

**Contre la mise en concurrence des agents :  
Boycott des entretiens professionnels  
et du remplissage de Soft !**

**SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE  
CGT, CFDT, SUD**

---

## **Ensemble pour mieux travailler, non à l'isolement et à la mise en concurrence des agents !**

Le gouvernement ne cache pas ses objectifs en matière de gestion des ressources humaines tant la suppression de postes de fonctionnaires est devenue une variable d'ajustement, qui, combinée à l'affaiblissement des moyens et aux attaques sur l'indépendance de nos travaux, dégrade considérablement les conditions de travail. Dernier outil en date : l'entretien professionnel.

### ***Des agents de plus en plus seuls face à des objectifs croissants...***

Le [décret n°2007-1365](#) appliqué par l'[arrêté ministériel du 8 octobre 2010](#) fixe les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel. Ce dernier remplace et l'entretien annuel d'évaluation et la partie notation. La direction de l'Insee fait des entretiens professionnels un outil déterminant du management.

Reprenant fidèlement les communications officielles du gouvernement pour qui l'entretien professionnel est : « un instrument de management plus personnalisé que l'évaluation » la direction de l'Insee affirme que « les objectifs sont naturellement individuels ». Ah... dame nature, qu'as-tu encore fait là ???

Depuis 2002, l'intersyndicale a dénoncé les méfaits des entretiens d'évaluation. Les quatre principaux étant :

- de briser le travail collectif et la culture de service public ;
- la contractualisation des rapports entre les agents et leur hiérarchie ;
- le rejet de l'échec des outils et du manque de moyens sur les agents ;
- l'introduction progressive d'un salaire « au mérite ».

L'entretien professionnel ne remet hélas pas en cause ces dangers et va même plus loin :

### ***...des « managers de proximité » dans une situation plus difficile...***

L'introduction de l'entretien professionnel n'est pas vraiment révolutionnaire, même si la note chiffrée n'existe plus.

Une des « nouveautés » est que « une proposition d'avancement individuel différencié est faite par le supérieur hiérarchique direct ». Cette proposition doit être faite lors de l'entretien, ce qui rend délicat les « félicitations » car 40% des agents n'ont aucun avancement. Notons que la proposition du supérieur hiérarchique direct peut être différente de celle du compte rendu d'entretien car c'est la proposition retenue après réunion d'harmonisation des bonifications qui doit figurer dans le compte rendu. L'entretien reste donc un exercice bureaucratique d'allocation de réductions d'ancienneté.

Mais dans tous les cas, la science du management confirme que tous les agents ne peuvent pas être « remarquables » ! Les choix de répartition faits par la direction de l'Insee sont les suivants :

- 40% des agents auront 1 mois de réduction (au lieu de 30 % en 2009),
- 10% des agents auront 2 mois de réduction (inexistant en 2009),
- 10% des agents auront 3 mois de réduction (au lieu de 20 % en 2009).

Hélas ! Il n'y pas plus d'agents bonifiables car le volume global de réduction d'avancement reste inchangé (90 mois pour un effectif de 100 agents d'un même corps qui ne sont pas dans l'échelon le plus élevé).

### *Les échelons fixes et le droit à bonification*

- **Le principe :**

**l'échelon fixe est l'échelon dans lequel tous les agents avancent de la même manière.** Sont concernés : les cinq premiers échelons des contrôleurs 2<sup>ème</sup> classe, les deux premiers échelons d'attaché et le 1<sup>er</sup> échelon d'attaché principal. **L'échelon variable est celui dans lequel les agents avancent différemment selon les bonifications** attribuées dites de « réduction d'ancienneté dans l'échelon » (1, 2 ou 3 mois) ou les pénalisations attribuées dites de « majoration d'ancienneté dans l'échelon » (-1mois, -2 mois ou -3 mois). Suite à l'arrêt rendu par le Conseil d'État en date du 9 juillet 2007, les personnels titulaires ou stagiaires classés dans un échelon fixe peuvent dorénavant, se voir attribuer des réductions ou des majorations d'ancienneté dans l'échelon.

- **Comment ça marche ?**

Le cumul des bonifications et des pénalisations n'a pas d'effet immédiat : il est capitalisé et n'est utilisé qu'au moment du passage au premier échelon variable. Par exemple, **pour les contrôleurs, le cumul est utilisé pour le passage du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon mais dans la limite obligatoire de 6 mois** afin de respecter la durée minimale dans le 6<sup>ème</sup> échelon. Cette limite est déterminée par la différence entre la durée moyenne (2 ans) et la durée minimale (1 an 6mois) dans le 6<sup>ème</sup> échelon. Si un contrôleur obtient plus de 6 mois de bonifications, il perd totalement les mois obtenus au-delà de 6 mois. Ils ne servent ni au passage du 7<sup>ème</sup> au 8<sup>ème</sup> échelon, ni au passage du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon ni pour un changement de corps. Par contre, en cas de changement de grade, le cumul est utilisé dans la limite de la durée de l'échelon de reclassement du nouveau grade.

### ***...et un affaiblissement du rôle des CAP.***

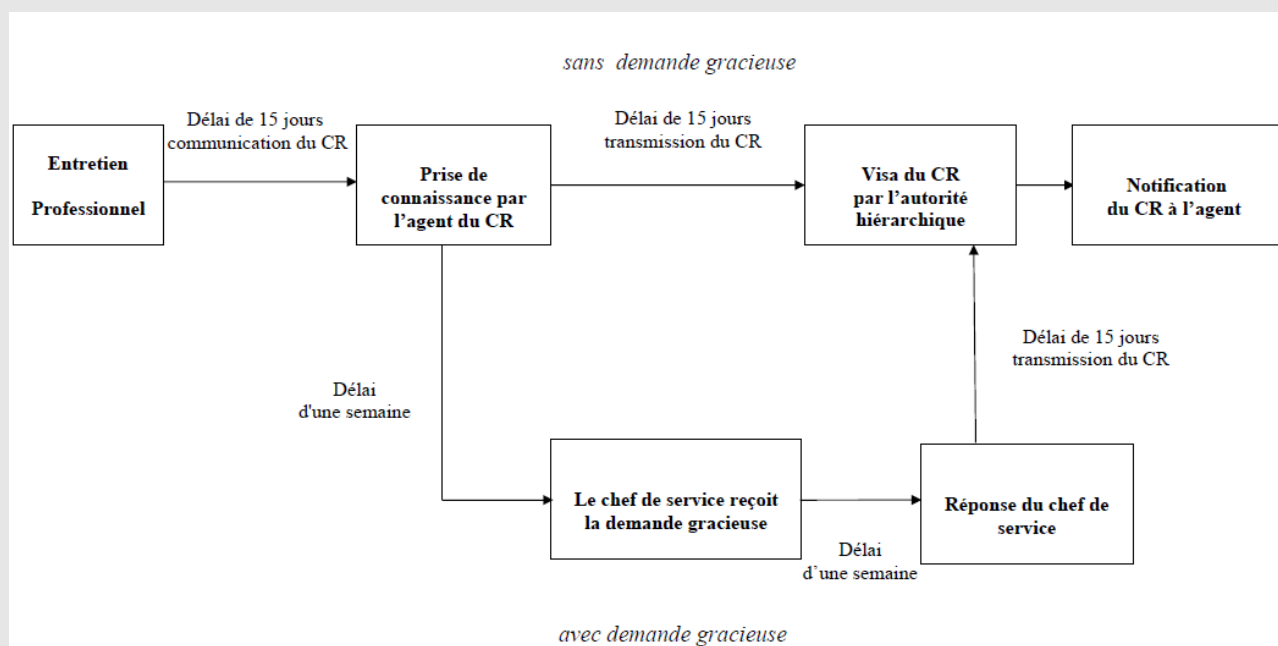
Une des vraies nouveautés est le contrôle hiérarchique renforcé pour les agents contestant leur compte-rendu. Les modalités de recours changent. Voici la procédure :

- le recours hiérarchique est la première étape obligatoire. Il doit être fait par écrit dans un délai de 15 jours francs suivant la notification à l'agent du compte-rendu d'évaluation.
- Le chef de service (directeurs DR et DG et chefs de centre) accuse réception par écrit.
- Le chef de service répond par écrit dans un délai de 15 jours en motivant sa réponse sur un nouveau compte-rendu ou le rejet de la demande.
- L'agent peut saisir la CAP de son corps dans un délai d'un mois suivant la réponse du chef de service. Si le chef de service n'a pas répondu, l'agent dispose de 15 jours suivant le délai de 2 mois (délai de droit commun équivalent à un rejet implicite de la demande) après sa demande de révision.

La possibilité de recours par la voie contentieuse (tribunal administratif) est toujours possible.

### Vos droits !

- **La convocation** : un entretien doit vous être proposé au moins 8 jours à l'avance.
- **Le refus de l'entretien** : un agent a le droit de refuser de participer à l'entretien. Dans ce cas, l'évaluateur remplit seul le compte-rendu. Aucune autre démarche ne doit avoir lieu.
- **Le refus de signature** : un agent a le droit de refuser de signer son compte-rendu.
- **La contestation de l'entretien** :



CR = Compte-rendu

- **L'entretien de formation** : si vous boycottez votre entretien professionnel, un entretien de formation doit vous être proposé afin de recueillir vos besoins de formation.
- **Les critères d'évaluation interdits** : aucun critère prohibé par la loi ne peut être utilisé directement ou indirectement pour évaluer un agent. Les principaux critères interdits sont : l'âge, le genre, l'origine, l'état de santé, le handicap, l'appartenance syndicale, l'orientation sexuelle, l'état de grossesse, l'apparence physique,...
- **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 !

### Quand la direction de l'Insee prend la liberté de jouer avec des données individuelles

Dans un certain nombre d'établissements, les consignes sur la confidentialité des entretiens ne sont pas respectées. Interrogée lors d'un CTP sur la sécurité des systèmes d'information, la direction de l'Insee semblait découvrir une situation où plusieurs établissements utilisent des fichiers « sauvages » pour gérer les entretiens. Elle n'a pas su répondre sur l'utilisation de ces fichiers...

Nous rappelons donc que :

- l'original du compte-rendu de l'entretien est dans le dossier de l'agent à la DG ;
- une copie est gardée par le supérieur hiérarchique direct ;
- une autre copie est gardée par l'agent.

Si vous avez connaissance d'autres exemplaires (papier ou numérique), ils sont illégaux.

**D'autres outils pour mettre en concurrence et isoler les agents : SOFT et la « TQM » (Total Quality Management).**

- **L'illusion de la mesure du temps consacré à chaque tâche :**

Avec SOFT, la direction veut (nous faire) croire qu'il est possible de découper le travail en tranches d'activités, de quantifier le temps consacré à chacune de ces activités et d'exploiter ces données pour organiser le travail. En remplissant un tel logiciel, on accepte et on entérine une logique de mise en concurrence des agents (dans un même établissement ou entre les établissements), d'autant plus qu'il devrait être utilisé, dorénavant, dans le cadre du « management de la qualité totale ». Interrogé sur la mise en place de la qualité totale, Olivier Barbereau DRH France Telecom estime que : "On a touché aux limites du taylorisme. On a touché aux limites du tout-process".

- **Isoler et mettre en concurrence les agents n'est pas une solution pour mieux travailler !**

Les syndicats préconisent la seule réaction adaptée : **le boycott !** Pourquoi ?

- Notre temps de travail est précieux. Nous n'avons pas à le perdre à remplir des bases de données inutiles, voire nocives. De même, les responsables hiérarchiques n'ont pas à entrer dans le jeu, et les syndicats les soutiendront.
- « Mesurer les temps » de façon précise et exhaustive est une utopie dangereuse ; cela a été démontré dans les régions par l'inefficacité de SOFT qui avait été présenté comme un outil permettant d'avoir des moyens supplémentaires !
- SOFT est un outil dangereux, dans un moment où la direction cherche à supprimer des services, faute de moyens. Remplir SOFT c'est renseigner un outil qui peut servir à mettre en concurrence les agents, les services et les établissements. Jouer le jeu et remplir SOFT, c'est tendre le bâton pour forcément se faire battre, à plus ou moins long terme !

**\*\*\* ACTIONS PROPOSEES PAR L'INTERSYNDICALE \*\*\***

Dans le contexte actuel de l'Insee (projets de moyen-terme et de délocalisation notamment), l'intersyndicale CGT - CFTD - SUD estime qu'il faut mettre en échec toutes les tentatives de mise en concurrence des agents : entretiens professionnels, remplissage de Soft.

**Les entretiens professionnels comme le remplissage de Soft ne vont pas dans le sens d'un meilleur service public tel que nous le souhaitons. Ils ne répondent pas non plus à nos revendications salariales, de progression de carrière et d'amélioration de nos conditions de travail.**

Cette année, comme les autres années, certains agents n'auront pas atteint leurs objectifs parce des projets ont pris du retard, des travaux sont supprimés et/ou déplacés d'un établissement à un autre. **Un agent ne peut être tenu pour responsable d'une politique décidée par sa hiérarchie.**

**Pour cela, l'intersyndicale appelle tous les agents :**

- **Au boycott des entretiens professionnels**
- **Au boycott du remplissage de Soft**

Contactez vos organisations syndicales et participez aux HMI qui seront organisées dans nos établissements !