QUE LORS DE L'ENTRETIEN MON SUPÉRIEUR ME DONNE DES OBJECTIFS CHIFFRÉS ?

La réglementation applicable à l'évaluation et à l'entretien professionnel parle de « résultats professionnels » et « d'objectifs assignés pour l'année à venir », rien n'oblige, bien au contraire, à ce que ces objectifs et résultats soient quantifiés et chiffrés.

Le SNPTES a mis en garde nos décideurs contre les risques engendrés par la mise en place d'objectifs quantitatifs à atteindre et sur l'absurdité de ceux-ci dans une multitude de situations ou de métiers.

Les objectifs qualitatifs, s'ils ne sont pas fantaisistes, anxiogènes ou inabordables, peuvent être acceptés.

Il est souhaitable que les résultats professionnels soient non-chiffrés et tiennent compte des conditions réelles d'organisation et de fonctionnement du service.

### JE SUIS EN CONGÉ, DOIS-JE BÉNÉFICIER D'UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

Quelques collègues, notamment en congé maladie, maternité, adoption, etc., pourraient être « oubliés » ou être dans l'impossibilité d'être évalués.

Il convient, pour chaque direction, de veiller à ce que ces difficultés n'engendrent pas de préjudices en termes de carrière.

L'entretien est à la fois un droit et une obligation. Chaque direction doit veiller à ce que l'entretien puisse avoir lieu. Là aussi le collègue en congé ne doit pas subir de conséquences négatives.

La circulaire ministérielle prévoit la possibilité d'un entretien téléphonique. Le SNPTES préconise plutôt, quand c'est possible, d'organiser l'entretien avant ou après la période de congé.

### JE SUIS EN MOBILITÉ, QUI PROCÈDE À L'ENTRETIEN, MON EMPLOYEUR ACTUEL OU SUIS-JE, SUR CE POINT, TOUJOURS CONSIDÉRÉ COMME APPARTENANT À MON CORPS D'ORIGINE ?

Pour simplifier, le collègue détaché est évalué par l'administration d'accueil (celle dans laquelle il travaille). Le compte rendu d'entretien est transmis à son administration d'origine.

Le collègue détaché en EPST (CNRS, INSERM, INRA, etc.) est, quant à lui, évalué par son administration d'origine.

Par ailleurs, le collègue mis à disposition bénéficie d'un entretien individuel dans la structure dans laquelle il travaille, mais c'est son administration d'origine qui continue à apprécier sa valeur professionnelle.

Enfin, le collègue en disponibilité n'est pas évalué et n'est donc pas soumis à cette procédure et, notamment, à l'entretien professionnel.

En cas de doute, j'interroge le forum SNPTES :

<http://forum.snptes.org/>

### CETTE ÉVALUATION PEUT-ELLE AVOIR DES CONSÉQUENCES SUR LES BONIFICATIONS D'ÉCHELON ?

L'entretien professionnel peut être déterminant puisqu'il devrait motiver la proposition (ou le refus !) d'une réduction d'ancienneté.

Heureusement l'avis de vos élus en CPE pour les établissements d'enseignement supérieur, groupe de travail académique puis, dans un deuxième temps, en CAP est obligatoire.

Un agent peut, de façon tout à fait exceptionnelle, être l'objet d'une majoration d'ancienneté ce qui conduit, dans les faits, à un ralentissement de carrière... Là aussi l'avis des CPE et CAP est heureusement obligatoire. Le SNPTES est opposé à l'application de cette mesure qui s'apparente à une sanction disciplinaire.

### LE MONTANT DE MES PRIMES PEUT-IL VARIER EN SE FONDANT SUR LES RÉSULTATS DE CETTE ÉVALUATION ?

Pour le SNPTES les montants des primes ne doivent pas tenir compte des objectifs et des résultats de tel ou tel agent. La priorité, en ce domaine, est de conduire l'ensemble des collègues au taux interministériel le plus favorable et non de gérer, par le biais de l'évaluation, la pénurie !

En cas de présence de telles manœuvres, vous devez contacter, localement, nos délégués SNPTES :

<http://www.snptes.org/Nos-secretaires.html>

Tableau comparatif - Prime de participation à la recherche scientifique -

Prime de participation à la recherche scientifique Bilan et perspectives	Taux moyen interministériel 5x TAUX de référence IAT et IFTS	MONTANT
Ingénieurs de recherche Hors classe		1 261,02 €
Ingénieurs de recherche 1 <sup>re</sup> classe		1 105,02 €
Ingénieurs de recherche 2 <sup>e</sup> classe		1 105,02 €
Ingénieurs d'études Hors classe		612,99 €
Ingénieurs d'études 1 <sup>re</sup> classe		449,47 €
Ingénieurs d'études 2 <sup>e</sup> classe		449,47 €
Assistants ingénieurs		449,47 €
Techniciens classe exceptionnelle		357,43 €
Techniciens classe supérieure		357,43 €
Techniciens classe normale		357,43 €
Adjointes techniques principaux 1 <sup>re</sup> classe		204,18 €
Adjointes techniques principaux 2 <sup>e</sup> classe		204,18 €
Adjointes techniques 1 <sup>re</sup> classe		204,18 €
Adjointes techniques 2 <sup>e</sup> classe		204,18 €

### A QUEL MOMENT DOIT SE DÉROULER L'ENTRETIEN DE FORMATION ? EXISTE-T-IL TOUJOURS ?

Désormais, l'entretien de formation peut avoir lieu de façon concomitante avec l'entretien professionnel. Dans les faits, il a souvent lieu en même temps. C'est le moment de faire acter vos besoins de formations (stage; diplôme; préparation aux concours ou examens; validation des acquis de l'expérience; droit individuel à la formation; etc.). Votre supérieur hiérarchique peut aussi en profiter pour vous indiquer la volonté de vous voir évoluer grâce à une opération de formation.

L'entretien de formation doit, obligatoirement, faire l'objet d'un compte rendu distinct du compte rendu d'entretien professionnel.

Cette obligation réglementaire est extrêmement importante puisque, de fait, elle incite les directions à former leurs personnels !

Le Snpptes demande la mise en place de véritables entretiens de formation dissociés des entretiens professionnels. (Résolution générale du Snpptes – mai 2012).

**MON SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DIRECT EST UN CONTRACTUEL. A T-IL DROIT DE PROCÉDER À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET D'EN RÉDIGER LE COMPTE RENDU ?**

C'est paradoxal mais, d'après les textes, si seuls les fonctionnaires font l'objet d'un entretien et d'une évaluation, les « évaluateurs » peuvent être des contractuels qui pourtant échappent totalement à ce système.

**DANS MON ÉTABLISSEMENT, SOUVENT « PILOTE » EN MATIÈRE DE GRH, IL EST ANNEXÉ AU COMPTE RENDU UN CURIEUX TABLEAU, PLEIN DE CASES, QUI DOIT DONNER LIEU, PAR LE SUPÉRIEUR, À L'ATTRIBUTION D'UNE QUASI-NOTATION. EST-CE NORMAL ?**

Le Snpptes s'est battu pour que ce type de tableau ne soit pas inclus à la réglementation. Les textes prévoient que le compte rendu soit rédigé. Mettre des petites croix ou des notes dans un tableau n'est pas conforme à la lettre et à l'esprit de ces textes. L'image que nous nous faisons de nos fonctions et de nos missions mérite mieux !

De plus, il est précisé dans la circulaire ministérielle :

« L'utilisation du modèle de compte rendu joint en annexe prendra impérativement effet à compter de l'année scolaire 2013-2014 ».

Les comptes rendus non conformes à la réglementation pourront ainsi faire l'objet d'un recours.

Dans l'hypothèse de telles dérives, nous vous recommandons de saisir localement le Snpptes:

<http://snptes.org/-Les-secretaires-departementaux-.html>



**M'A QUESTION N'A PAS ÉTÉ TRAITÉ DANS CE QUIZZ DU Snpptes, OU PUIS-JE LA POSER ?**

Vous pouvez la poser sur le forum du Snpptes. Ce forum est ouvert à tous : Nous répondrons à toutes vos interrogations : <http://forum.snptes.org/>

Alain Favennec  
Secrétaire national du Snpptes

Forum de discussion Snpptes : <http://www.forum.snptes.org>

Portail Snpptes : <http://www.snptes.fr>

Forum de discussion Snpptes : <http://www.forum.snptes.org>

Syndicat National des Personnels Techniques, scientifiques et des bibliothèques, de l'Enseignement Supérieur, de la recherche et de la culture

01 48 84 08 62 - Courriel : [secretariat@snptes.org](mailto:secretariat@snptes.org)  
[www.snptes.org](http://www.snptes.org) - [www.forum.snptes.org](http://www.forum.snptes.org)