



LA FICHE DE POSTE : UN ENJEU DANS UN CONTEXTE DE RÉDUCTION D'EFFECTIFS

L'entretien professionnel est défini, dans la dépêche du 10 septembre, comme : « [...] le moment privilégié pour évoquer avec l'agent sa situation professionnelle, ses attentes et ses perspectives d'évolution de fonction, de grade, de catégorie ou de corps. Il s'inscrit dans une logique de développement des compétences, de formation continue, d'accompagnement aux changements et de mobilité »...

Cette procédure n'a donc pas vocation à redéfinir les missions et les tâches spécifiées dans vos fiches de poste. Malgré cela, nous assistons ici ou là, à la tentation, de certains évaluateurs, de profiter de la campagne de l'entretien d'évaluation pour modifier les fiches de poste et faire pression sur leur personnel afin d'obtenir un accroissement de leur charge de travail en élargissant leurs missions ou le champ de leurs activités. Il s'agit d'un procédé inacceptable et contre-productif qui ne peut que dégrader la qualité du dialogue au cours de l'entretien professionnel et au-delà.

Ce rendez-vous est destiné, faut-il le rappeler, à évaluer les compétences, les résultats au regard de l'année écoulée et à fixer les objectifs de l'année à venir. Au-delà de son objectif principal, il peut porter sur les moyens matériels nécessaires à l'exercice des missions, les besoins de

formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels. L'agent peut également être invité à formuler, en cours d'entretien, ses observations sur le fonctionnement du service et les améliorations susceptibles d'être apportées.

Les difficultés et les problèmes d'organisation doivent faire l'objet d'une réflexion collective à l'occasion d'une réunion de service dans laquelle ceux-ci sont débattus de manière transparente.

Ce rendez-vous annuel n'est pas destiné à tester le degré de soumission d'un agent à accepter de nouvelles tâches, non identifiées lors de la rédaction de sa fiche de poste, validée par tous les acteurs (agent, responsable et SRH). Si le besoin se fait sentir de repenser l'organisation du travail et la répartition des tâches pour une partie du personnel d'un service ou d'une direction, cette démarche induit une présentation, un débat et un avis rendu en Comité technique.

Il ne peut en aucun cas s'agir d'un exercice mené individuellement et certainement pas dans un cadre dévolu à l'entretien d'évaluation dont les contours sont parfaitement bornés.

Rappel de notre communiqué de l'année dernière

La fiche de poste décrit les missions et activités qui incombent à un agent dans

une structure donnée (service, département,...).

Elle précise sa situation au sein de cette structure : situation fonctionnelle, positionnement hiérarchique, responsabilités exercées, spécificités (déplacements, horaires,...).

La fiche de poste est un outil de clarification qui fait référence et décrit les éléments fondamentaux d'une situation professionnelle :

- l'intitulé du poste ;
- la situation du poste dans l'organisation ;
- la finalité du poste ;
- le contexte ;
- les missions ;
- les activités ;
- les compétences requises.

La fiche de poste est un cadre de référence commun :

- elle permet une identification claire des domaines de compétences et des niveaux de compétences requis pour chaque emploi ;

- elle permet de délimiter précisément le champ d'action des personnes ;
- elle sert de repère pour toute personne évoluant ou souhaitant évoluer au sein de la structure.

La fiche de poste ne constitue pas un document de travail pouvant servir de base de négociation dans un pseudo dialogue compétitif. Il peut s'avérer nécessaire, à un moment donné, d'actualiser la fiche de poste. Toutefois, les évolutions constatées, consignées de manière rigoureuse et contradictoire, ne peuvent constituer une formalisation de l'accroissement de la charge de travail et de nouvelles missions imposées.

Nous réitérons notre opposition totale à la transformation de l'entretien d'évaluation en une séance de négociation sur les missions exercées et la charge de travail. Il est important de nous alerter si cette éventualité se présentait car cette dérive est en contradiction avec les règles définissant la mise en place de l'entretien. »

La section FSU du CNC