



Convergences Syndicales

Bulletin trimestriel FSU 80 n° 42 - Novembre 2006 - Supplément n°2

Directeur de publication : Edouard Krystoforsky - CPPAP n°422d73 - Dépôt légal : 4ème trimestre - IPNS

Salaires, emplois budgétaires,
gestion des ressources humaines dans la Fonction publique et dans l'Education nationale :

UNE POLITIQUE GOUVERNEMENTALE QUI CACHE SON JEU

Vous avez entre les mains le bulletin académique du SNASUB/FSU Amiens, qui tente de faire le point sur les dossiers majeurs qui font l'actualité dans nos secteurs professionnels. S'il a mis du temps à paraître, c'est que nous l'avons voulu exhaustif notamment sur les questions d'emploi IATOSS, de réforme statutaire (en B et C) et d'évaluation-notation.

A la lecture des mesures gouvernementales (et du projet de Loi de finances 2007) **tout le monde pourra constater que le programme d'économies budgétaires tous azimuts sur le dos du service public et de ses personnels continue : il faut faire plus et mieux avec moins.** Blocage des salaires, carrières stagnantes pour le plus grand nombre, missions supplémentaires, conditions de travail dégradées, autant dire que les raisons de notre mécontentement sont nombreuses.

Pour tenter de faire passer la pilule le gouvernement a pourtant une stratégie : privilégier les réformes statutaires partielles (A, B, C) et améliorer sensiblement les régimes indemnitaires pour masquer le blocage des salaires, la diminution pro-

gressive des emplois statutaires dans l'enseignement scolaire et la gestion des personnels "au mérite".

Le SNASUB/FSU et les personnels ne sont pourtant pas dupes ; le compte n'y est pas !

C'est pourquoi nous devons continuer à revendiquer une augmentation générale des salaires, une requalification massive de nos emplois et des postes statutaires à la hauteur des besoins.

Nous devons continuer à contester la politique gouvernementale d'asphyxie et de démantèlement des services publics.

Nous devons persévérer dans notre refus d'une individualisation des règles de gestion des carrières au mépris de nos garanties statutaires et du principe d'égalité de traitement des personnels.

**Organisons-nous avec le SNASUB/FSU
pour imposer d'autres choix !**

Depuis plusieurs mois maintenant, le site internet du SNASUB académique vous informe :

<http://snasub-amiens.bernard-g.com/>

SNASUB / FSU de l'académie d'Amiens

**Syndicat national de l'administration scolaire, universitaire
et des bibliothèques / Fédération syndicale unitaire**

Siège académique : 9, Rue Dupuis 80000 AMIENS

Téléphone / Fax : 03.22.72.95.02

Adresse électronique : snasub.amiens@wanadoo.fr

Sites internet nationaux : www.snasub.fsu.fr et www.fsu.fr



Projet de budget 2007 à l'éducation : faire plus et mieux

MAIS

sans personnels supplémentaires, sans augmentation de salaire !

Le projet de budget 2007 s'inscrit dans une logique de réduction des déficits s'attaquant encore et toujours à l'emploi public et au pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Car il y a bien deux manières de voir et d'analyser ce projet de budget : la propagande gouvernementale prétend "**favoriser l'emploi, le pouvoir d'achat et la confiance**", prétend favoriser l'égalité des chances, en bref faire plus et mieux ; pourtant, la réalité est celle de l'étranglement des services publics, passant d'abord par la réduction des emplois et la dévalorisation des traitements des fonctionnaires et par tout un ensemble de mesures pour faciliter l'emploi précaire.

Sur les 15.000 emplois de fonctionnaires supprimés, l'enseignement scolaire représente plus de la moitié (8.700 suppressions totales) : c'est dire la place que le gouvernement accorde aux dépenses d'éducation. Un autre élément révélateur nous est donné par la règle de calcul qu'il utilise pour calibrer les postes d'enseignants notamment :

**+ 39.500 élèves attendus dans le premier degré
(écoles maternelles et primaires)
= 600 créations de postes ;**

**- 31.000 élèves dans les lycées et collèges
= 2.400 suppressions de postes.**

En ce qui concerne nos secteurs professionnels, le format "LOLF" sous lequel se présentent les mesures budgétaires 2007 fait apparaître des réalités différentes selon les missions relevant du ministère de l'Education nationale.

En effet, le gouvernement a été contraint de tenir compte des mobilisations récurrentes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (souvons-nous de l'action forte du Collectif "Sauvons la recherche" ainsi que des Etats généraux de la recherche). Ce qui explique la programmation de créations d'emplois, autour de 1.600 dont 550 personnels IATOS.

Dans la mission "enseignement scolaire" en revanche, outre de nombreuses suppressions d'emplois d'enseignants (voir plus haut), le ministre affiche une option nettement moins heureuse : "**dans les rectorats et administration centrale, des**

gains de productivité peuvent être dégagés qui permettent de supprimer, au total, 400 emplois de personnels administratifs et l'équivalent de 100 emplois de vaca-tion. En échange de ces suppressions, le ministre promet une revalorisation du régime indemnitaire des personnels non enseignants (+20 millions d'euros). En bref, on nous demande d'accepter les suppressions de postes et la dégradation des conditions de travail qui va avec en l'échange d'une augmentation des indemnités.

Cette perspective d'augmentation indemnitaire est d'ailleurs fort salubre pour le gouvernement car en matière de salaires, la perspective est plutôt bouchée. Le projet de budget 2007 présente les réformes statutaires (en A, B, C) comme un effort sans précédent de revalorisation des carrières mais nulle part il ne présente les mesures salariales décidées en janvier 2006 de manière avantageuse.

Et pour cause : + 0.5 % du point d'indice au 1er juillet 2006 et au 1er février 2007, 1 point d'indice supplémentaire au 1er novembre 2006. Il n'y a certainement pas de quoi compenser les récentes hausses de prix ou bien de reconnaître à sa juste valeur l'ensemble des compétences mises en oeuvre par les personnels pour assurer le fonctionnement quotidien du service public.

Ce budget 2007 est donc un budget qui cache son jeu. Derrière des mesures catégorielles partielles ou des mesures sectorielles (cf le reclassement en B et C), il cherche à nous cacher la continuation d'une politique dévastatrice, menée contre les usagers et les personnels : celle du désengagement de l'Etat d'une mission pourtant essentielle, l'Education nationale.

**- NON aux suppressions de postes administratifs,
au ministère et dans les rectorats ;**

**- NON au blocage des salaires,
POUR une augmentation générale des salaires ;**

**- POUR une requalification globale des emplois à la
hauteur des qualifications et compétences,**

- PAS un salaire inférieur à 1.500 euros mensuels

Régime indemnitaire : du neuf en 2006

Pour tenter de masquer l'austérité salariale en vigueur dans la Fonction publique depuis plusieurs années maintenant, les gouvernements successifs jouent les régimes indemnitaires à la hausse, notamment dans les ministères où ils étaient particulièrement bas. C'est le cas à l'Education nationale. Depuis quelques années maintenant, nos indemnités sont régulièrement augmentées : par la revalorisation du taux de référence annuel (en 2004 pour l'IAT) ou par la revalorisation du coefficient multiplicateur du taux de base.

En 2006, le coefficient multiplicateur des taux de base est passé à 2,45 pour l'IAT et l'IFTS. Vous trouverez sur notre site l'ensemble des éléments réglementaires qui vous permettront de calculer votre indemnité mensuelle et de comprendre ainsi la régularisation opérée cette année par les services de paye.

Pour calculer votre indemnité : <http://snasub-amiens.bernard-g.com/>

Le **SNASUB/FSU** s'adresse aux personnels titulaires, stagiaires, non titulaires et retraités relevant des catégories A, B et C, exerçant ou ayant exercé au sein des services et établissements de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de la Culture, de la Jeunesse et des Sports, appartenant à l'une des filières suivantes :

- **administration scolaire et universitaire ;**
- **personnels ingénieurs, techniciens de recherche et formation ;**
- **personnels administratifs de documentation (chargés d'études documentaires et secrétaires de documentation) ;**
- **personnels des bibliothèques (universités et Culture)**

NE PAS RESTER ISOLE(E) :

**S'INFORMER, SE DÉFENDRE,
SE MOBILISER,
SE SYNDIQUER...
AU SNASUB / FSU**

Permanences syndicales :

Tous les après-midis, vous pouvez nous joindre
au **03.22.72.95.02**
au siège académique du **SNASUB / FSU**
9, rue Dupuis 80000 AMIENS ;
Email : snasub.amiens@wanadoo.fr

Une permanence est également tenue le mardi
après-midi au **local syndical du rectorat**
d'Amiens au **03.22.82.37.47 ;**
Email : bgsnasub@laposte.net

Nous disposons d'un local syndical FSU à
l'**Université de Picardie - Jules Verne.**
Pour y contacter notre section syndicale
le mardi : 03.22.82.70.06 ;
Email : snasub-upjv@u-picardie.fr

Les **collègues de l'Oise** peuvent nous joindre
à : **SNASUB/FSU 60** - Bourse du Travail
Rue Fernand Pelloutier - 60100 CREIL
ou joindre **Arnaud BEVILACQUA**
au 06.75.46.44.18 ;
Email : arnaud.bevilacqua@ac-amiens.fr



Le SNASUB / FSU **dans l'académie d'Amiens :**

Philippe LALOUETTE
Secrétaire académique
Lycée Edouard GAND - AMIENS

Daniel DUCHAT
Trésorier académique
Lycée Montaigne - Delambre - AMIENS

Monique BESSE
Collège Michelet - CREIL

Arnaud BEVILACQUA
Lycée Jules Uhry - CREIL

Josseline BOULAIS
Collège LA CHAPELLE EN SERVAL

Marc CARRIGNON
Secteur ITRF
Université Technologique
de COMPIEGNE

Hélène CHARRIER
Lycée Edouard Branly - AMIENS

Sylvain DESBUREAUX
Secteur ASU
UPJV - AMIENS

Dominique DUVAL
Secteur bibliothèque
UPJV - AMIENS

Colette FRANCES
Lycée Jean Calvin - NOYON

Bernard GUÉANT
Rectorat - AMIENS

Daniel HENNEQUIN
Collège d'Etouvie
Collège Edouard Lucas
AMIENS

Benjamin JESPIERRE
Collège Claude Debussy - MARGNY
Collège Gaëtan Denain - COMPIEGNE

Marcelle LEMAITRE
IA de l'Aisne - LAON

Marion LEPRESLE
Secteur ITRF
UPJV - AMIENS

Jacques LESSARD
IA de la Somme - AMIENS

Marie-Christine MANDRA
Collège Jean Rostand - CHATEAU-THIERRY

Analyse (suite) :

L'évaluation des fonctionnaires : un piège redoutable pour les évaluateurs

Le dispositif introduit par le décret Fonction publique du 29 avril 2002 lie de manière indissociable l'évaluation, la notation (si elle est maintenue) et l'avancement. C'est la raison pour laquelle le SNASUB l'a combattu dès sa phase d'élaboration.

Le système des quotas qu'il met en place impose que 20% maximum des agents doivent être considérés comme « excellents », 30% comme « bons » et donc 50% comme plus ou moins mauvais.

En conséquence, les évaluateurs/notateurs primaires ne peuvent plus porter un jugement sur leurs subordonnés à partir de l'appréciation objective de leur activité professionnelle. Ils sont sommés de les répartir, coûte que coûte et quoi qu'ils en pensent, entre les trois catégories évoquées plus haut.

Si d'aventure ils refusent de le faire, leur propre autorité hiérarchique le fait à leur place et à leur insu, par le truchement des commissions dites d'harmonisation préalable. Grâce à l'aide miraculeuse de la docimologie (étude systématique des méthodes d'évaluation, et notamment des facteurs déterminant la notation), un petit groupe de responsables hiérarchiques de haut rang s'arroge ainsi le droit de revoir à la baisse les notes et appréciations de fonctionnaires dont ils ignorent tout, à seule fin de respecter les sacro-saints quotas.

Ce faisant, ils désavouent au passage le jugement des supérieurs hiérarchiques directs qui, eux, sont au contact des personnels qu'ils évaluent.

Ainsi, ce système place non seulement les évalués, mais également les évaluateurs en situation de concurrence entre eux. En effet, chacun d'eux pourrait être tenté d'intervenir directement auprès de sa propre autorité hiérarchique pour essayer de faire respecter ses propositions initiales, et accessoirement pour tenter de faire admettre qu'il est un évaluateur fiable.

Il devient difficile aujourd'hui, pour un évaluateur de bonne foi, de préserver la cohésion du service dont il a la charge tout en respectant les injonctions de l'autorité supérieure. A vrai dire, ces deux options sont largement incompatibles et chacun se trouve dès lors confronté à un choix délicat.

Comment y échapper ?

Nous ne pouvons qu'encourager les évaluateurs à privilégier la solidarité des personnels au sein des unités de travail qu'ils dirigent. Après tout c'est là que se trouvent les forces qui assurent le fonctionnement quotidien du service public, à défaut de celles qui favorisent une carrière brillante.

Une partie importante de l'entretien est censée porter sur la définition d'objectifs. Dans le cadre d'un service public, la définition d'objectifs individuels est à peu près dénuée de sens. Le but étant de fournir le meilleur service possible à l'usager, les objectifs ne peuvent être que collectifs et portés par tous les agents d'une même unité de travail.

Est à proscrire absolument toute forme de demande, même implicite, de sur-investissement personnel, notamment par rapport aux définitions statutaires des missions liées au corps auquel appartient l'évalué. Aucun évaluateur ne doit oublier qu'il a affaire à des personnels généralement beaucoup plus qualifiés que ce qu'implique leur statut. Pour autant, il serait parfaitement incongru d'exiger des personnels en place qu'ils suppléent à l'insuffisance des moyens humains mis à la disposition des services. Le décret indique d'ailleurs que l'évaluation doit tenir compte «... des conditions d'organisation et de fonctionnement du service... ». Ce peut être l'occasion pour l'évaluateur de faire état de ces insuffisances (postes, niveaux de qualification, moyens matériels, locaux, ...).

De même, chaque évaluateur ne perdra pas de vue qu'il est par ailleurs lui-même évalué. Il aura donc à coeur de se comporter à l'occasion des entretiens qu'il sera amené à conduire de la manière dont il souhaiterait que son propre évaluateur le fasse à son égard.



Syndicat National de l'Administration Scolaire, Universitaire et des Bibliothèques - FSU

Section académique - 9, Rue Dupuis 80000 AMIENS
Téléphone/Fax : 03.22.72.95.02 - Email : snasub.amiens@wanadoo.fr
Site internet académique : <http://snasub-amiens.bernard-g.com>

Bulletin spécial novembre 2006

Sommaire :

- Je suis convoqué(e) à mon entretien d'évaluation : que faire ? **page 1**
- Ce qu'il faut savoir à propos de l'entretien d'évaluation : **page 2 & 3**
- Lettre - pétition : **page 4**

L'entretien d'évaluation

Ce document est un outil destiné à continuer de combattre le dispositif pervers d'évaluation - notation qui nous est imposé. Utilisez le sans modération. Faites en profiter vos collègues de travail.

Ensemble, continuons à exprimer notre refus de voir cette réforme de l'évaluation - notation aboutir. Ensemble résistons !

Le SNASUB-FSU s'est opposé, dès sa phase de préparation, au décret Fonction publique du 29 avril 2002 qui a mis en place la nouvelle procédure d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires.

Il a développé sur ce sujet un argumentaire détaillé dans une brochure élaborée en avril 2005, qui sera réactualisée lorsque les nouveaux textes réglementaires seront parus.

Contrairement au discours officiel, le nouveau dispositif n'est pas destiné à " récompenser " les " mérites " reconnus et constatés des fonctionnaires. Il organise au contraire la mise en concurrence des agents, les quotas imposés limitant à 20% d'entre eux le droit d'être reconnus " méritants ".

Face au rejet massif que les personnels ont manifesté à l'occasion de la première campagne de notation et d'avancement (près de 20.000 contestations de notation devant les CAP ont été recensées pour près de 200 recours contentieux devant les tribunaux administratifs), le ministère de l'Éducation nationale a décidé de suspendre la notation pour 2006 en attendant la publication des textes modificatifs évoqués plus haut. Aucune note chiffrée ne sera donc attribuée pour l'instant, mais les quotas sont maintenus et les entretiens d'évaluation doivent être bouclés avant la fin du mois de décembre 2006.

Rien n'est donc changé au fond. Il demeure décrété que seuls 20% des agents sont méritants, que leur mérite soit mesuré par une note ou par un compte rendu d'évaluation. A l'instar de la note, l'évaluation n'est pas destinée à porter un jugement objectif sur l'activité professionnelle de chacun. Elle est formulée uniquement pour justifier le respect des quotas pré-établis par décret.

Attaché à la poursuite de la lutte pour le retrait de ce dispositif destructeur pour la cohésion du service public et la solidarité de ses agents, le SNASUB-FSU élabore et met à la disposition de chacun des outils pour le comprendre et le combattre, en plus de la brochure évoquée plus haut.

Il s'agit de :

- une lettre pétition à adresser, selon le cas, au recteur, président d'université ou directeur d'établissement national :

Ce courrier est collectif, même s'il peut être repris à titre individuel. Il est destiné à être signé par les personnels évalués, y compris ceux qui sont par ailleurs évaluateurs. L'intérêt d'une telle lettre pétition est qu'elle constitue une action collective visible et mesurable qui ne peut être assimilée à un refus d'obéissance. Par souci d'efficacité il convient, une fois remplie, de la remettre à un militant du SNASUB qui fera parvenir à leur destinataire toutes celles qu'il aura collectées.

- une fiche pratique sur l'entretien d'évaluation :

Dans la mesure où il n'est pas possible " d'échapper " à l'entretien, cette fiche rappelle tout ce qu'il faut savoir, conformément au cadre réglementaire, sur sa convocation, sa préparation, son contenu, son déroulement, son compte rendu et les recours possibles.

Ce dispositif d'évaluation, notation, avancement est mauvais, il doit être retiré !

A toutes les phases de la procédure, ne restez pas isolé(e) ; échangez avec vos collègues, organisez vous, prenez contact avec le SNASUB-FSU qui fournira son aide logistique et son soutien à toutes celles et tous ceux qui entendent contribuer à son retrait.

Ne restez pas isolé(e)

Organisez-vous

Contactez-nous !

Analyse :

Ce qu'il faut savoir de l'entretien d'évaluation...

Avertissement : les formules en italique sont des citations des textes officiels

- La convocation

Elle émane du supérieur hiérarchique chargé de conduire l'entretien, par écrit, **au moins deux semaines à l'avance**. Elle indique la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que sa durée prévisible.

Qui est l'évaluateur ?

Le décret désigne comme tel " **le supérieur hiérarchique direct** ", la circulaire ministérielle précisant que c'est celui qui est " **chargé de l'organisation et du contrôle du travail du fonctionnaire évalué** ". La note de service du 19 juillet 2006 demande aux recteurs, présidents d'université et directeurs d'établissements publics nationaux de désigner les supérieurs hiérarchiques qui seront chargés d'évaluer leurs collaborateurs : **à chacun de s'assurer que son évaluateur est bien celui qui a été désigné par l'autorité compétente.**

- La préparation de l'entretien

L'entretien doit être préparé, aussi bien par l'évaluateur que par l'évalué. Certaines académies utilisent une maquette de compte rendu d'entretien. **Lorsqu'elle existe, elle doit être mise à disposition des évaluateurs et des évalués. (La réclamer)**

Les textes réglementaires indiquent que l'agent évalué peut, de sa propre initiative, présenter par écrit un bilan d'activité qui, s'il le demande, est annexé au compte rendu. Ce document est distinct des observations écrites que l'agent peut également joindre au compte rendu (voir plus loin).

- Le déroulement de l'entretien

Il est individuel. C'est un tête à tête entre l'évaluateur et l'évalué, aucun d'eux ne pouvant se faire assister par un tiers. En cas d'affectation à cheval sur deux ou plusieurs services, l'évaluateur est le responsable de celui de l'affectation principale.

Les instructions données aux évaluateurs leur demandent de s'organiser pour éviter tout dérangement durant l'entretien. Il faut être vigilant sur ce point et ne pas hésiter à signaler, dans les observations que chacun peut formuler en annexe au compte rendu (voir plus loin), toute interruption intempestive.

- Le contenu de l'entretien

Les textes précisent que l'entretien porte " principalement " sur trois points, énumérés ci-après. La formulation implique que ces trois points constituent un minimum obligatoire, mais que d'autres peuvent éventuellement être abordés. Au-delà de ces trois points obligatoires, l'agent évalué peut refuser d'aborder au cours de l'entretien toute question qui n'aurait pas été expressément mentionnée dans sa convocation et qu'il n'aurait donc pas eu la possibilité de préparer.

1) - Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire au regard des objectifs qui lui ont été fixés lors de son précédent entretien et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève.

C'est en principe le premier entretien d'évaluation que chacun subira. Les entretiens individuels de fixation des objectifs quantitatifs et qualitatifs, initialement prévus en 2005, n'ont été organisés que dans très peu d'endroits. Les circulaires ministérielles évoquent des " fiches de poste ou lettres de mission ", voire un " projet collectif de l'établissement ou du service d'affectation ". S'ils existent, ces documents doivent avoir été élaborés par le supérieur hiérarchique et en aucun cas par l'agent lui-même. Outre qu'ils ne sont pas obligatoires (et que souvent en effet ils n'existent pas), aucune définition ni procédure d'élaboration n'en ont été fixées. L'appréciation des résultats obtenus par chacun va donc se faire sur des bases aussi incertaines qu'hétérogènes. Cela peut utilement être rappelé par l'agent au cours de l'entretien et faire l'objet d'une observation de sa part au compte rendu.

2) - Les besoins de formation du fonctionnaire compte tenu notamment des missions qui lui sont confiées.

La formule privilégie les formations directement utiles au service, ce qui est aggravé par la loi dite " de modernisation des services publics " votée cet été. Mais le " notamment " autorise l'agent à faire état de souhaits de formation personnelle. Compte tenu des faibles moyens affectés à la formation et l'absence de remplacement, la portée pratique d'un tel échange est quasi nulle. Ce point ne vise qu'à rendre " vendable " un dispositif d'abord conçu pour mettre les personnels en concurrence.

suite de la page 2

3) - Les perspectives d'évolution professionnelles en terme de carrière et de mobilité

Cet aspect de l'entretien est à la fois illusoire et dangereux. Illusoire parce que la structure actuelle des emplois, majoritairement sous qualifiés, et le refus obstiné de la modifier en raison du coût que cela représenterait interdisent de fait tout accès à un corps ou grade supérieur autrement qu'au compte gouttes.

Dangereux parce qu'il serait grave que la carrière et le droit à mutation de chacun dépendent directement de son supérieur hiérarchique immédiat. Ce serait la fin des garanties collectives qui découlent des statuts nationaux, d'un cadre réglementaire national et d'une gestion paritaire impliquant les représentants élus des personnels.

- Le compte rendu d'évaluation

L'évaluateur qui a conduit l'entretien en établit le compte rendu. Une fois qu'il l'a rédigé et signé, il le communique à l'agent, qui y appose également sa signature. Celle-ci ne signifie en aucun cas que l'évalué en approuve le contenu, mais seulement qu'il en a pris connaissance. D'ailleurs nous conseillons de faire précéder la signature de la mention "**vu et pris connaissance le (date), sous réserve d'observations.**"

Les textes réglementaires ouvrent la faculté pour chaque agent de compléter le compte rendu par ses propres observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives de carrière et de mobilité, sur ses besoins de formation. **Un délai de huit jours à compter de sa prise de connaissance du rapport (qui court à partir de la date à laquelle l'agent y a apposé sa signature) lui est laissé à cette fin.**

Le compte rendu est versé au dossier du fonctionnaire, éventuellement accompagné du bilan d'activité que l'agent aura rédigé de sa propre initiative (voir plus haut : "préparation de l'entretien) et de ses observations sur l'entretien lui-même. En outre une copie lui en est remise.

Il est indiqué dans des circulaires ministérielles ou académiques que le compte rendu n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours administratif ou en CAP. C'est une affirmation destinée à dissuader les personnels de contester ce document. Il est loin d'être sûr qu'elle soit juridiquement fondée.

En effet, la notation doit être établie en cohérence avec l'évaluation. Si cette dernière était insusceptible de modification elle verrouillerait toute possibilité de révision de notation. A plus forte raison si la notation devait disparaître (elle est actuellement suspendue pour les personnels administratifs et de bibliothèque ; elle est déjà supprimée pour les ITRF).



Action :

Il ne faut pas hésiter à contacter un responsable du SNASUB pour signaler tout abus et, éventuellement, pour une intervention auprès de l'auteur du compte rendu.

Le SNASUB-FSU se bat pour le retrait du décret du 29 avril 2002.

Le présent document n'est pas destiné à en obtenir une "bonne application" mais à informer clairement les personnels de leurs droits dans le cadre d'un dispositif fondamentalement mauvais qui, hélas, s'impose à eux. Nous sommes convaincus qu'on ne combat efficacement que ce qu'on connaît bien.

C'est pourquoi le SNASUB élabore des outils qui peuvent permettre à chacun de participer à ce combat collectif, et il soutiendra activement toutes celles et tous ceux qui souhaitent s'y associer.

Il encourage chacun à utiliser toutes les ressources qui peuvent permettre de faire éclater le système de l'intérieur.

Ses militants aideront tous les collègues qui le solliciteront et favoriseront la coordination des actions dans ce cadre.

Analyse (suite) :

L'évaluation des fonctionnaires : un piège redoutable pour les évaluateurs

Le dispositif introduit par le décret Fonction publique du 29 avril 2002 lie de manière indissociable l'évaluation, la notation (si elle est maintenue) et l'avancement. C'est la raison pour laquelle le SNASUB l'a combattu dès sa phase d'élaboration.

Le système des quotas qu'il met en place impose que 20% maximum des agents doivent être considérés comme « excellents », 30% comme « bons » et donc 50% comme plus ou moins mauvais.

En conséquence, les évaluateurs/notateurs primaires ne peuvent plus porter un jugement sur leurs subordonnés à partir de l'appréciation objective de leur activité professionnelle. Ils sont sommés de les répartir, coûte que coûte et quoi qu'ils en pensent, entre les trois catégories évoquées plus haut.

Si d'aventure ils refusent de le faire, leur propre autorité hiérarchique le fait à leur place et à leur insu, par le truchement des commissions dites d'harmonisation préalable. Grâce à l'aide miraculeuse de la docimologie (étude systématique des méthodes d'évaluation, et notamment des facteurs déterminant la notation), un petit groupe de responsables hiérarchiques de haut rang s'arroge ainsi le droit de revoir à la baisse les notes et appréciations de fonctionnaires dont ils ignorent tout, à seule fin de respecter les sacro-saints quotas.

Ce faisant, ils désavouent au passage le jugement des supérieurs hiérarchiques directs qui, eux, sont au contact des personnels qu'ils évaluent.

Ainsi, ce système place non seulement les évalués, mais également les évaluateurs en situation de concurrence entre eux. En effet, chacun d'eux pourrait être tenté d'intervenir directement auprès de sa propre autorité hiérarchique pour essayer de faire respecter ses propositions initiales, et accessoirement pour tenter de faire admettre qu'il est un évaluateur fiable.

Il devient difficile aujourd'hui, pour un évaluateur de bonne foi, de préserver la cohésion du service dont il a la charge tout en respectant les injonctions de l'autorité supérieure. A vrai dire, ces deux options sont largement incompatibles et chacun se trouve dès lors confronté à un choix délicat.

Comment y échapper ?

Nous ne pouvons qu'encourager les évaluateurs à privilégier la solidarité des personnels au sein des unités de travail qu'ils dirigent. Après tout c'est là que se trouvent les forces qui assurent le fonctionnement quotidien du service public, à défaut de celles qui favorisent une carrière brillante.

Une partie importante de l'entretien est censée porter sur la définition d'objectifs. Dans le cadre d'un service public, la définition d'objectifs individuels est à peu près dénuée de sens. Le but étant de fournir le meilleur service possible à l'utilisateur, les objectifs ne peuvent être que collectifs et portés par tous les agents d'une même unité de travail.

Est à proscrire absolument toute forme de demande, même implicite, de sur-investissement personnel, notamment par rapport aux définitions statutaires des missions liées au corps auquel appartient l'évalué. Aucun évaluateur ne doit oublier qu'il a affaire à des personnels généralement beaucoup plus qualifiés que ce qu'implique leur statut. Pour autant, il serait parfaitement incongru d'exiger des personnels en place qu'ils suppléent à l'insuffisance des moyens humains mis à la disposition des services. Le décret indique d'ailleurs que l'évaluation doit tenir compte «... des conditions d'organisation et de fonctionnement du service... ». Ce peut être l'occasion pour l'évaluateur de faire état de ces insuffisances (postes, niveaux de qualification, moyens matériels, locaux, ...).

De même, chaque évaluateur ne perdra pas de vue qu'il est par ailleurs lui-même évalué. Il aura donc à cour de se comporter à l'occasion des entretiens qu'il sera amené à conduire de la manière dont il souhaiterait que son propre évaluateur le fasse à son égard.



Lettre Pétition

**Madame le Recteur,
Monsieur le Président de l'Université
Monsieur le Directeur du**

(rayer les mentions inutiles et, éventuellement, compléter)

Dans le cadre de la nouvelle campagne d'évaluation, de notation et d'avancement, nous sommes convoqués à un entretien d'évaluation par notre supérieur hiérarchique. Nous déférerons à cette convocation. Cependant, nous tenons à vous exposer les raisons pour lesquelles nous considérons qu'un tel entretien est au mieux inutile, au pire dévastateur pour la cohésion du service public au bon fonctionnement duquel nous sommes très attachés.

L'art. 8 du décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 stipule : " Il est établi pour chaque fonctionnaire une fiche de notation comprenant :

- 1° Une appréciation générale arrêtée sur la base des critères prévus à l'art. 6, exprimant la valeur professionnelle de l'agent et tenant compte de son évaluation ;

- 2° Une note fixée selon les niveaux et les marges d'évolution prévus à l'art. 6 et établie en cohérence avec l'appréciation générale mentionnée ci-dessus. "

L'art. 11 du même décret indique en outre : " Au vu de leur notation, il est attribué aux fonctionnaires, dans chaque corps, des réductions ou des majorations par rapport à l'ancienneté moyenne exigée par le statut du corps pour accéder... à l'échelon supérieur ... "

Ce texte introduit un lien indissociable entre évaluation, notation et avancement, les deux premiers éléments devant être établis en cohérence entre eux, le troisième découlant des deux premiers.

Du fait de l'imposition par le même décret de quotas infranchissables, l'évaluation et la notation ne peuvent plus refléter objectivement notre valeur professionnelle puisque l'" excellence " et la " médiocrité " sont désormais contingentées a priori par décret. Ainsi, le compte rendu d'évaluation et la notation ne sont libellés que pour justifier a posteriori les quotas, et non pour traduire notre valeur professionnelle constatée à partir de notre activité. La campagne de notation passée est hélas éclairante à cet égard.

De plus, la notation est (provisoirement ?) suspendue pour la campagne 2006, rendant encore plus subjectives toutes les opérations de gestion collective qui ne seraient plus fondées que sur la seule comparaison des comptes rendus d'évaluation, en admettant qu'une telle comparaison soit possible.

Ce dispositif n'a pour fonction que d'introduire la concurrence entre collègues. Il est incompatible avec le souci de favoriser le travail en équipe, qui devrait constituer la préoccupation de toute autorité soucieuse de la qualité du service rendu à l'usager. Nous avons en outre du mal à imaginer que la moindre parcelle du temps considérable consacré à cette seule opération puisse présenter une quelconque utilité pour le dit usager.

Soucieux de la qualité du service public à la mise en œuvre duquel nous contribuons, nous demeurons à la disposition de nos supérieurs pour nous entretenir régulièrement avec eux de son fonctionnement et des améliorations à y apporter, de préférence dans un cadre collectif et dénué de tout enjeu concurrentiel.

Nom et prénom	Grade	Etablissement /Service	Signature

A renvoyer à SNASUB/FSU - 9, Rue Dupuis 80000 AMIENS