

# ON NE VOUS PARDONNERA RIEN, N'ALLEZ PAS AUX ENTRETIENS

Le nouveau système de notation est en place depuis trois ans. Malgré les protestations des agents et le rapport Lajoumard, il demeure toujours aussi incohérent et injuste.

En plus, la Fonction Publique vient d'annoncer qu'elle remettrait en question la note chiffrée et elle autorise d'ailleurs dès 2007 certaines administrations à ne conserver que la seule évaluation...

Inutile de préciser qu'on veut nous conduire ainsi vers encore plus d'arbitraire !

Du fait que la DGI – qui a décidé de ne pas bousculer son système tout de suite – a cependant souhaité modifier certaines dispositions en 2007, du fait aussi qu'elle ne sera pas la dernière à appliquer les consignes de Christian Jacob dans les prochaines années, il y a lieu de verser sans délai ce dossier au contentieux sur la gestion des agents qui a conduit au conflit de la fin 2006.

Prenez-en conscience, il n'y a pas que dans le domaine des affectations et des mutations qu'on veut renforcer l'arbitraire. Si demain la note chiffrée disparaît au seul profit de l'évaluation vous serez encore davantage considérés comme des pions.



## LES ENTRETIENS 2007 : UN JEU DE DUPES !

La Centrale demande ces jours-ci aux chefs de services d'ouvrir le bal de la « notation 2007 » par la convocation à l'entretien dans un climat particulièrement tendu à la DGI.

Ces tensions ont résulté d'une volonté de renforcer l'arbitraire dans les affectations et les mutations des agents, mais aujourd'hui l'administration en rajoute et nous oblige à verser le dossier des entretiens au contentieux qui a conduit à la rupture du dialogue.

Dans le système de l'évaluation-notation, l'entretien, vous l'avez déjà mesuré, ne fait qu'accentuer le climat de pression qui règne dans les services. La concurrence qu'il entraîne est accentuée par la course effrénée aux résultats statistiques. Il suscite, à juste titre, frustration, dégoût, et colère de nombreux agents.

En 2007, la Centrale entend « simplifier » et « rationaliser » la procédure d'évaluation par le biais de diverses mesures :

- absence de « convocation » écrite du chef de service pour fixer le premier rendez-vous,
- abandon de la remise préalable à l'agent d'une copie du formulaire d'entretien.

De plus, elle a donné la consigne aux chefs de services de ne pas faire évoluer l'appréciation générale de l'agent s'ils n'ont pas les moyens de majorer la note chiffrée.

En clair, elle entend commencer à raboter les aspects contraignants pour elle et les derniers éléments d'appréciation objective du travail des agents pour évoluer vers un système moins lourd mais incontestablement plus injuste.

Par ses dernières décisions la DG marque son souci de passer moins de temps à l'évaluation, mais pas d'en atténuer les effets. Elle reconnaît aussi, pour la note chiffrée, qu'elle a elle-même inversé la logique du décret de 2002 puisqu'elle recommande de partir du volume de récompenses à distribuer (nombre de + 0,02 et de + 0,06 à disposition) pour savoir comment écrire les appréciations. Quel jeu de dupes !!!

Plus que jamais, le SNUI appelle les agents à boycotter l'entretien d'évaluation et à formaliser par diverses actions leur refus d'adhérer à ce système de récompense/sanction.

Prétendument basé sur la fixation d'objectifs individuels, l'entretien est une mascarade dans la mesure où le notateur est contraint dès le départ par le nombre de récompenses dont il dispose.



# ATTENTION DANGER !

## UNE RÉFORME PEUT EN CACHER UNE AUTRE

S'appuyant sur le fait que les opérations d'évaluation-notation conduites chaque année coûtent trop cher, Christian Jacob propose de remplacer le mécanisme actuel par un simple entretien d'évaluation et de carrière baptisé «entretien professionnel». Cette nouvelle réforme inscrite dans la récente loi de modernisation de la Fonction Publique (et d'ores et déjà expérimentée dans d'autres administrations) pourrait très rapidement voir le jour à la DGI.

L'évaluation est donc appelée à devenir la pierre angulaire d'un système de gestion qui à partir d'objectifs, remplis ou non, conditionnerait tout le parcours de chaque agent (de l'avancement à l'affectation, des réductions d'ancienneté aux profils recherchés pour chaque poste... et pourquoi pas aller jusqu'à des indemnités personnalisées ?).

Qui plus est, que deviendraient les possibilités d'appel et de défense dans un tel système ?

Nos technocrates estiment sans doute que le système actuel offre encore trop de droits et garanties : au moins avec leur nouvelle réforme, les agents seraient privés de toute possibilité de recours efficace.

Pour mémoire, à l'heure actuelle un recours contre le compte-rendu d'évaluation n'est possible qu'à condition de faire appel de note. Si la notation disparaît que se passera-t-il ?...

Après la remise en cause des règles d'affectation, cette nouvelle orientation confirme une volonté de casser toutes les garanties statutaires et il n'est pas question de laisser un simple entretien annuel décider de tout le parcours professionnel des agents. Il n'est pas question non plus de laisser s'installer davantage l'individualisation de la relation de travail marquée par des contrats d'objectifs.

**POUR QUE L'ÉVALUATION NE DEVIENNE PAS  
D'ICI 2009 LA CLÉ DE TOUTE LA GRH  
POUR QUE LA FLEXIBILITÉ RECOULE DANS  
NOTRE UNIVERS ADMINISTRATIF**

A l'heure des recherches d'économies et de l'individualisation de la relation de travail, le SNUI s'oppose au système de l'évaluation. Il rappelle son attachement à un système de notation de carrière qui doit permettre à chacun de voir reconnue sa valeur intrinsèque. Cette notation doit être établie selon des critères objectifs, transparents et donc contestables. Elle peut conduire à des bonifications d'ancienneté modérées mais ne fonder ou n'encourager en aucune manière la rémunération au mérite.

La notation doit refléter l'investissement individuel et collectif de l'ensemble des agents dans l'accomplissement des missions de service public.

Le 6 février, fait sans précédent, tous les élus en CAP nationale de tous les syndicats, se sont rendus en délégation à la Direction Générale et ont investi la salle où devait siéger la première commission consacrée au bilan de la campagne de notation 2006 et aux attributions de réductions pour 2007.

Pourquoi cette démarche solennelle ?

Pour dénoncer, comme l'an dernier, le manque de transparence (évaporation de nombreux «mois» non attribués) et la volonté affichée de masquer encore plus la réalité à l'avenir (refus de décompter au niveau national les reliquats locaux).

Pour confirmer une opposition de fond à un système d'appréciation du travail qui ne leur permet pas de remplir leur mandat de défenseurs des agents.

9 février 2007