

EVALUATION : **POURQUOI ET COMMENT REFUSER LE SYSTEME ?**

Le dispositif

Au vu de la valeur professionnelle de l'agent, valeur appréciée dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 du décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007, soit au cours d'un entretien professionnel, il est attribué aux fonctionnaires dans chaque corps, un ou plusieurs mois de réduction par rapport à l'ancienneté moyenne exigée par le statut du corps pour accéder à l'échelon supérieur. Ces réductions ou majorations d'ancienneté sont attribuées après avis de la commission paritaire académique.

Les fonctionnaires stagiaires et ceux qui ont atteints l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade sont exclus de cette mesure.

Le décret stipule également que ce sont désormais les chefs d'établissement et les chefs de service, et non plus le Recteur, qui attribuent les réductions ou les majorations de la durée de service. C'est la porte ouverte à tous les abus.

Une autre modification du dispositif, et non pas la moindre, est spécifiée dans l'article 11 du décret. Les mois de réduction ne sont plus répartis sur l'ensemble de l'Académie mais ils sont distribués aux services au prorata de leur effectif. Cela signifie que pour l'avancement, la concurrence entre agent d'un même grade ne se fera plus à l'échelle académique mais au niveau d'un service.

Le projet de circulaire

Ce décret peut générer des dérives lors de sa mise en œuvre dans les circulaires d'application. Pour exemple, le projet de circulaire relatif à l'attribution de réductions et de majorations d'ancienneté proposé par l'Académie de Toulouse.

Le Rectorat a soumis le projet par courrier électronique aux organisations syndicales, qui n'ont eu que deux jours pour y répondre.

Le SGPEN-CGT a dénoncé le délai très court qui nous a été donné pour étudier cette circulaire. Il a également réaffirmé sa position contre l'attribution arbitraire, par les chefs de service, des réductions et des majorations de la durée de service. En effet, TOUS les agents doivent pouvoir progresser à l'ancienneté au minimum.

Travailler plus pour gagner plus ! Dans le paragraphe « la mise en œuvre du dispositif » du projet de circulaire, il est spécifié qu'il peut être proposé une réduction d'ancienneté

à un agent qui a permis la continuité du service public dans des conditions de travail dégradé ou s'il a pris en responsabilité des intérimaires comptables ou de gestion.

Mais de qui se moque-t-on ? Aujourd'hui, TOUS les agents ont des conditions de travail exécrables du fait notamment des incessantes suppressions de postes et des non remplacements des départs à la retraite. TOUS les agents assument des fonctions pour pallier au manque de personnels et la continuité du service public d'Education n'est assurée que grâce au sérieux et à la bonne volonté des agents.

Et à contrario, une majoration d'ancienneté peut être appliquée au fonctionnaire dont la valeur professionnelle est jugée insuffisante. Cela signifie que des chefs d'établissement ou de service peuvent profiter de ces éléments pour appliquer des majorations aux fonctionnaires qui refuseraient ou ne pourraient pas assurer la surcharge de travail.

Tous les agents doivent pouvoir progresser à l'ancienneté au minimum

Dans sa réponse, le SGPEN-CGT a également dénoncé le caractère approximatif du paragraphe « demande de révision des propositions ». En effet, dans le projet de circulaire, il n'est pas

mentionné l'article 6 du décret qui stipule que le recours gracieux peut être exercé dans un délai de dix jours francs suivant la communication à l'agent du compte rendu de l'entretien.

La CGT affirme sa position contre l'attribution arbitraire de réductions et de majorations d'ancienneté. Tous les agents devraient pouvoir progresser à l'ancienneté au minimum d'autant plus que les conditions de travail sont de plus en plus difficiles notamment pour faire face aux suppressions de poste et aux non remplacements des personnes partant à la retraite. Et quid des fonctionnaires qui ne peuvent pas assumer des surcharges de travail ?

Pourquoi résister ?

Dans l'article 2 du décret, il est spécifié que le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu. Il s'avère que dans de nombreux services et établissements, des documents sont établis sans aucun entretien préalable. Les chefs d'établissement ou de service pensent que c'est une perte de temps que de communiquer avec les agents.

Par ailleurs, un agent ne peut être tenu pour responsable d'une politique décidée par sa hiérarchie !

Or, le Ministère mène « une réforme » du Moyen Terme dont nous refusons la forme (pas de consultation) et le fond (suppression de missions). Elle décide seule d'objectifs et d'indicateurs dans le cadre de la LOLF et elle rend les agents responsables de leur réalisation, déclinée en objectifs individuels. Elle ne tient aucun compte de l'avis des agents. Mais elle estime qu'ils doivent être rendus responsables des difficultés ! C'est pourquoi nous refusons que les agents soient évalués au regard de ces objectifs et indicateurs.

Notons au passage que la mise en place de la LOLF qui se fixait pour but, entre autres, de maîtriser les dépenses publiques, génère une énorme bureaucratie et donc un coût de gestion que l'on se garde bien de mesurer ! **Dans ce cadre, nous refusons la contractualisation d'objectifs entre un agent et sa direction. Signer un contrat et donc rendre responsable un agent n'aurait de sens que si l'agent avait un quelconque pouvoir sur la définition de ses missions et des moyens mis en œuvre pour les réaliser.**

Quant à l'évaluation des agents sur un critère subjectif comme le « sens du service public », nous demandons que le Ministère clarifie cette notion... y compris pour lui-même.

Comment résister ?

Pour résister à ces dérives, les personnels disposent essentiellement de 2 moyens individuels qui peuvent prendre une dimension collective, sachant que l'entretien reste strictement individuel (l'agent ne peut pas être accompagné par un représentant syndical).

1 - Il est d'abord possible de ne pas se rendre à l'entretien, donc de le refuser, sachant que même si l'entretien n'a pas lieu, des objectifs sont assignés dans un compte-rendu ou une lettre de mission écrits par le supérieur et versés au dossier. Le seul risque lié à ce refus serait le maintien à la simple promotion à l'ancienneté sans bonus ni malus, puisqu'il n'y aurait pas eu d'évaluation.

2 - Si l'on ne refuse pas l'entretien, là encore il existe deux possibilités d'agir :

- lorsque le fonctionnaire reçoit le compte rendu de l'entretien pour signature, il peut saisir directement son supérieur hiérarchique pour demander une révision du document. Ce recours gracieux peut être exercé dans un délai de dix jours francs suivant la communication du compte rendu.

- il est aussi possible de porter dans le cadre « expression de l'agent » du compte-rendu de l'entretien la phrase-type suivante : **« en position statutaire et non contractuelle, soucieux d'accomplir ma mission conformément aux lois et règlements, je conteste la mise en place de la réforme de la notation qui s'oppose aux principes du service public »**, puis de signer à la suite de cette phrase et non dans le cadre prévu par l'administration.

Cette forme de résistance reste cependant symbolique. **La mobilisation collective et intersyndicale pour refuser d'ap-**

pliquer ces nouvelles modalités aux personnels des établissements publics est donc préférable car plus efficace et plus radicale.

Si vous êtes évaluateurs ou notateurs :

Il peut vous être attribué un éventuel malus pour ne pas avoir participé à l'évaluation, qui fait partie de vos fonctions, puisque cela peut entrer dans le cadre d'une insuffisance professionnelle (mais **qu'il faudra alors contester en CAP dans le cas d'une action collective**. Ce refus doit être interprété comme un acte collectif et ne pouvant plus entrer alors dans l'évaluation professionnelle individualisée ! De plus, pas de problème pour les agents que vous deviez évaluer ou noter : ils le seront par quelqu'un d'autre.

Rappel du caractère FACULTATIF de l'entretien d'évaluation.

S'il est évidemment du devoir du chef de service de convoquer les agents pour l'entretien annuel, en cas de refus de l'agent, aucune pression ne doit s'exercer sur un(e) collègue ne désirant pas y assister : **toute pression hiérarchique serait considérée comme une atteinte à la déontologie.**

Nous demandons simplement **l'application des textes qui prévoient une procédure à suivre en cas de refus d'entretien**. En effet, le refus étant un droit,

l'agent ne doit pas être pénalisé. A titre d'exemple, la CAP des agents des Impôts a obtenu des majorations de notes pour des collègues ayant boycotté l'entretien.

En cas de désaccord, nous conseillons vivement aux personnels d'en informer dans les meilleurs délais leur représentant CGT, **par ECRIT**. Celui-ci, avec l'appui des différentes structures de la CGT, leur indiquera la solution que propose la CGT. De plus, la CGT, forte de tous les signalements qui lui seront faits, alertera les ministres compétents pour dénoncer cette procédure inique. Elle pourra mobiliser tous ses représentants qui siègent dans les différentes instances paritaires (CTP, CAPA, CHS, ...) afin de porter le mécontentement des personnels et d'interpeller les responsables de l'Administration.

Nous rappelons que, **SANS ECRIT**, la parole de la CGT est creuse. Il faut que nous disposions de preuves tangibles afin que nos interventions soient inattaquables, et mettre l'Administration face à ses dysfonctionnements.

Le collectif des administratifs du SGPEN CGT mobilise ses forces et ses compétences au service des personnels et de la défense du service public. Nous ne pouvons qu'inciter les personnels mécontents à se syndiquer à la CGT, afin de mieux se défendre, et donner plus de poids à la CGT pour porter haut et fort les revendications des personnels et le mal être des agents, qui sont de plus en plus humiliés et traités avec brutalité.