

Alerte virale : La notation est arrivée

La nocivité de la notation n'est plus à démontrer. Chacun en a fait, en fait, ou en fera les frais. SUD Trésor, dès la mise en place de ce système, avait alerté les agents sur ses dangers et hélas il avait raison. Deux ans après sa mise en place, la procédure d'évaluation/notation apparaît bien comme un outil à la disposition de la hiérarchie, dans un contexte de suppressions d'emploi et de baisse du pouvoir d'achat, pour exercer davantage de pressions sur les agents. Plutôt que de reconnaître les efforts déjà consentis par les agents il s'agit toujours d'en demander plus avec toujours moins de moyens humains et sanctionner ceux qui ne peuvent y parvenir. La peur, la sanction comme moyen de management, rien de bien moderne.

L'administration à beau se retrancher derrière la rotation des bonifications pour expliquer que quasiment tous les agents seront bénéficiaires et que la meilleure preuve d'adhésion à ce nouveau système peut se mesurer à l'aune de la diminution du nombre de recours, la réalité est ailleurs.

Concernant le nombre de recours, ce serait oublier que les tableaux d'avancement pour 2006 ont été élaborés pour la première fois l'année dernière, selon le nouveau dispositif, et que nombre d'agents n'ont pas mesuré l'impact évident d'une évolution positive. Faute de quoi certains se sont retrouvés classés en fin de liste et n'ont pu bénéficier d'un changement de grade, et donc d'une augmentation de leur pouvoir d'achat alors qu'à l'origine ont leur avait «vendu» la rotation comme neutre, et sans incidence.

A tel point que certains agents ont «accepté» de voir quelques croix bougées pour justifier la zone neutre, sans mesurer les conséquences a posteriori, faisant simplement confiance à leur hiérarchie alors que celle-ci aurait pu adopter une autre conduite.

Si certains d'entre eux ce sont «réveillés» après coup et décidé d'effectuer un recours, ils se sont entendus dire que «l'on saurait sans souvenir», qu'ils ne «respectent pas les accords», que de toute manière cela ne servirait à rien, que le nombre de mois mis en réserve au niveau local ne permettait guère d'espoir.

Et que dire des recours en CAP Centrales. SUD a largement relaté les débats de ces dernières dans ses comptes rendus où chacun aura pu mesurer que sa situation n'est pas isolée. Nous avons dénoncé à maintes reprises l'attitude de la direction générale qui n'accepte que trop rarement de remettre en cause le jugement local sauf cas exceptionnel où à la demande du local lui même. Face à ces recours, l'attitude des élus de SUD à été constante : défendre les intérêts des agents, démontrer le côté fallacieux des arguments de la direction qui n'hésite pas à utiliser le même argument pour prouver une chose et son contraire.

Néanmoins le recours demeure le seul vaccin contre les effets de l'évaluation-notation, et doit faire l'objet de rappels annuels si le mal persiste.



Un agent averti en vaut deux

Il ne s'agit ici que de faire quelques rappels qui nous semblent indispensables au regard des éléments que nous avons pu relever dans les CAP de recours. Depuis la mise en place de ce nouveau système, SUD a largement détaillé les différentes étapes du processus et ses conséquences. Nous vous renvoyons au dossier sur notre site à la rubrique «guide des droits de l'agent du Trésor».

Entretien d'évaluation

Quelques

Si la convocation est obligatoire, le fait de s'y rendre ne l'est pas. Contrairement à ce qu'affirment certaines notes de services départementales, les textes sont clairs : l'entretien doit obligatoirement être proposé à chaque agent par le chef de service évaluateur-notateur, mais cela n'implique pas pour autant l'obligation de s'y rendre.

Le délai de 48 heures entre la date de prise de connaissance de la convocation et celle de l'entretien doit être respecté. L'entretien doit avoir lieu durant les heures de services habituelles de l'agent.

La décision de l'agents de ne pas se rendre «au confessionnal» ne constitue pas pour autant une opposition à l'évaluateur lui-même. Cette non participation doit donc être respectée et il ne doit aucunement lui en être tenu rigueur. Néanmoins l'administration n'apprécie pas cet acte d'indépendance. En conséquence, elle instrumentalise l'absence de l'agent lors de l'entretien, pour étayer ses propos notamment lors d'un recours, selon l'adage qui ne dit mot consent. De plus dans l'hypothèse où l'agent «déserteur» demande une mise à disposition ou un détachement, ceux-ci ont de grande chance de rester sans réponse. Petite vengeance bien mesquine mais révélatrice du système et puis « Faudrait voir à respecter les règles du jeu imposé ! »...

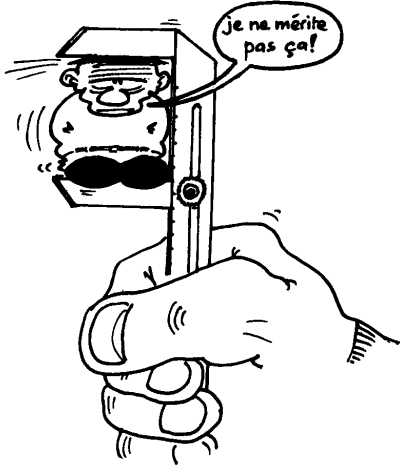


Tableau synoptique

Attention soyez vigilant au décrochage : surtout pour justifier une rotation «acceptée», car tout fléchissement du tableau sera interprété comme une baisse dans la qualité de servir qui justifiera l'échec de votre recours, et qui ne garantit aucunement votre progression l'année suivante même si cela vous est promis, au même titre qu'une évolution positive ...

La volonté de l'administration de faire «concorde» appréciation et octroi ou non d'évolution positive peut entraîner des dérapages irrécupérables d'une année sur l'autre !

Objectifs :

Non à l'autoflagellation

L'évaluation a pour but de fixer des objectifs individuels quantitatifs bien que l'administration s'en défende et d'en contrôler la réalisation. Aujourd'hui (et encore davantage demain si la note chiffrée disparaît) les évaluateurs sont invités à demander aux agents, quelque soient leurs objectifs, quelles sont leurs limites. En gros c'est à un exercice d'autoflagellation que tout le monde est convié, notamment, lorsqu'il s'agit d'aborder franchement la question des besoins en formation. Comment ne pas voir que va s'opérer là un tri entre les excellents et les autres.

Là où le piquant apparaît, c'est que les évaluateurs eux-mêmes sont conviés à la même mortification.

Eux aussi doivent passer au confessionnal pour avouer leurs faiblesses et promettre de faire mieux la prochaine fois. C'est bien cette politique d'objectifs individualisés pour remplir des indicateurs collectifs qu'il faut combattre et qui empoisonnent, aussi bien la vie des chefs de services et de postes que celles des agents. Ces derniers, hélas, étant les derniers maillons sur lesquels peuvent s'exercer les pressions.

...voire trois (durée moyenne d'un échelon)

Fin d'échelon, mais pas la fin

Etre en fin d'échelon de votre grade ne vous interdit pas de pouvoir bénéficier d'une évolution positive même maximum, bien au contraire, puisque celle-ci n'est pas prise sur le contingent budgétaire.

Par contre, si on vous le refuse c'est le risque de ne pas figurer en position éligible sur les tableaux d'avancement auxquels vous pouvez prétendre et sur la liste d'aptitude.

rappels

+0,01 :

N'abandonnons pas la proie pour l'ombre

Ne nous leurrions pas : le +0,01 n'a été mis en place que pour tenter «d'acheter» la paix sociale et pour éviter que les agents par trop mécontents de l'absence de reconnaissance ne déposent trop de recours.

Obtenir un +0,01 ne préfigure pas, contrairement aux allégations de certains notateurs, une réduction d'ancienneté l'année suivante.

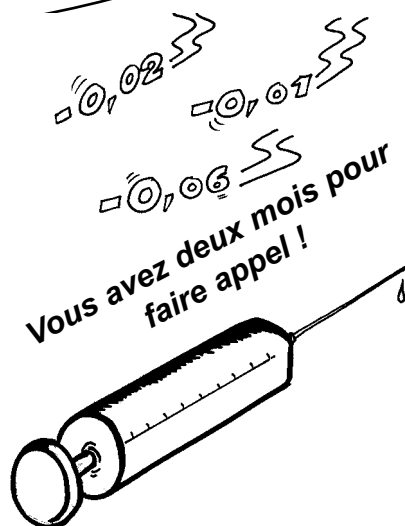
tant il est vrai que les promesses, n'engagent que ceux ou celles qui les écoutent
..... et puis l'espoir faire vivre !

La note de référence

ou le manque de reconnaissance

Pas plus qu'au chant des sirènes vous ne devez succomber à celui de celles et ceux qui vous affirment que la note pivot signifie que vous êtes un bon agent voir très bon agent.

Est ce alors normal que la reconnaissance de votre travail ne fasse l'objet que de propos verbaux, oserait-on dire verbeux, sans autre conséquence.



-0,01 : Alerte sanctionnée

Non le -0,01 n'est pas une simple note d'alerte car, si elle n'a pas d'incidence sur l'avancement d'échelon, pour l'instant, c'est une sanction qui écarte les agents d'une accession au grade supérieur et qui peut les exclure d'un versement de la prime d'intéressement tout en restant au dossier de l'agent.

Dès la réception du compte rendu d'évaluation vous disposez d'un délai de 8 jours pour rédiger votre réponse. Prenez ce temps mais ne restez surtout pas isolé. N'hésitez pas à prendre contact avec un représentant syndical pour vous faire aider.

Vous avez deux mois après la réception de la note pour déposer un recours. Le système nécessite que les agents développent une argumentation solide basée sur des faits concrets, l'administration ayant démontré une très forte propension à survaluer les dossiers jugés non suffisamment étayés. A signaler que les recours exclusivement axés contre le système ont systématiquement abouti à un refus de la part de l'administration d'examiner les dossiers ainsi présentés.

Vers la Suppression de la notation

Fin octobre 2006, la suppression de la notation est revenue sur le devant de la scène au Conseil Supérieur de la Fonction Publique suite à la parution d'un rapport rédigé par six hauts fonctionnaires pour le compte du Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics.

Que dit ce document ? Très simplement que les opérations d'évaluation-notation conduites chaque années en application du décret du 29 avril 2002 sont chronophages (selon un article des échos 1 221 300 heures ont été « mobilisées par le sujet au ministère des Finances) et donc coûtent trop cher !

Pour compléter leur argumentation les auteurs du document n'hésitent pas à rejoindre les positions d'une majorité des syndicats en écrivant que « En focalisant la traduction de la reconnaissance professionnelle sur l'octroi de mesures d'ancienneté différenciées, la notation est d'abord lue comme une compétition exacerbée entre les agents ».

Doit-on se réjouir de ce double constat contenu dans l'étude demandée par Christian Jacob ? Tant il est clair que si la notation disparaît ce ne sera pas pour laisser la place à un système de responsabilisation, encore moins pour réduire l'emprise du management, et encore moins encore pour mettre en place la carrière linéaire, bien au contraire.

Car ce que proposent les rédacteurs des nouvelles orientations c'est le maintien de l'entretien individuel avec le supérieur hiérarchique direct. Cette évaluation annuelle déboucherait, selon les cas, soit sur le versement d'indemnités soit sur des réductions d'ancienneté, mais sans la moindre automaticité.

De lourd, onéreux et arbitraire le système deviendrait donc peu coûteux mais encore plus arbitraire. Christian Jacob, dans la récente Loi de modernisation de la Fonction publique, propose de remplacer le mécanisme actuel par un simple entretien d'évaluation et de carrière, baptisé « entretien professionnel ».

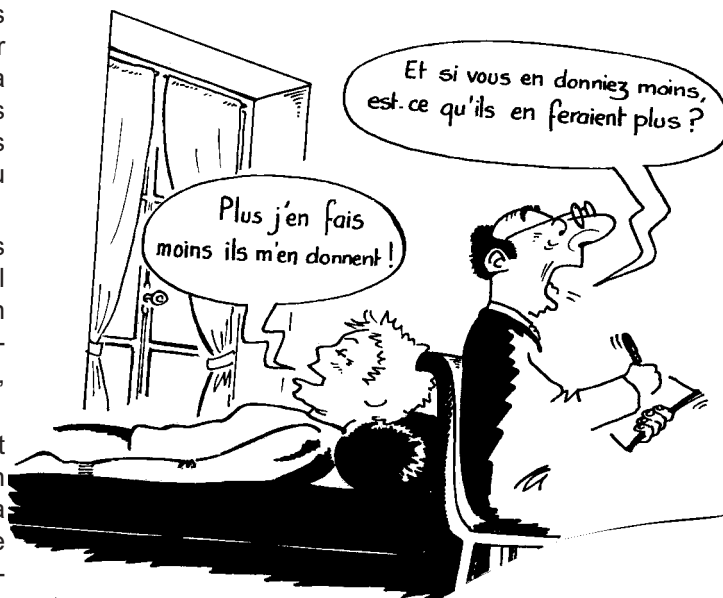
L'évaluation est donc appelée à devenir la pierre angulaire de tout système de gestion des fonctionnaires. A partir d'objectifs remplis ou non, l'appréciation du chefs de service conditionnera le parcours de chaque agent (de l'avancement à l'affectation, des réductions d'anciennetés aux profils recherchés pour chaque poste et pourquoi pas des indemnités personnalisées ?).

L'administration ne cesse de promouvoir l'individualisation au prétexte de rendre les agents plus responsables : en réalité elle use de plus en plus de l'arbitraire pour diviser les personnels et les rendre plus vulnérables.

Cela illustre bien la volonté politique et les orientations libérales d'un gouvernement qui, en lieu et place d'une politique salariale digne du service de l'Etat, préfère accentuer l'individualisation des traitements et des carrières. Celle-ci n'est pas sans conséquence sur la façon dont le service à l'usager pourra être rendu demain.

La fonction publique veut que sa réforme se mette en place partout d'ici 2009. L'évaluation est donc destinée à devenir la clé de la Gestion des Ressources Humaines et nous devons nous opposer à cette dérive.

SUD Trésor, pour sa part, réaffirme son opposition à tout système d'évaluation et de notation et pour la mise en place d'une carrière linéaire.



Conditions de vie au travail, pressions hiérarchiques, objectifs démesurés, crainte pour l'avenir, tels sont les ingrédients qui ont fait émerger un phénomène nouveau qui touche nombre de salariés : la souffrance au travail qui par ailleurs fait l'objet d'un excellent film « ils ne mourraient pas tous, mais tous étaient frappés » de Marc-Antoine Roudil et Sophie Bruneau.

C'est pourquoi SUD Trésor a décidé de lancer une enquête nationale. En remplissant notre questionnaire téléchargeable sur notre site et en nous le retournant vous nous aiderez à mieux vous défendre en nous permettant de mesurer les éléments qui concourent à l'altération des conditions de vie et de travail des agents du Trésor, ce questionnaire est bien évidemment anonyme. Merci des quelques minutes que vous consacrerez à ce questionnaire.