



Paris, le 8 mars 2011

Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE de la réunion du 3 mars 2011 projet d'arrêté sur l'évaluation des agents affectés dans les DDI

La détermination des représentants FORCE OUVRIÈRE au premier CTP des DDI avait amené le Secrétaire général du gouvernement (SGG) à engager les discussions sur les trois projets de textes (règlement ARTT, astreinte et évaluation) qu'il avait tenté, dans un premier temps, de passer à la hussarde (cf. notre compte-rendu du 4 février dernier).

À l'issue de la réunion du premier groupe de travail, FORCE OUVRIÈRE adressait au SGG une lettre ouverte détaillant ses revendications sur les deux premiers sujets abordés à cette occasion (règlement ARTT, astreinte) et sur celui, à venir, de l'évaluation (cf. notre compte-rendu du 14 février dernier).

Le groupe de travail s'est donc réuni, comme prévu, le 3 mars dernier pour examiner le dernier sujet : l'évaluation des agents affectés dans les DDI.

La stratégie de FORCE OUVRIÈRE aura fait des émules puisqu'une autre organisation a remis à cette occasion une lettre ouverte au SGG (sic) avant de quitter la séance, les deux autres considérant -comme nous- que la politique de la chaise vide n'était assurément pas la meilleure façon d'avancer à ce stade (resic).

Si nous voulons imposer la satisfaction de nos revendications, nous devons en effet d'abord saisir toutes les occasions de les exprimer.

Puis construire l'unité la plus large autour de ces revendications et non l'inverse !

Examen du projet d'arrêté sur l'évaluation des agents des DDI :

La volonté du SGG est de généraliser l'entretien d'évaluation à l'ensemble des agents des DDI, selon le même mode opératoire et suivant un modèle unique de compte rendu d'entretien.

Sur ce principe, FORCE OUVRIÈRE ne peut que s'inscrire en faux. C'est un nouveau pas vers la perte de compétences des ministères en matière de gestion des personnels. Non seulement les ministères perdent la main sur l'évaluation de leurs personnels en DDI, mais ils se voient imposer les méthodes du SGG.

Les ministères qui entouraient le SGG lors de ce groupe de travail l'ont reconnu, ils n'auraient alors d'autre choix que d'aligner leur dispositif d'évaluation avec celui qui sera défini dans les DDI pour garantir l'égalité de traitement à leurs agents quel que soit leur lieu d'affectation.

Le dispositif SGG s'imposerait dans les ministères qui perdraient ainsi toute marge de manœuvre et de concertation !

L'enjeu est donc crucial de parvenir à amender ce projet, assez mauvais dans sa première version, pour ne pas tomber dans la spirale infernale de l'alignement par le bas.

Fédération de l'Administration Générale de l'État – fagefo@wanadoo.fr

Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – fnecfpfo@fr.oleane.com

Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – contact@fets-fo.fr

Fédération des Finances – fo.finances@wanadoo.fr

46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris

Les représentants de FORCE OUVRIÈRE ont été particulièrement virulents et vigilants sur les projets d'arrêt, de modèle de compte rendu et de guide d'accompagnement.

Ils avaient déjà formulé leurs propositions dans la lettre ouverte au SGG du 14 février.

Force est de constater que le SGG a accepté de prendre en compte un grand nombre de nos demandes, même si ses engagements lors de ce groupe de travail n'ont pas de valeur formelle ni définitive car ils seront soumis à un arbitrage interne plus large.

Sur le point le plus sensible : la bonification d'ancienneté

Le SGG a souhaité inclure, dans le compte rendu d'entretien d'évaluation, la proposition de bonification faite par le supérieur hiérarchique, et il en a profité pour introduire la possibilité de « majoration » d'ancienneté (-1, -2 ou -3 mois).

Cette majoration scandaleuse est possible réglementairement mais quasiment jamais retenue dans les ministères : ce serait un recul monumental !

De surcroît, les ministères ont tous des calendriers et des règles d'exercice très différentes (par exemple sur le choix du nombre de mois – parfois réduit à +1 et +3 mois – ou sur le pourcentage de population bonifiable à 1 mois – 50%, 70%, ...).

Même la Fonction Publique a son propre schéma puisqu'elle envisage le « +1 mois pour tous » dans ses diaporamas.

Le SGG s'est dit prêt à réfléchir à la suppression de l'exercice de bonification d'ancienneté dans le compte rendu d'entretien : il a d'ores et déjà consenti à faire apparaître la « majoration » comme devant être anecdotique en comparaison de la « réduction » d'ancienneté.

Sur le modèle de compte rendu :

Le SGG a proposé de donner une suite favorable à bon nombre de nos propositions d'amendements, notamment sur les points suivants :

- Fiche de poste : afin d'éviter les mutations déguisées, le SGG rajoutera des consignes pour empêcher les évolutions trop brutales ou importantes de la fiche de poste ; il précisera aussi que l'exercice n'est pas unilatéral.
- Temps partiel : le SGG a accepté de supprimer l'indication sur les absences de l'agent (maladie, maternité, parental, syndical, etc.), qui serait discriminante, mais il veut conserver une case « quotité de travail ». Nous craignons que l'évaluation soit proportionnelle à cette quotité !
- Appréciation individuelle : le SGG a accepté de mettre en parallèle cette appréciation et le contexte global du service, en introduisant une appréciation collective du service.
- Nombre d'objectifs : le SGG a accepté de laisser de la latitude sur le nombre d'objectifs à fixer.
- Le contexte : le SGG a accepté d'introduire une case « contexte constaté au cours de l'année écoulée » qui répondra ainsi à la case « contexte prévisible au cours de l'année à venir ». Les faits perturbateurs non prévus sont aujourd'hui monnaie courante !
- Cocher n'est pas évaluer : le SGG a accepté de donner une place importante aux appréciations littérales (sur les parties « bilan » comme « évaluation ») mais n'a pas voulu supprimer le principe pourtant réducteur des croix dans les cases.
- Liste des compétences : le SGG a reconnu que la grille proposée est surtout adaptée aux corps administratifs de catégorie A, il a proposé d'introduire de la modularité, et de mieux prendre en compte les métiers techniques. La description du « savoir-être », subjective et bancale, devrait être revue.
- Formations : le SGG a convenu qu'il fallait qu'apparaissent explicitement les demandes de formations qui auraient été déposées mais non satisfaites, en précisant pourquoi.
- Souhaits professionnels : le SGG veut conserver cette partie mais accepte de transformer l'« appréciation » du supérieur, qui n'a pas lieu d'être, en « conseil ». Il accepte aussi de donner un caractère informatif au conseiller carrière-mobilité, initialement présenté comme incontournable. La hiérarchie n'a pas à s'immiscer dans la relation avec le conseiller !
- Les délais : le temps limite laissé pour la rédaction du compte rendu sera encadré, ni trop court (pour ne pas rajouter au stress du manager), ni trop long non plus (les objectifs devant être arrêtés en début d'année et le recours engagé rapidement si besoin).

Prochaine échéance : le CTP des DDI se réunira le 17 mars prochain.