



EVALUATION : MAITRE- MOT OU TRAITRE- MOT?

(Fait à St Cyr L'Ecole, le 29 octobre 2003)

A dresse du site : www.inra.fr/intranet-cgt

Au CTP du 16 octobre, un projet de note de service concernant l'évaluation des ITA a été examiné. Se basant sur 2 décrets : celui (du 30 décembre 1983) fixant les dispositions statutaires des EPST posant le principe d'une évaluation appréciative des ITA liée aux procédures d'avancements, et celui (du 29 avril 2002) prévoyant 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'évaluation, les grands managers n'ont que ce mot-là à la bouche! On nous en rebat les oreilles à l'INRA (on évalue tout, tout le monde passe son temps à évaluer les autres) et on voudrait nous faire croire qu'elle 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!). Ainsi cela pourrait fort bien servir (c'est le cas dans le privé) à l'instauration du salaire au mérite que le gouvernement cherche à instituer dans la fonction publique?

La Direction prétend s'appuyer sur l'avis des agents et des Directeurs d'Unité (DU).

Avant l'été, certains ont vu passer un questionnaire sur l'entretien biennal d'activité. Le dépouillement de cette enquête a été présenté au CTP (*). Seulement 771 questionnaires ont été renvoyés et dépouillés : 107 DU (sur 450 soit 23,8%) et 664 ITA (sur 6368, soit 10,1%). Une question importante a été posée aux DU et pas aux agents : « *seriez vous favorable à ce que l'entretien d'activité devienne un entretien d'appréciation* ». A cette question, 49 DU ont répondu *oui* (46%), 41 *non* (38%) et 17 étaient *sans opinion* (16%). Cela a suffi pour que la direction conclue que les DU sont majoritairement pour un entretien d'évaluation! Il leur a été également demandé « Pensez vous qu'il faille établir un lien entre l'entretien et d'autres procédures de gestion » ? Bien sûr, ils ont répondu oui à 83%.

Aux agents par contre, il a été posé la question suivante : « *Seriez vous favorable à lier l'entretien avec les propositions d'avancement que votre DU formule dans les campagnes d'avancement* » ? Notez bien qu'il y a 2 fois le mot « avancement » dans la question, les 10,1% d'agents qui ont répondu ont dit *oui* à 73%, ce qui signifie rapporté aux chiffres bruts que 73% des 664, soit 485 agents sur 6368 (soit 7,6 % des ITA de l'INRA) sont favorables à cette évolution. Passons sur la méthode et sur la validité de cette enquête à laquelle n'ont probablement répondu que ceux que l'entretien intéresse...

LA QUESTION QUI N'A PAS ETE POSEE est la suivante : « *Savez vous que nous voulons faire de l'entretien un entretien d'appréciation au cours duquel vous allez fixer entre quatre z'yeux avec votre Directeur d'Unité un contrat d'objectif* (ils appellent ça en réalité un « engagement réciproque ») *pour les 2 ans à venir dans des conditions ou vous ne maîtriserez ni les moyens qui vous seront alloués, ni l'évolution de votre 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. Et on voudrait faire maintenant croire aux agents qu'avec un entretien « appréciatif », incluant ce contrat d'objectifs-« engagement réciproque » avec le DU, ils pourront 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 nous intéressons à vous, regardez ! on vous écoute...

L'autre conséquence est que, **quoi que s'en défende la Direction, les CAP ont toutes les chances de voir leur rôle dans les procédures d'avancement réduit à la portion congrue, l'Administration pouvant 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.**

Ne soyons **donc** pas dupes. La CGT au cours de ce CTP a proposé la motion suivante : « *Le CTP se prononce contre un entretien d'évaluation des ITA intégrant de facto un contrat d'objectif* ». Ont voté "pour" les 4 représentants de la CGT, les représentants de la CFTC se sont abstenus, et les 4 représentants de la CFDT avec ceux de la direction ont voté contre. Le projet de note de service a été soumis au vote du CTP (c'est une première !...). Il a été adopté par 10 pour (l'administration), 4 contre (la CGT) et 6 abstentions (CFDT et CFTC).

LA CGT-INRA INVITE LES PERSONNELS A RESTER VIGILANTS ! LA DIRECTION VEUT NOUS IMPOSER UN MARCHÉ DE DUPES : NOUS AMENER A PENSER QU'ÉVALUATION POURRAIT RIMER AVEC PROMOTION... POUR 70 ? 80 ? 90 ? % DE BIEN ÉVALUÉS 1 ? 2 ? 3 ? % DE PROMUS ? L'ENJEU EST DONC AILLEURS : QUADRILLER LES ITA, LES INCLURE DANS DES CASES ET JOUER AVEC CES PETITES CASES COMME AVEC DES PIONS... AUX HASARDS DES RESTRUCTURATIONS ?

REVENDIQUONS ENSEMBLE LE RETOUR A UN ENTRETIEN PUREMENT D'ACTIVITÉ ET LA PRÉPONDERANCE DU RÔLE DES CAP DANS LES PROCÉDURES D'AVANCEMENT AUTRES QUE CONCOURS INTERNES.

(*) bien évidemment, c'est à un cabinet privé qu'il a été fait appel pour faire ce travail