

Notation/Évaluation : mettre en échec une réforme injuste et dangereuse

Quels objectifs le gouvernement fixe-t-il à la réforme de la notation-évaluation ?

Les ministres, hier Francis Mer, aujourd'hui Nicolas Sarkozy, les ont définis clairement :

- contractualiser les rapports entre les fonctionnaires et leur hiérarchie : la signature d'un contrat d'objectifs individualisés entre l'agent et sa hiérarchie n'engage que l'agent. C'est lui qui sera responsable des succès et des échecs. Cette signature ouvre la porte à la responsabilité juridique individuelle d'un agent de l'Etat face à des objectifs définis arbitrairement par sa direction. Un agent de Sirene à qui l'on a fixé l'objectif de résorber la file d'attente de liasses et qui n'a pu le faire en sera responsable. Même chose pour un informaticien dont l'application doit être livrée à une date fixée par sa hiérarchie lorsque le calendrier dérape ;
- introduire les premiers éléments de différenciation de salaire et primes : en favorisant l'attribution de bonifications d'échelon chaque année aux mêmes agents B et C ; en élargissant les écarts entre agents de catégorie A. Mais l'objectif à moyen terme est une différenciation dans la rémunération redécoupée en 3 volets : un salaire fixe, une partie liée aux performances de l'administration (pour l'INSEE ce pourrait être annoncer de bons chiffres de croissance au gouvernement !), et une partie liée aux performances individuelles définies par le processus de notation-évaluation.

C'est dans ce cadre que le ministère et la direction de l'INSEE mettent en place la nouvelle notation. Plus que la division en centièmes de la mesure de la variation de note, elle introduit donc une manière totalement différente d'aborder cette opération.

Cette réforme se heurte de plein fouet aux valeurs des agents de l'INSEE et des agents du Ministère

Que ce soit pour le recensement ou pour la mise en place de nouveaux travaux, pour la gestion des agents ou la diffusion des données statistiques, c'est bien un travail collectif, appuyé sur des dizaines de spécialités et de services différents qui permet la réussite des travaux de l'INSEE.

Si on veut réellement améliorer les performances du service public, il faut évaluer collégalement les objectifs fixés par la direction de l'INSEE, et ne pas rendre responsable le lampiste des difficultés rencontrées.

Cette conscience est aujourd'hui largement partagée par la majorité des agents : c'est bien la politique du projet INSEE 2004 qui a conduit aux difficultés actuelles, pour Sirene par exemple. Au contraire, c'est la priorité absolue (humaine et financière) donnée au recensement qui explique son succès. Dans les deux cas, il y a cependant eu un formidable investissement des agents à tous les niveaux.

Parmi les hiérarchies du ministère et de ses différentes directions, l'application de cette orientation a soulevé de profondes interrogations : leur façon de réagir a été très variable.

Au niveau de l'INSEE, on a également constaté une importante hétérogénéité entre établissements. Certains responsables sont rentrés dans la logique de la réforme : objectifs strictement individualisés, signature de ces objectifs. D'autres ont eu le courage de s'y opposer : objectifs limités au PAT, signés uniquement par le notateur. Entre les deux, on a vu apparaître toutes les variantes.

Défendre les valeurs de solidarité

Les agents à l'INSEE ne s'inscrivent pas dans l'esprit de la réforme de la notation. Y compris au sein de la hiérarchie, beaucoup pensent que le travail effectué par les agents doit être organisé et jugé dans un cadre collectif.

Là où les hiérarques ont tenté une application brutale de la réforme, la réaction des personnels et des notateurs a été immédiate. Que ce soit à Lyon, à Poitiers ou à Caen, une majorité des agents ont rejeté la réforme. Dans beaucoup d'autres, les chefs d'établissements ont refusé d'en suivre la logique, ou y ont renoncé après un dialogue avec les organisations syndicales. D'autres hésitent encore, et les agents n'ont été confrontés qu'au processus de notation habituelle.

Rappelons nos revendications :

- déconnexion de l'entretien d'évaluation et de la notation : l'entretien d'évaluation doit servir à faire le point sur les attentes des deux parties, notateur et évalué, sur le travail de l'année et la globalité du processus de travail ; il doit être inscrit dans une réflexion sur le fonctionnement des services ;
- refus de hiérarchisation entre quelques agents soit disant exceptionnels et les autres ;
- reconnaissance des investissements professionnels faits par les agents (et pas seulement quelques hiérarques aux brillantes carrières) par une amélioration de leur rémunération et le déblocage de leurs carrières.

Que va-t-il se passer maintenant ?

Malgré ses revers, le gouvernement ne compte pas renoncer à cette orientation de salaire au mérite.

Nos fédérations syndicales ont demandé en vain au nouveau ministre de retirer la circulaire ministérielle qui en donne les orientations.

Dans quelques mois, au 4^{ème} trimestre 2004, les Directions du ministère s'engageront dans la première application coordonnée de la réforme :

- les notateurs seront sommés de fixer des objectifs individualisés pour 2005 à chaque noté ;
- les agents seront sommés de signer le compte-rendu de l'entretien qui a fixé ces objectifs et l'évaluation des résultats 2004.

NOS ORGANISATIONS SYNDICALES NATIONALES S'ENGAGENT A VOUS PROPOSER UNITAIREMENT A L'AUTOMNE DES ACTIONS POUR METTRE EN ECHEC TOUTE TENTATIVE DE FAIRE SIGNER AUX AGENTS UN CONTRAT D'OBJECTIF INDIVIDUALISE.

Paris, le 11 mai 2004