

ÉVALUATION NOTATION : **Refusons les contrats d'objectifs individuels !**

Toujours les mêmes intentions de la part de la direction

Depuis trois ans maintenant, la direction de l'Insee fait de la fixation d'objectifs individuels un élément central de sa démarche managériale.

Rappelons-en les deux grands objectifs :

- ✓ Contractualiser les rapports entre les agents et leur hiérarchie, c'est à dire rendre responsable personnellement un agent de la réussite ou non du travail qui lui est donné.
- ✓ Introduire progressivement des salaires différenciés en modulant la part individualisée du salaire selon le "mérite".

Halte aux pressions !

L'an dernier, quelques évaluateurs particulièrement zélés ont expliqué aux agents qui ne voulaient pas se rendre aux entretiens que leur mobilité, leur mutation, leur notation et leur carrière allaient en souffrir. Cela est illégal, mais c'est surtout particulièrement inadmissible. Informez immédiatement vos sections syndicales. Nous dénoncerons ces méthodes auprès de la direction de l'Institut et entamerons une action pour acharnement moral.

Un agent ne peut être tenu pour responsable d'une politique décidée par sa hiérarchie !

Or la direction mène « une réforme » du Moyen Terme dont nous refusons la forme (pas de consultation) et le fond (suppression de missions). Elle décide seule d'objectifs et d'indicateurs dans le cadre de la LOLF et elle rend les agents responsables de leur réalisation, déclinée en objectifs individuels.

Elle ne tient aucun compte de l'avis des agents. Mais elle estime qu'ils doivent être rendus responsables des difficultés !

En quoi sont-ils responsables des travaux supprimés quand un pôle ferme subitement dans une DR ?

C'est pourquoi nous refusons que les agents soient évalués au regard de ces objectifs et indicateurs nationaux ou régionaux.

Notons au passage que la mise en place de la LOLF qui se fixait pour but, entre autres, de maîtriser les dépenses publiques, génère une énorme bureaucratie et donc un coût de gestion que l'on se garde bien de mesurer !

Dans ce cadre, nous refusons la contractualisation d'objectifs entre un agent et la direction. Signer un contrat et donc rendre responsable un agent n'aurait de sens que si l'agent avait un quelconque pouvoir sur la définition de ses missions et des moyens mis en œuvre pour les réaliser.

Quant à l'évaluation des agents sur un critère subjectif comme le « sens du service public », nous demandons que la direction clarifie cette notion...y compris pour elle-même.

La nouveauté de l'année : +0,01 à la place de 0 (zéro) !

L'an dernier, un agent « normal » (aucun mois de bonification) valait 0. Là, la plupart d'entre eux aura +0,01.

Les agents ne sont pas dupes, ils comprendront très bien que sur le fond rien ne change : 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...

Points pratiques :

- Vous pouvez faire appel de votre évaluation et notation à la CAP.
- Le refus d'assister à l'entretien est prévu par les textes, il est rappelé dans Alizé : http://alize.alize/alize15/article.php?dossier=16633&xmlid_id=36497
- Pour nos collègues qui ont travaillé moins de 3 mois à l'Insee en 2006, ils ne rentrent pas dans la procédure d'évaluation-notation.
- Aucune version informatisée du compte-rendu ne doit être conservée.

Discussion de travail, oui

Contrat individuel, non !

Un entretien entre un agent et son supérieur est une bonne chose en soi, il ne changera donc rien à la note finalement attribuée, puisque l'appréciation objective ne peut se caler que sur des quotas préétablis.

Comme la variation de note administrative est déterminée sans véritable lien avec l'entretien et la réalisation des objectifs, il y a le risque à terme de généralisation de l'individualisation des primes, elles aussi sous contrainte de quota, telle qu'elle existe déjà pour les catégories A.

Nous refusons également cette individualisation de la rémunération.

Notons que la qualité de management des évaluateurs est mise à contribution puisqu'ils doivent expliquer aux agents pourquoi ils ne bénéficient pas de bonification. Leur mission devient donc de plus en plus difficile : expliquer à un bon agent qu'il n'aura pas d'avancement et une appréciation moyenne mais que son travail est reconnu et qu'il contribue au bon fonctionnement de l'équipe. On comprend alors mieux pourquoi des sessions de formations sont proposées à l'encadrement et aux évalués.

Nous soutenons les évaluateurs qui n'organisent pas ce type d'entretiens et ceux qui rédigent des objectifs collectifs pour leur équipe.

Contre l'individualisation, pour un travail collectif au service du public, agissons ensemble !

L'entretien vise à faire rentrer de force les agents dans une logique de travail par objectif ce qui favorise la mise en concurrence avec leurs collègues. C'est une voie dangereuse pour les rapports de solidarité au travail et l'esprit d'équipe. C'est celle d'un individualisme forcené au détriment de la reconnaissance collective du travail effectué par les agents. C'est contraire à notre conception de service public Insee.

Depuis 2004, nous nous sommes mobilisés pour mettre en échec cette réforme : refus de signature, collage d'autocollants, refus d'assigner des objectifs individuels, boycotts d'entretiens, refus d'organiser ce type d'entretiens...

La direction n'a publié qu'un bilan partiel des campagnes d'évaluation notation. Elle minimise les réticences des agents à rentrer dans ce système. Plus nous serons nombreux à agir, moins elle pourra dissimuler cette résistance.

Souffrance au travail :

Certains entretiens commencent par : «Alors qu'as-tu fait cette année ?» Ou alors, avant le début de la campagne : «Tu me feras la liste de tes travaux pour l'entretien pour que je n'en oublie pas» (!) Si la hiérarchie est incapable de savoir ce que font les agents, leur travail ne peut être reconnu, mais il sera quand même évalué... Il faut savoir que ce genre de situation fait partie de la souffrance au travail décrite par les médecins du travail.



Nous appelons les agents à décider ensemble des actions lors d'heures mensuelles d'information organisées dans les établissements :

- **refus collectif de se rendre à l'entretien ;**
- **notation collective des responsables hiérarchiques ;**
- **apposition d'autocollant sur les contrats d'objectifs ...**

Paris, le 30 octobre 2006