



Évaluation des ITA

(extraits de la plate-forme revendicative du dernier congrès CGT-INRA, nov. 2003)

La note de service concernant l'évaluation des ITA (<http://merlin.lusignan.inra.fr/NS/ns2003-88.html>) est sortie. Elle prévoit une évaluation comportant un entretien, la Direction Générale de l'INRA veut transformer l'entretien d'activité actuel en un entretien d'évaluation couplé avec les procédures d'avancement, y compris les concours internes.

L'entretien devient un entretien d'appréciation au cours duquel les agents seuls face à leur DU devons signer un contrat d'objectif (ils appellent ça en réalité un « engagement réciproque ») pour les 2 ans à venir... Signer un engagement dans des conditions où l'agent (ni d'ailleurs in fine le DU) ne maîtrise ni les moyens qui lui sont alloués, ni l'évolution de l'unité dans un contexte de restructuration de l'INRA, de restrictions budgétaires et en quasi-absence de possibilité de promotion ?». C'est cela, entre autre, que nous avons refusé en 1992 lors de la mise en place des entretiens. Ne s'agit-il pas de faire croire aux agents qu'avec un entretien « appréciatif », incluant ce contrat « engagement réciproque » avec le DU, ils pourraient bénéficier d'un avancement !

Quel que soit le résultat de cet entretien, l'expérience nous enseigne que tous les "méritants" ne bénéficieront pas d'une promotion étant donné le blocage des carrières. La mise en place de cet entretien d'évaluation coïncide avec une vague sans précédent de suppressions d'emplois de titulaires dans les EPST, dont l'effet négatif sur les possibilités de promotions et sur les carrières des agents est évident, et le gouvernement entend s'attaquer encore plus à l'emploi titulaire en profitant des départs en retraite des prochaines années. **Il s'agit donc d'autre chose : quadriller les ITA, les rentrer dans des cases, les contrôler, bref il s'agit de nouvelles contraintes, de nouveaux devoirs, de nouvelles procédures pour nous appâter.** Nous devons combattre cette logique.

Les Commissions Administratives Paritaires ont toutes les chances de voir leur rôle dans les procédures d'avancement réduit à la portion congrue, quoi que s'en défende la Direction: l'administration pourra s'appuyer sur ces entretiens « appréciatifs » pour classer les agents. A l'inverse, pour la CGT le blocage actuel et prévisible des carrières ne peut que renforcer la nécessité d'une gestion juste des avancements fondée principalement sur l'ancienneté dès l'instant où les agents effectuent normalement le travail qui leur est confié.

L'évaluation permettra à la hiérarchie d'avoir les pleins pouvoirs sur la gestion des carrières des personnels et mettre fin au petit contre pouvoir que constituent les CAP. Il ne faut pas se leurrer, l'objectif est bien de réduire les prérogatives des CAPN qui sont déjà quasi inexistantes chez les scientifiques et qui se réduisent chez les catégories A dans la mesure où bien souvent, les choses sont ficelées dans les CCDR où les chefs de département sont « tout-puissants ». Le dispositif d'évaluation que la DG met en place à l'INRA est le plus lourd de tous les EPST. Il est un outil de gestion qui entre dans le cadre des grandes restructurations de

l'institut et il doit permettre les redéploiements des unités à fermer vers les unités à promouvoir.

Pour les IE et IR, une deuxième évaluation dite "évaluation-conseil", hors hiérarchie, s'ajoutera désormais soumis à l'évaluation appréciative commune à tous les ITA. Tous les quatre ans, ils devront rédiger un rapport d'activité. Ce dossier sera évalué par une Commission d'Evaluation des Ingénieurs (CEI, au nombre de six). Le dispositif d'évaluation-conseil des ingénieurs n'est pas « neutre ». Il est organisé autour de missions types qui sont la traduction de "messages forts de la direction" à destination des ingénieurs. Chaque ingénieur devra se positionner par rapport à ces missions types. Il y a bien volonté, au-delà de la justification avancée (permettre à l'agent de se situer) de normaliser les missions des ingénieurs.

On peut craindre dans les années à venir une contractualisation de plus en plus contraignante. En effet, la mise œuvre systématique de l'évaluation vise à contrôler les résultats obtenus au vu du contrat initial et de rédiger le futur contrat avec plus de précision. Ce principe peut entraîner d'ailleurs une rigidité accrue de l'institut en limitant les initiatives des ingénieurs et aller à l'encontre d'un des principes de base de la réforme, la recherche de flexibilité.

Si certains ingénieurs pensent que ce type d'évaluation conseil est « valorisant » et est un moyen pour eux d'être reconnu au même titre que les scientifiques. C'est un miroir aux alouettes, ainsi le bilan que les scientifiques tirent de nombreuses années de fonctionnement des CSS est très nuancé. De plus, le fait que la direction s'entête à maintenir entre les deux procédures (conseil, appréciative) une passerelle fait qu'une partie de l'avis de la hiérarchie sera à la disposition des CEI. Pourquoi ne pas rendre ces deux types d'évaluations complètement autonomes ? La direction aurait-elle l'intention d'orienter le processus d'évaluation conseil des ingénieurs ?

Le principe fondateur de l'évaluation quelle que soit sa nature (conseil, appréciative) est de faire croire à l'individu évalué qu'il est maître de son destin. L'évaluation tend à rendre l'individu responsable de l'état de ses compétences, de sa situation sociale et professionnelle et de son propre avenir en prenant soin de ne pas prendre en compte les conditions de travail et le contexte de travail au sein de l'unité et plus généralement au sein de l'institut.

L'évaluation s'inscrit dans un contexte de remise en cause des services publics et du cadre de gestion "collectif" des carrières et des salaires dans la fonction publique au bénéfice d'une individualisation des procédures. L'évaluation est l'outil indispensable à la mise en place de cette nouvelle philosophie de gestion des ressources humaines. Le gouvernement met en place les procédures d'évaluation dans tous les domaines. Il cherche désormais à instituer dans la fonction publique le salaire au mérite, diverses expérimentations sont en cours.

On nous prétend que l'évaluation servirait à trier le bon grain de l'ivraie et récompenser « ceux qui travaillent bien », ceux qui méritent (sous-entendu une promotion ?). On n'a pas d'augmentation à nous proposer (la carotte) alors on va nous évaluer... pour savoir si nous méritons notre salaire ou notre prime ? (le bâton !).

La CGT-INRA et les délégués élus sur ses listes défendront les positions suivantes:

- Maintien de toutes les prérogatives des CAPN de toutes les catégories, renforcement de celles-ci (ce qui est valable aussi pour les scientifiques).
- Maintien des instances de négociation de premier niveau : CAPL et CCDR car ce sont toujours dans ces lieux que les représentants du personnel sont les plus proches des agents.
- Pas d'interférence entre le dispositif d'évaluation et la gestion des carrières
- Présence d'observateurs émanant des élus du personnel aux CAP dans les commissions d'évaluation (chercheurs et ingénieurs)

Le congrès de la CGT-INRA a décidé de lancer une campagne visant à dissocier évaluation et promotions, à dissocier évaluation individuelle et "engagement réciproque" (entre l'agent et son DU).