

**Pour un travail collectif au service du public,
contre l'individualisation et la mise en concurrence des agents :**

NOTATION ÉVALUATION : AGISSONS ENSEMBLE !

L'évaluation : un outil pour briser le travail collectif et la culture de service public...

Les choix politiques des gouvernements récents sont sans ambiguïté : réduction du service public, abandon des missions et privatisations des services les plus rentables, allongement du temps de travail en reculant l'âge de départ à la retraite et en augmentant la durée de cotisations etc.

Et pour réussir dans cette soi-disant "modernisation" de la fonction publique, l'administration choisit de faire croire que certains seront récompensés parce que des objectifs qu'ils ne maîtrisent pas seront atteints. En fait c'est le choix de monter les personnels les uns contre les autres. C'est ce que vise le décret de 2002 * sur l'évaluation-notation qui introduit progressivement des salaires différenciés en modulant la part individualisée du salaire selon le "mérite".

Nous refusons toute politique de divisions des personnels et toute forme de salaire au mérite.



Retour sur la campagne 2006 à l'Insee.

Démarche managériale imposée aux évaluateurs depuis 4 ans, la direction de l'Insee considère l'entretien comme "un moment privilégié". Mais au lieu de s'intéresser à la qualité de cette démarche, l'indicateur BOP retenu est la quantité de comptes-rendus remis avant une date limite.

Comme pour beaucoup d'autres travaux, la qualité passe donc au mieux, au second plan des indicateurs. Elle ne se vante d'ailleurs pas des couacs de son organisation : refus d'assister aux entretiens dépassant les 50% comme à Limoges, ou les abus de pouvoir comme à Bordeaux (rectifiés en CAP), en Corse 100% d'entretiens réalisés (ce qui n'est pas le cas).

* http://www.dg-personnel.insee.fr/dp_gp/evaluation_notation.asp

L'évaluation telle qu'elle est conçue ne sera jamais un « moment privilégié » !

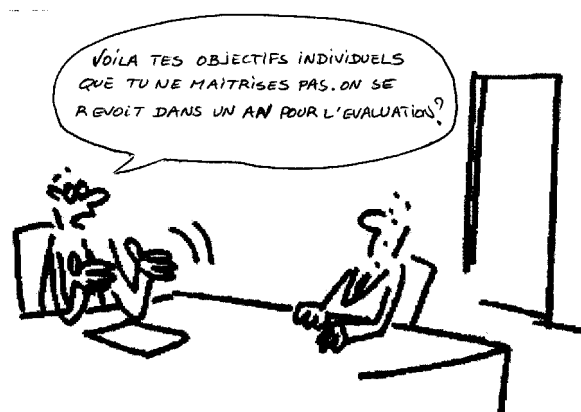
Qui peut être contre un échange régulier avec son supérieur afin de faire le point sur les travaux passés et futurs ? Personne !

Mais, l'entretien d'évaluation tel qu'il est fixé par la direction, ce n'est pas cela. C'est le bilan sur la réalisation d'objectifs individuels assignés, dans le cadre d'une politique décidée au plus haut et sur laquelle l'individu n'a pas de prise.

C'est la signature d'un contrat unilatéral qui engage l'agent à respecter « ses » objectifs individuels. Et une fois le contrat signé, l'agent pourra être tenu responsable pour objectifs non atteints.

Une des solutions est donc de ne rien signer ! En effet, la direction ne rend jamais compte de ses propres manquements et ne tient aucun compte de l'avis des agents. **Nous considérons qu'un agent ne peut être tenu pour responsable d'une politique décidée par sa hiérarchie. Nous refusons donc que les agents soient évalués au regard des objectifs et indicateurs nationaux ou régionaux.**

Heureusement, de nombreux évaluateurs agissent différemment car ils ont une véritable conception du service public. **Nous soutenons les évaluateurs qui n'organisent pas ce type d'entretiens et ceux qui rédigent des objectifs collectifs pour leur équipe.**



AH LE SERVICE PUBLIC...

Au moins une direction en manque d'idées (la Bourgogne, pour ne pas la citer) n'a rien trouvé de mieux que d'assigner comme objectif individuel à certains agents d'être présent à l'entretien l'année suivante et ou de remplir Soft ! Heureusement que le ridicule ne tue toujours pas... Quelle pauvreté d'esprit et de conception du service public de la statistique ! Notons aussi la parfaite compréhension du décret de 2002 qui demande d'assigner des objectifs professionnels. A moins que le remplissage d'une application utilisée pour gérer la pénurie d'effectifs soit devenu une des missions de l'Insee ? Enfin, on peut se demander quelle est l'utilité de vouloir empêcher des agents de suivre des mots d'ordre syndicaux. Veut-on les impressionner ? Nous nous flattons en tout cas d'avoir provoqué par notre campagne syndicale des réactions qui révèlent la faible hauteur de vue d'une telle opération.

Les projets du gouvernement.

Confronté à de lourdes difficultés de mise en œuvre du décret de 2002, le ministre de la Fonction publique a commandé en 2006 au « Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics » **un rapport sur l'évaluation et la notation des fonctionnaires de l'État**, (rapport Weiss). Les principales propositions en sont les suivantes.

✓ **Suppression de la notation** qui nécessiterait l'adoption d'une loi modifiant le statut actuel de la Fonction publique l'État

✓ **Introduction d'un entretien professionnel annuel et d'un entretien de carrière périodique.**

L'entretien professionnel reprendrait à peu près le contenu de l'actuel entretien d'évaluation amputé de son volet carrière. L'entretien de carrière se tiendrait tous les trois à cinq ans.

Pour les auteurs du rapport, ces deux modifications sont étroitement liées, puisqu'ils expliquent que les entretiens professionnels et de carrière n'auraient pas de pertinence s'ils devaient coexister avec la notation.

✓ **Suppression des quotas pré établis** : si le rapport pointe le caractère pervers du lien automatique entre évaluation, notation et réduction d'ancienneté, il ne remet pas en cause le principe même de ces réductions (ou majorations). Il suggère seulement d'en abandonner le caractère mécanique pour redonner la main à chaque administration. *On n'imagine pourtant pas que les directions des administrations auraient la possibilité de donner des réductions d'ancienneté à tous les agents !!*

✓ **Évaluation collective pouvant déboucher sur des primes collectives.**

Il s'agit là d'introduire une concurrence entre les services contraire aux missions du service public et aux besoins de la population.

A noter encore que **le rapport fait allusion à plusieurs reprises à la lourdeur du dispositif mis en place ainsi qu'au caractère arbitraire des répartitions des réductions d'ancienneté.** Le décret de 2002 devrait donc être profondément modifié.

Si le gouvernement est contraint de revenir sur un cadre réglementaire aussi récent et qui n'a même pas eu le temps d'être mis en œuvre dans sa globalité, c'est en raison de la vive opposition qu'il a rencontrée de la part des personnels que ce soit dans l'Éducation, la Justice, à l'Équipement, et au Minefi entre autres.

Pour notre part, nous réaffirmons notre opposition à tout système d'individualisation des rémunérations, qu'il passe par la notation ou un entretien. Ce n'est pas en rebaptisant l'entretien d'évaluation en entretien professionnel que la carrière des agents sera améliorée.

Quant à la notation, l'arbitraire est toujours de mise.

Afin de faire un peu mieux passer le système, la plupart des agents se sont vu attribuer un + 0,01 au lieu d'un zéro l'an dernier. Cette nouveauté cosmétique ne change rien : 50% du personnel

n'aura toujours rien (0 ou + 0,01), 30% maximum auront + 0,02 (1 mois) et 20% exactement auront + 0,06 (3 mois). Tout se passe comme si la science du management avait établi une fois pour toute qu'il était impossible que tous les agents fassent correctement leur travail... à moins que ce soit une décision politique pleine d'a priori ?

VOS DROITS :

- Vous pouvez faire appel de votre évaluation (y compris vos objectifs) et de votre notation en CAP.

- Le refus d'assister à l'entretien est prévu par les textes Fonction Publique. Le CTP de mars 2007 a rappelé que *"les agents ont le droit de refuser de se rendre à leur entretien d'évaluation et souhaite que ce refus ne soit en aucun cas sanctionné"*. Si vous subissez des pressions pour être présent à votre entretien, si vous pensez que vous avez été sanctionné parce que vous n'êtes pas allé à votre entretien, alertez immédiatement votre section syndicale ou les syndicats nationaux.

La direction de l'Insee a fait de nombreuses pressions, notamment sur tous les personnels encadrant. Nous estimons qu'encadrer une équipe n'est pas un engagement à obéir aveuglément à toutes les consignes. Encore une fois, contactez les syndicats si des pressions sont exercées contre vous.

- Vous recevrez sous pli confidentiel votre compte-rendu et vous avez 8 jours pour rédiger vos éventuelles observations avant de le retourner.

- Si vous avez moins de trois mois de présence à l'Insee en 2007, si vous étiez stagiaire au 16 septembre ou si vous êtes vacataire, vous ne rentrez pas dans la procédure d'évaluation.

- Aucune version informatisée du compte-rendu ne doit être conservée.

Depuis 2004, nous sommes mobilisés pour mettre en échec cette réforme. Nous continuerons cette année parce que ce système ne répond en rien à nos revendications d'augmentation de salaires, de progressions de carrières et d'amélioration des conditions de travail. Elle ne met pas en valeur non plus le service public de la statistique tel que nous le concevons.

Nous appelons les personnels à se réunir et à décider collectivement des démarches que nous proposons :

✓ **BOYCOTT,**

✓ **REFUS DE SIGNATURE,**

✓ **APPOSITION D'AUTOCOLLANT :**

**Syndicats nationaux
CGT, CFDT, SUD et CGT-FO**

Campagne contre
les contrats individuels d'objectifs

« J'accomplis ma mission dans un cadre collectif de service public et refuse donc de m'engager dans un contrat individuel d'objectifs. Je refuse les différenciations introduites par un salaire au « mérite » et veux le rattrapage de la perte de mon pouvoir d'achat».

Paris, le 14 novembre 2007