

L'UNITÉ

SNUI

L'HEBDOMADAIRE DU SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

NOTATION 2004 + ENTRETIENS D'OBJECTIFS = DOUBLE VIGILANCE !



Dans moins d'un mois, vous allez vivre un moment à négocier avec lucidité et détermination. Votre chef de service va d'abord vous remettre votre note chiffrée pour 2004 (gestion 2003) et il va vous inviter, en plus, à un «entretien d'objectifs» pour vous faire personnellement deux, trois ou quatre recommandations que vous serez priés de respecter jusqu'à la fin de l'année et qui serviront à étalonner votre note 2005 (gestion 2004).

Ces entretiens vont, en quelque sorte, être la rampe de lancement du nouveau système de l'évaluation-notation.

Comme l'indique notre titre une double vigilance va s'imposer car :

- il ne faudra surtout pas négliger la note 2004 (au prétexte que c'est la dernière à relever d'un régime abandonné),
- il va falloir aussi gérer correctement, et nous l'espérons collectivement, la séquence des entretiens pour bien montrer à l'administration qu'on ne veut pas rentrer dans une culture de la performance individuelle, qu'on ne veut pas abandonner l'esprit de service et la notion de groupe au bénéfice du chacun pour soi.

L'objet de ce journal, c'est de faire la lumière sur ce moment sensible allant grosso-modo de la mi-mars à la mi-avril.

Le SNUI vous propose déjà un ensemble d'actions et de comportements à tenir pour que vous puissiez toutes et tous défendre votre dignité de fonctionnaires.

Discutez-en sans tarder.

LES ENTRETIENS D'OBJECTIFS : LA MÉCANIQUE 2004

- Vers la mi-mars :
- 1 remise de la note chiffrée 2004 (gestion 2003) + appréciations littérales
 - 2 proposition de l'entretien d'objectifs (48 heures à l'avance au moins)

L'entretien (date limite 15 avril, sauf absence)

- Présenté comme obligatoire.
- Si absence de l'agent, objectifs fixés malgré tout.
- Caractère confidentiel (pas de présence d'1 militant syndical).
- Fixation de «marges de progrès» à chaque agent.
- Conduite de l'entretien par le chef de service.
- Servira à juger la manière de servir pendant l'année 2004 et à évaluer l'agent en 2005.

Le compte rendu d'entretien

■ Remis à l'agent dans les 8 jours suivant l'entretien

- Sur une fiche n° 402 qui ne vaudra que pour 2004 (simple recto).
- Sous une forme très laconique (2, 3, maximum 4 recommandations pour viser «les améliorations prioritaires» attendues de l'agent).
- C'est là que vont apparaître les éléments de subjectivité et les différences d'appréciation d'un service à l'autre. C'est là-dessus qu'il faut essayer d'agir collectivement pour condamner l'arbitraire.
- Prendre en compte qu'on met les «évaluateurs» en situation intenable (le SNUI va leur adresser un courrier).

L'expression de l'agent et sa signature

■ Délai de 8 jours à utiliser à plein pour répondre à l'évaluateur et signer le document

- L'administration indique que l'agent peut faire des observations sur la conduite de l'entretien.
- Le cadre qui lui est réservé est intitulé «expression de l'agent». Il n'est pas précisé que celle-ci doit être limitée ; il peut donc être intéressant de consigner sur un feuillet complémentaire l'intégralité de cette «expression» (en demandant que ce feuillet ne soit pas dissocié de la fiche 402).
- C'est à ce stade de l'expression individuelle que le SNUI recommande l'inscription par tous les agents d'une phrase réfutant le système des objectifs (cf. page 3).

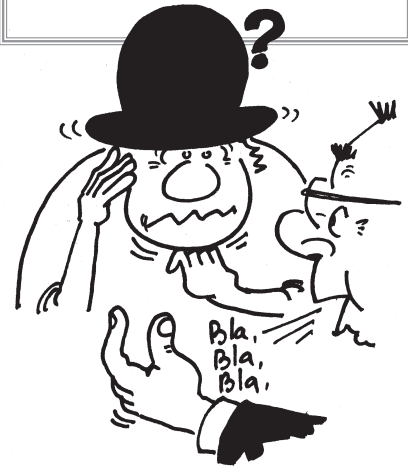
Le chef de service transmet les comptes rendus à la direction.
Les documents originaux sont versés au dossier de l'agent.

Procédure habituelle

5 jours pour remettre la fiche de notation.
30 jours pour transmettre un éventuel appel.

ATTENTION !

Ne négligez surtout pas votre note de 2004.
Un agent qui donnerait l'impression de demeurer indifférent à une appréciation défavorable ou à une note stagnante risquerait fort d'être «repéré» au moment de l'évaluation 2005.



Et si il nous arrive une nouvelle PPE, qu'est-ce qu'ils deviennent vos objectifs?



RÉAGIR TOUS ENSEMBLE : LES PROPOSITIONS DU SNUI

Il n'est pas concevable qu'on laisse, dans un mois à peine, l'administration installer tranquillement son nouveau système. Francis Mer a alerté la presse au début du mois pour dire qu'il installait le salaire au mérite à Bercy et il a avoué qu'il fallait «mettre les services sous tension». Il a réuni successivement les TPG, les directeurs des Impôts, les directeurs des Douanes et il leur a confirmé que leurs salaires seraient différenciés, qu'ils devaient en outre installer l'évaluation-notation. Lui aussi a fait sa campagne, à nous tous de riposter !

Des actions collectives à bâtir

Le décret d'avril 2002 est désormais complété de tous ses textes d'application au niveau du MINEFI, mais ce n'est pas une raison pour baisser les bras. En son temps, le texte de 1959 avait fait l'objet de multiples adaptations et il est indispensable de montrer dès la première étape de l'évaluation-notation qu'il n'y a pas adhésion au nouveau système.

- Une pétition nationale pourrait fédérer les opposants au culte de la performance. Adressée à Francis Mer et au directeur général, elle montrerait que les agents ne veulent ni devenir des athlètes courant après des médailles, ni des exécutants de plans de priorités arbitraires. Cette pétition dénoncerait la mise en place d'un système encore plus complexe que le précédent, plaçant les agents sous contrainte, mais obligeant aussi l'encadrement à relever des défis intenable. Cette opération permettrait enfin de demander, une fois de plus, que la notation et les déroulements de carrière ne soient pas aussi brutalement couplés.
- Les CAPistes locaux élus le 11 mars pourraient ensuite s'adresser solennellement au ministre et au directeur général pour dénoncer les a priori et les injustices du nouveau système. Ils demanderaient donc l'ouverture d'une négociation nationale sur le sujet.
- Le SNUI a, par ailleurs, déjà décidé d'adresser aux futurs évaluateurs-notateurs un courrier les mettant face à leurs difficultés, leur proposant de relayer celles-ci auprès de la Centrale, leur demandant enfin de ne pas se départir des valeurs du service public républicain dans une période où l'administration cherche à imposer un changement de culture.

Si à l'issue des débats que nous souhaitons dans tous les services, apparaissent des possibilités de protestations plus larges et plus combatives, le SNUI les coordonnera et il souhaite agir dans une unité bien comprise (ce qui signifie qu'il n'acceptera aucun compromis concernant le système des objectifs individuels).

Des comportements individuels à décider

- **Avant la convocation aux entretiens :**
 - Possibilité de demander collectivement (tous les agents d'un même service) à l'évaluateur sa conception de la nouvelle procédure. Possibilité dans ce cadre de faire pression pour lutter contre l'esprit de compétition et mettre en garde contre les disparités de service à service.
 - Possibilité de demander des «entretiens collectifs» pour bien signifier qu'on ne veut pas entrer dans une logique du chacun pour soi.
(Attention : le boycott collectif de l'entretien signifié aux notateurs, au niveau d'un service ou d'un ensemble de services, ne nous paraît envisageable qu'en cas de solidarité absolue d'un groupe suffisamment large !).
- **Pendant les entretiens :**

Nous préconisons la plus grande prudence et de ne pas s'égarer au-delà d'une évocation des difficultés avérées du service (sous-effectif, pagaille générée par une restructuration,...). Attendez donc, pour réagir, de connaître dans le compte rendu les objectifs assignés réellement.
- **Après la remise des comptes rendus :**
 - Prenez d'abord tout votre temps et attendez 8 jours avant de remettre la fiche. Evitez de remettre celle-ci avec une simple signature «sèche».
 - Le SNUI souhaite que tous les agents portent dans le cadre réservé à l'expression de l'agent la formule suivante :
«En position statutaire et non contractuelle, soucieux d'accomplir ma mission conformément aux lois et règlements, je conteste les objectifs fixés ci-dessus qui peuvent me conduire à un manque de neutralité et à ne pas respecter l'égalité de traitement des citoyens. Je joins par ailleurs à la présente quelques observations que je souhaite voir figurer dans mon dossier personnel».
 - Le SNUI souhaite donc, comme le suggère la formule ci-dessus, que l'agent ne limite pas son expression pour exprimer des réserves et qu'il fasse figurer celles-ci sur un feuillet complémentaire.
 - S'agissant de la signature, le SNUI souhaite voir figurer celle-ci au bas de la formule des réserves et non dans la partie prévue à cet effet.
Il faut marquer qu'on ne prend pas acte sans réagir de la nouvelle procédure.

Fixer à chaque agent des «marges de progrès», voilà le but des entretiens d'objectifs, c'est la DG qui le dit noir sur blanc dans son guide remis aux directions. C'est donc un outil de mise sous pression de tous les agents qui va se mettre en place pour que tout le monde fasse plus et mieux, et chaque année ! Riposter est une nécessité, le SNUI invite tous les agents à refuser la compétition permanente. Nous disposons de quelques semaines pour construire une action énergique.

Brèves...

Brèves...

Brèves...

■ PIQUIRE DE RAPPEL !

Les 4 pages de ce numéro 819 sont consacrées au lancement de l'évaluation-notation, c'est le moment de se souvenir des votes syndicaux au Conseil Supérieur de la Fonction Publique lorsqu'a été examiné le projet de décret, en 2002.

Trois organisations avaient voté pour (UNSA, CGC, CFTC), la CFDT s'était abstenue, trois organisations avaient voté contre (CGT, FSU, FO).

■ EN BELGIQUE AUSSI !

Nos camarades belges de l'UNSP Finances nous ont envoyé leur journal de janvier 2004. Qu'y avons-nous trouvé ? Un article sur la nouvelle évaluation des agents entrée en vigueur avec la nouvelle année dans les services financiers.

De quoi s'agit-il ? D'un système d'entretiens pour augmenter «la motivation des collaborateurs» et pour «sanctionner les fonctionnements manifestement inférieurs au niveau attendu».

Présentés comme obligatoires, sur des cycles de deux ans, les entretiens mettront en présence les chefs de service directs et les agents pour mesurer si les objectifs préalablement déterminés ont été atteints.

Une mention «insuffisant» sur le rapport d'évaluation sera considérée comme un avertissement et l'agent pourra être «réaffecté». Cette mention «insuffisant» ouvrira cependant une possibilité de recours.

Là où les similitudes deviennent grandioses, c'est que ce système est né, comme chez nous, au printemps 2002 dans le cadre du programme de réforme de l'Etat (baptisé Copernic !).

L'Europe du fonctionnaire maltraité est manifestement en voie de construction.

■ DÉLÉGUÉ OPTIMISTE

Lors d'une audience accordée à des administrateurs régionaux du SNUI, courant décembre, le délégué interrégional d'Ile-de-France, M. Granet, avait donné son point de vue sur les entretiens d'évaluation.

Ils n'auront pas pour objet, pensait-il, de fixer à l'agent des objectifs individualisés, il ne sera pas fait référence à des objectifs quantitatifs ou financiers. Ce sera plutôt sur les méthodes de travail que portera l'échange. En résumé, le délégué estimait qu'il y aurait une différence très nette entre les objectifs fixés par la DPA et ceux discutés au cours de l'entretien.

Les camarades assistant à la discussion s'étaient montrés réservés ; ils ont pu constater depuis l'optimisme débridé de M. Granet, mais ils ont bien l'intention de s'appuyer sur ses propos pour combattre le productivisme ambiant, la course au chiffre et la mise en concurrence des agents d'un même service.

■ ESPRIT ES-TU LÀ ?

«Le but de la démarche n'est pas de faire une revue d'ensemble de l'activité et des comportements d'un collaborateur, mais de viser les améliorations prioritaires attendues de lui».

Cet extrait du guide remis aux directions marque l'état d'esprit détestable des futurs entretiens d'objectifs. Ce sera forcément une tonalité négative qui en ressortira, chaque agent, aussi bon soit-il, se verra chercher des poux sur la tête et devra s'améliorer sans cesse.

Vous parlez d'une ambiance ! ...



■ Si vous y êtes habilité, et notamment si vous êtes sur un site de moins de 30 agents, vous pouvez voter par correspondance dès réception du matériel de vote. Nous vous conseillons, toutefois, d'attendre les premiers jours de mars pour ne pas courir le risque de voir votre enveloppe ouverte par erreur à la direction (votre vote serait alors considéré comme nul).

■ Toujours pour les votes par correspondance, lisez attentivement les consignes et - surtout - signez les enveloppes vous identifiant ; indiquez aussi la CAP (ou les CAP) dont vous relevez.