

Notation-évaluation : non aux contrats d'objectifs individuels !

Les objectifs de la réforme de la notation-évaluation

La direction de l'Insee présente cette réforme comme un « outil de la démarche managériale » engagée à l'Institut. Mais elle a été engagée pour toute la fonction publique et ses objectifs sont multiples :

- Contractualiser les rapports entre les agents et leur hiérarchie, donc rendre individuellement responsable un agent de la réussite ou non du travail qui lui est prescrit.
- Ouvrir la possibilité de salaire différencié selon les agents : l'accentuation des bonifications va aboutir à des écarts de salaires très forts entre les agents (pour toutes les catégories C, B et A) ; la part individualisée s'accroît.

Les exemples récents de travaux en difficulté (IPCR, OLEE-CLAP, SIRENE,...) ou abandonnés en cours de route (RAMSES, Progeco, etc.) montrent bien que les choix stratégiques faits par la direction de l'Insee et les moyens alloués sont déterminants. Comment dans ces conditions faire porter la responsabilité aux agents du bon déroulement de leur travail ?

Toutes les expériences d'individualisation des objectifs et de leur appréciation par la hiérarchie montrent que la compétition entre les agents est contre productive par rapport à un système où le travail collectif est valorisé.

La campagne d'entretiens d'évaluation

La Direction de l'INSEE a décidé que les entretiens d'évaluation avec le supérieur hiérarchique direct commenceront au mois d'octobre. Ils donneront lieu à un compte rendu rédigé par l'évaluateur : il comprendra une évaluation du travail 2004, ainsi que des objectifs individuels pour 2005. Ces objectifs peuvent porter sur le « comportement professionnel », « l'engagement dans une qualité de service ».

Petite victoire syndicale, il est désormais possible de faire appel en CAP du compte rendu de l'entretien d'évaluation. Donc, en cas de désaccord avec le supérieur hiérarchique, la voix de l'agent pourra être reconnue.

Nos syndicats exigent que les échanges, au cours de ces entretiens, permettent un véritable dialogue entre personnels engagés dans une mission de service public. Ils ne doivent pas se transformer en monologue de l'évaluateur et en jugement unilatéral.

Pour cela, nous appelons l'ensemble des évaluateurs à ne fixer aux agents qu'ils encadrent que des objectifs de service, déterminés dans le cadre professionnel de l'unité qu'ils dirigent.

Obligatoire ?

« En cas de refus de l'agent, il lui sera adressé une note constatant cette situation et lui fixant en même temps une autre date. Si l'agent refuse à nouveau de participer à l'entretien d'évaluation, ce refus sera mentionné sur le compte rendu d'évaluation »

Circulaire
ministérielle
du 10 mars 2004

C'est pourquoi nous réclamons

- ✓ Un cadre général au niveau de tout l'INSEE fixant les objectifs de l'Insee à moyen terme pour permettre à l'Insee de remplir ses missions de service public dans les années à venir. Pour la première fois de son histoire, l'INSEE est géré « au fil de l'eau » des contraintes budgétaires, sans cadre pluriannuel. Cela ne peut durer ! ;
- ✓ L'entretien d'évaluation doit être déconnecté de la notation pour permettre une discussion libre et constructive sur le travail d'un agent au sein d'une structure de travail ;
- ✓ Les quotas étant incompatibles avec un système égalitaire, nous demandons la « rotation » des notes (en fait, des Réductions de Durée Moyenne) pour ne pas casser l'esprit d'équipe et créer de hiérarchisation entre les agents ;
- ✓ La reconnaissance globale de la qualité du travail des agents par une amélioration de leur rémunération et un déblocage de leur carrière, en particulier des bas salaires (C et B) ;

Un entretien libre et spontané ?

« Le compte rendu étant le résultat de la discussion entre les deux interlocuteurs, *il doit, en conséquence, être préparé par l'évaluateur préalablement à la rencontre*, puis complété et amendé au fur et à mesure que l'entretien progresse. »

Circulaire ministérielle du 10 mars 2004

Mettre en échec toute tentative de contrats d'objectifs individuels

Pour défendre une conception du service public basée sur une solidarité entre agents, entre équipes, entre établissements et une coopération transversale renforcée, les organisations syndicales nationales CGT, CFDT, SUD et CGT-FO vous proposent :

- ✓ L'organisation d'Heures Mensuelles d'Information dans tous les établissements afin de déterminer des modes d'action pour mettre en échec les objectifs individuels (lettres à la direction, entretiens collectifs, etc.);
- ✓ La signature d'une pétition ;
- ✓ D'apposer sur la feuille de compte rendu d'évaluation l'autocollant que nous éditons, où il est mentionné
« *J'accomplis ma mission dans un cadre collectif de service public et refuse donc de m'engager dans un contrat individuel d'objectifs* »

Paris, le 27 septembre 2004