



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 ?

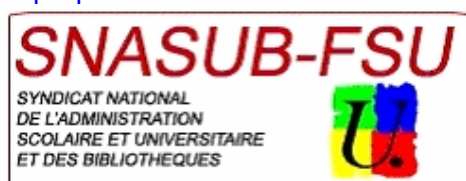
Nous ne pouvons qu'encourager les évaluateurs à privilégier la solidarité des personnels au sein des unités de travail qu'ils dirigent. Après tout c'est là que se trouvent les forces qui assurent le fonctionnement quotidien du service public, à défaut de celles qui favorisent une carrière brillante.

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 cœur 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.



Le SNASUB/FSU au service des Personnels Administratifs, des Personnels ITRF et des Personnels des Bibliothèques de l'Académie d'Amiens

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