



DOSSIER

Notation

Elle revient ... l'évaluation notation

Comme un mauvais marronnier, chaque début d'année, sans doute quelques jours après vous avoir présenté ses bons vœux, votre responsable hiérarchique direct va vous convier au sempiternel entretien d'évaluation, première étape, étape centrale, de la procédure qui aboutira à votre notation annuelle.

Il y fixera vos objectifs pour l'année 2011 et évaluera vos résultats au regard des marges de progrès que lui-même (ou son prédécesseur) avait établies l'année dernière. De cet examen prétendument contradictoire, il déterminera si oui ou non vous méritez une évolution positive de votre note chiffrée, évolution qui aura pour effet d'accélérer votre déroulé de carrière et pourrait vous ouvrir les portes de la promotion interne. Il pourra aussi considérer votre collaboration insuffisante et vous sanctionner par une évolution négative de votre note chiffrée, évolution qui aura les effets inverses de ceux décrits ci-dessus.

Et comme chaque année, le système de l'évaluation notation va entraîner, sans doute, rancœur, frustration et déception pour bon nombre d'agents.

Avec un paradoxe persistant depuis la promulgation du décret du 29 avril 2002 qui à instaurer l'évaluation/notation : l'entretien d'évaluation, préalable à la notation, n'a pas véritablement focalisé de contestation de la part des personnels et nos tentatives syndicales d'aller vers un boycott massif de ce rendez-vous annuel, non obligatoire faut-il le rappeler, n'ont rencontrées qu'un succès relatif.

Pourtant, dans la mécanique issue des dispositions du décret de 2002, c'est bien cette partie là qu'il fallait combattre par le boycott systématique et massif.

Maintenant que le pli est presque pris, l'administration va pouvoir passer à l'étape suivante qui consiste à rendre l'entretien obligatoire et à supprimer toute référence à la note chiffrée : en 2013, les agents de la DGFIP subiront, comme leurs camarades Douaniers depuis deux ans maintenant, l'EIE (entretien individuel d'évaluation), méthode issue du privé où elle est fortement critiquée à défaut d'être concrètement combattue, sauf dans les prétoires.

A l'orée de cette campagne 2012, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires appelle à nouveau les personnels à s'organiser collectivement pour mettre en œuvre le plus largement possible un boycott des entretiens d'évaluation.

L'administration ouvrira en effet prochainement des discussions sur la mise en musique des dispositions du décret de décembre 2010 sur l'entretien professionnel à la DGFIP. Il faut, peut-être cette année encore plus que les autres, lui faire entendre notre chanson.

Réagir, désobéir, résister

Depuis son apparition dans le paysage administratif, suite à la promulgation du décret 2002-682 du 29 avril 2002, l'entretien préalable à la notation est venu bouleverser en profondeur les rapports hiérarchiques comme le rapport au travail.

Les chefs de service, pour certains à l'insu de leur plein gré, ont été propulsés au rang de managers, chargés de manier la carotte et le bâton, de sanctionner et de récompenser, dans un cadre budgétaire contraint et sans les marges de manœuvre suffisantes pour valoriser le travail de leurs équipes. Les derniers récalcitrants ont rejoint le rang, non sans user des ficelles que l'administration nous a concédées (la rotation des majorations de notes) et en continuant de pester contre la lourdeur du système.

Celui-ci a lentement et insidieusement fait basculer les agents dans l'acceptation inconsciente d'une norme qu'ils rejettent pourtant chaque jour. C'est ce que Paul Michel Foucault (Philosophe français dont l'œuvre traite notamment de la subjectivation) nommait la «conduite des conduites», soit une manière oblique et indirecte de guider le comportement des individus en les mettant dans des situations où leur intérêt personnel (ici l'avancement, la promotion, la reconnaissance) est sollicité pour les orienter vers des choix supposés libres (ici réaliser le travail prescrit, travailler pour les indicateurs).

La technique d'évaluation à partir d'objectifs quantifiés, de punitions et de récompenses en fonction du «résultat» et du mérite s'ingénie à isoler les agents, à les mettre sous tension, à les dresser les uns contre les autres de manière à sanctionner les prétendus plus faibles.

Le résultat : la destruction des collectifs de travail, eux-mêmes mis en concurrence au travers des Plans Annuels de Performance (PAP) et des DPA sanctionnés par une prime collective d'intéressement, mais surtout la destruction des individus, soumis à des formes de pression toujours plus dures et contraints d'en faire toujours plus chaque année.

On imagine avec horreur ce qu'il adviendra si le troisième élément de cette mécanique infernale, la prime de fonction et de résultat (PFR), est finalement mis en place !



N'ayez plus peur

Les dispositifs à l'œuvre ont produit des effets divers qui vont de la «servitude volontaire» à la peur en passant par le zèle conformiste ou la résignation. Ils ont aussi engendré des formes dramatiquement individualisées de résistance et de refus subjectifs qui se cachent derrière les longues maladies, les dépressions et plus grave, les suicides sur les lieux de travail. Ces drames humains ne sont malheureusement pas l'apanage de France Télécom/Orange et si nous voulons éviter qu'ils deviennent un jour celui de la DGFIP, il nous faut entrer collectivement en résistance et désobéir.

Si reprendre la parole et exprimer son mal être et sa souffrance, notamment au travers de l'outil que constitue par exemple le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) est un début, cela suffit-il à inverser la tendance et à contraindre l'administration à renoncer à ses méthodes de management inspirées du privé ? A l'évidence non, et ce malgré les engagements du DG «d'atténuer le rôle des indicateurs dans la vie des services». Alors ensemble et partout, désobéissons : détournons les textes débilés, contournons les règles inapplicables, transgressons les consignes absurdes, faisons preuve de mauvaise volonté, mettons en œuvre l'inertie, la dérision et la «grève intérieure», faisons exploser leur matrice et imposons la nôtre ! Que risque-t-on ? Rien puisque nous allons continuer à faire notre travail comme il devrait être fait !

Et pour commencer attaquons-nous, dès le début de l'année 2012, au cœur de la machine infernale, l'entretien d'évaluation : boycottons-le !

Ici encore quels sont les risques d'une action qui se veut collective et majoritaire (ni héros, ni martyrs) ? De froisser la susceptibilité du chef de service avec qui tout se passe bien ? L'action n'est pas tournée contre lui, mais bien contre un système dont lui-même est victime. Imaginez sa position demain quand il devra annoncer à certains de ses agents que non seulement il ralentit leur avancement et leur carrière mais qu'en plus il réduit leur rémunération ! Il vous sera même reconnaissant de lui éviter des heures d'entretien et de saisie dans Evalnot ou EDEN, sans compter la gestion des recours. Il serait même imaginable de l'inclure dans l'action en lui proposant de refuser de procéder aux entretiens (on peut rêver).

D'être exclu d'une majoration de note ? Si certains chefs de services ont tenté de sanctionner de la sorte les «boycotteurs», ils ne sont pas légion. En plus, les CAP sont là pour veiller au grain avec un argument «béton» : **l'entretien d'évaluation n'est pas obligatoire.**

D'être barré d'une promotion interne ? Là encore les CAP sont là pour rétablir la situation. En plus, quand on fait le ratio entre le nombre de promotions et le nombre de candidats à celles-ci, on s'aperçoit vite que l'étranglement provient plus du volume des plans de qualifications que du bon vouloir d'un chef de service.

Dès la mise en place de l'entretien d'évaluation, le syndicat a lancé un mot d'ordre de boycott. Celui-ci a été plus ou moins suivi.

En 2013, l'administration envisage la suppression de la note chiffrée et l'instauration d'un entretien professionnel obligatoire et annuel, l'action de boycott devient le moyen idéal pour dire : «Maintenant ça suffit !»

Vers l'entretien professionnel

Ça va changer quoi ?

Formellement, il restera que chaque agent sera convoqué tous les ans par son supérieur hiérarchique direct qui établira, à l'issue de l'entretien, un compte rendu qui comportera une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent évalué.

Par contre terminée la notation telle que nous la connaissons aujourd'hui, même si l'article 1 du décret prévoit la possibilité d'en maintenir une, après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat : on voit mal en effet le CSFPE réintroduire des dispositions qui viendraient en quelque sorte annihiler les effets attendus de ce qu'il faut bien considérer comme un vrai changement de fond et de philosophie.

Aujourd'hui, l'entretien préalable à la notation et son compte rendu constitue, du point de vue jurisprudentiel, de simples mesures préparatoires à la notation.

Dans le nouveau dispositif, l'entretien professionnel tient lieu à la fois de l'entretien préalable et de la notation, et le compte rendu de cet entretien ne contiendra qu'une appréciation générale et plus du tout de note chiffrée.

«**Tout vient à point à qui sait attendre**». Pour notre part nous attendions avec impatience la non application, à la DGFIP, du décret 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif à la mise en place d'un entretien professionnel. Las, ce que nous annonçons depuis maintenant 4 ans, depuis fin 2007 exactement, est en passe de se produire. En effet, l'administration a programmé pour 2012 une discussion avec les OS sur le déploiement de ce dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, singulièrement ici de ceux de la DGFIP.

Encore une fois, la mauvaise nouvelle nous vient de la Fonction Publique et donc, in fine, du gouvernement, qui marche sur les traces du privé où l'entretien individuel d'évaluation est appliqué dans de nombreuses entreprises. Et peu importe aux différents ministres de la Fonction Publique qui se sont succédés depuis 2007 que cette modalité d'évaluation soit fortement critiquée tant par les salariés que par les organisations syndicales et que par psychologues et cliniciens du travail.

Evaluation et gestion des ressources humaines

L'évaluation telle qu'elle est prévue par le décret de 2008, va constituer désormais un élément déterminant de GRH : rémunération (avec éventuellement la PFR), gestion des compétences, évolutions de carrière (avancements, promotions), mobilité et formation sont au centre d'un dispositif qui vient épouser les restructurations en cours.

Il est intéressant d'observer la concomitance des évolutions structurelles ou organisationnelles et des outils d'évaluation des personnels : le décret instaurant, à titre expérimental, l'entretien professionnel, est promulgué fin 2007, en même temps que commence la RGPP... et prévoit une généralisation étalée dans le temps. Rien n'est innocent dans les décisions de nos responsables politiques et administratifs.

Recours sous condition suspensive

Un récent décret (2011-2041 du 29 décembre 2011) est venu modifier sensiblement et préciser les modalités de recours possibles. Les comptes rendus de l'entretien professionnel pourront être contestés devant les CAP compétentes. Cependant, ces contestations ne pourront y être portées que, si au préalable à la saisine de la CAP, l'agent mécontent de l'appréciation de son chef de service a introduit un recours hiérarchique.

Le recours hiérarchique, c'est quoi exactement ?

Vous êtes convoqué à l'entretien professionnel. Vous en sortez très mécontent et décidez de faire appel. Mais avant de pouvoir faire appel, vous devez présenter une requête en révision auprès de celui ou de celle (votre supérieur hiérarchique direct) qui quelques jours auparavant a dressé de vous, au travers du compte rendu d'entretien, un portrait qui ne laissait aucune équivoque sur la manière (négative) dont il vous juge.

Autant dire que ce recours hiérarchique constitue véritablement un dispositif destiné à décourager les agents à faire appel ?

Nous reviendrons dans nos colonnes sur ce dossier au fur et à mesure de l'avancement des discussions qui vont s'engager avec la DGFIP autour de la déclinaison, dans notre administration, du décret de 2008. D'ores et déjà, il faut s'attendre à ce que l'administration nous propose une déclinaison pro format au décret, sauf peut-être sur la répartition des mois de bonification d'ancienneté. En effet le décret de 2008 ne prévoit pas, contrairement à celui de 2002 en vigueur actuellement, de pré-déterminer le nombre d'agents qui seraient susceptibles de bénéficier d'un avancement accéléré et nous savons que cette disposition ne trouve pas grâce auprès de nos responsables.

