**Ministère du Travail, de l’Emploi,**

**INTEFP**

**ANACT**

**Fédération PSTE**

**

**Le BLOG** [www.syntef-cfdt.com](http://www.syntef-cfdt.com) **est accessible depuis n’importe quel poste internet depuis chez vous ou depuis l’intranet du Ministère.**

**N’hésitez pas à nous contacter et nous poser vos questions à l’adresse suivante :** [syndicat.cfdt@travail.gouv.fr](mailto:syndicat.cfdt@travail.gouv.fr)

**CIA, prime Covid, entretiens pro :**

* **une politique RH opaque, au détriment des agents**
* **une désorganisation récurrente qui affaiblit nos services**

**La crise pandémique ne justifie pas tout !** Elle ne justifie pas **l’opacité qui s’installe actuellement en matière d’attribution des primes** –CIA, « prime Covid »- et d’évolution des carrières. Elle ne justifie pas que l’évaluation des agents s’effectuera cette année hors de tout cadre, en toute illégalité et sans même échanger avec les agents concernés.

Car c’est bien ce qu’il se passe, au tournant de l’été et dans la discrétion du déconfinement progressif : les parts de CIA et de prime covid sont sur le point d’être distribuées (« modulées » faut-il dire) de manière discrétionnaire, sans échange avec les agents, **dans le secret des petits comités** et dans l’urgence (*voir instruction du 22 juin 2020 prime covid ).*

Urgence y avait-il ? Nous le contestons, et nous y voyons plutôt la confirmation, une fois de plus, de l’incompétence de ce ministère à gérer ses agents.

**Cette incompétence en matière de RH est connue**, la Cour des Comptes l’a précisément identifiée dans son dernier rapport rendu public (« *Bilan de la transformation de l’inspection du travail*») : « l’absence de stratégie des ressources humaines » a été « dommageable » pour tous les acteurs des services concernés.

Ceux pour qui la gestion RH n’est jamais que du « flicage » se satisferont peut-être de cette politique du pire. Pas nous !

**Nous estimons au contraire que l’attribution des parties variables des rémunérations doit être fondée sur des critères connus à l’avance** des agents et discutés avec eux, et que les décisions d’attribution doivent s’inscrire dans des procédures contradictoires, ouvrant le cas échéant à recours.

Avec l’opacité actuelle, c’est tout le contraire, elle est source de méfiance et de démotivation. Ce n’est pas la meilleure manière de diriger un service public à l’heure où la pression du résultat se fait toujours plus sentir.

**La suppression pour 2020 des entretiens professionnels à elle seule est un exemple flagrant de la déliquescence de la politique des ressources humaines au ministère et du management à l’aveugle qu’elle occasionne.**

Le guide DRH des ministères sociaux de janvier 2010 n’avait pourtant pas de mot assez fort pour exprimer toute l’importance qui doit être accordée à cette procédure : « acte essentiel de management », « moment capital de diagnostic pour le développement de l’agent, de l’équipe et du service », « temps essentiel », « moment d’échange privilégié »…

Nous, naïvement, on prenait ça pour argent comptant, on se disait  celui qui a écrit ça, a l’air de croire en ce qu’il dit, il sait de quoi il parle. On croyait aussi que le décret N°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l’appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l’Etat avait valeur…règlementaire, et notamment son article 2 : « le fonctionnaire bénéficie chaque année d’un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu ».

Patatra ! Au détour d’une note en bas de page (plus précisément quelques lignes dans la FAQ-Dialogue social), l’année 2020 est décrétée « année blanche en termes d’entretiens professionnels ». 2020 année blanche ? Pour être exact ce sont 2 années blanches : pas d’échange avec les agents pour leur activité 2019, pas plus qu’il n’y en aura en 2021 pour 2020, faute d’objectifs fixés !

**La suppression de cette procédure risque d’être ressentie par les agents comme un déni de reconnaissance de leur travail et de leur implication.** Elle introduit une inégalité de traitement entre ceux ayant bénéficié de leur EP (plus de 25% des agents) et les autres. Elle compromet pour ces derniers les possibilités d’avancement et de mobilité hors ministère faute de CREP (compte-rendu). Elle porte atteinte au principe et au bon déroulement des actions collectives. Elle prive les services d’un outil de lutte contre les discriminations, adossé au Label Diversité.

L’EP n’est-il pas aussi cet « outil de prévention des conflits et des situations de mal-être » tel que l’indique le guide précité ? Dans le contexte d’isolement professionnel subi par les agents ces derniers mois, les EPs ne doivent-ils pas être utilisés pour être à l’écoute des agents et aider les équipes à se rassembler?

On voit bien que derrière ces procédures, parfois décriées, il y a des droits, ceux des agents, et il y a un statut. Le contournement de ces procédures affaiblit les droits des agents, dégrade leurs conditions de travail et les expose à des décisions arbitraires.

**Le contournement des procédures entretient aussi des situations de désorganisation des services, dont il faut s’inquiéter.**

Car la désorganisation récurrente des services n’est pas sans donner des idées à ceux qui voudraient, une fois de plus…réorganiser !

Ce n’est pas une vue de l’esprit : les réformes et réorganisations n’ont cessé de s’enchaîner ces dernières années, et pour autant les rapports successifs (Commission des Finances du Sénat, Cour des Comptes) restent très critiques quant à l’état de notre administration.

Notre DGT a lui-même évoqué (en mode menace ?) la possibilité d’une réorganisation des services territoriaux du SIT (voir sa *lettre aux agents du 4 mars 2019).*

**Organiser, désorganiser, réorganiser, les agents sont las de cette instabilité, dont on ne se donne même pas la peine à ce jour de mesurer les effets.**

**Il est effectivement urgent, comme le souligne la Cour des Comptes, de rebâtir une véritable politique des ressources humaines, qui respecte les agents et tient ses engagements.**