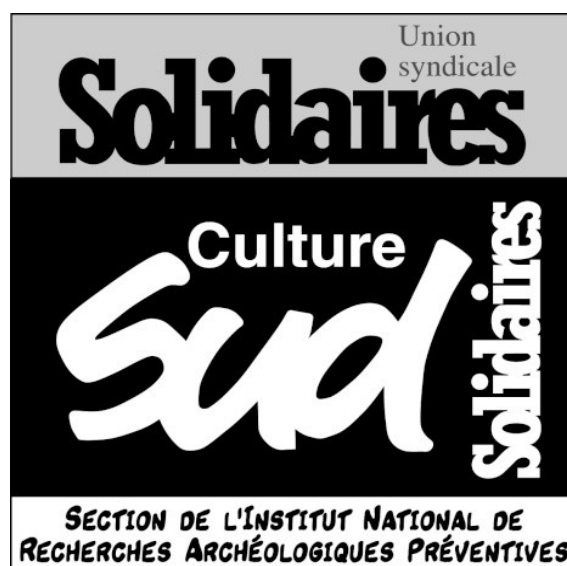


L'ÉVALUATION DU PERSONNEL

Premières analyses et revendications des sections CNT et SUD-Culture-Solidaires de l'INRAP



Septembre 2011

Evaluation, non merci !

En préambule

Depuis 2005, le gouvernement entend remplacer la notation dans la fonction publique par un entretien professionnel/évaluation. En 2007, le Ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction Publique (E. Woerth) et le Chargé d'Etat à la Fonction Publique (A. Santini) signent un décret autorisant les ministères volontaires à remplacer la notation traditionnelle par le nouveau dispositif (décret 2007-1365). Donc, à la Culture et à l'INRAP, on est volontaire. Puisque l'étape de remplacement de l'ancien dispositif n'existe pas¹, on peut gagner du temps pour une mise en place à la hussarde. La direction de l'INRAP fait ainsi montre de sa bonne volonté aux ministères de tutelle, ce que nous appellerons en langage scolaire et vulgaire du fayotage !



Avant de continuer, Il est bon de rappeler un peu d'histoire sur la notation dans le service public pour en arriver à l'entretien/évaluation. Le régime de notation des fonctionnaires se voulait être, selon l'esprit du statut général des fonctionnaires de 1946, un élément fort de la motivation et de l'efficacité de l'agent. Il avait pour objectif de traduire la valeur professionnelle des agents et de jouer un rôle certain en matière d'avancement, de promotion, de rémunération et d'affectation. Les faibles évolutions des textes en 1959 (contenant des dispositions dérogatoires selon les secteurs), la pratique, et surtout la volonté des gouvernants de «*manager*» les services publics comme des entreprises privées, ont induit des réformes lentes mais sûres, par «à-coups» comme en 1998, 2000 et 2001. Ces modifications étaient des tremplins pour amener à la situation actuelle et créer des marches vers la notion «d'insuffisance professionnelle», antichambre du licenciement, du «dégraissage» des bases actives.

Ce qu'il en était dans les services publics

Pour commencer, l'introduction de ces systèmes entraîne des incidences sur l'organisation du travail mais pas seulement... Il a donc été établi que leurs modalités d'application devaient faire l'objet d'un avis au Comité Technique Paritaire Central (CTPC) mais aussi au Comité Hygiène et Sécurité (CHSCT) comme l'atteste un arrêt de la cour de cassation du 28 novembre 2007. Ce dernier a considéré que l'évaluation du personnel avait pour effet de créer de l'anxiété et du stress chez les salariés et que ce dispositif devait faire l'objet d'un examen par le CHSCT.

La notation sert à évaluer la valeur professionnelle de l'agent, Le pouvoir de notation est exercé par le/la chef de service, autorité investie du pouvoir de nomination. Par exemple, à l'INRAP, pour les opérationnel-les de terrain, le/la chef de service serait l'Assistant-e

¹ Il y a eu deux tentatives du temps de l'AFAN (association loi 1901, ancêtre maintenant lointain de l'INRAP) : en 1993 (évaluation/requalification, les SRA donnaient aussi leur avis) et en 1998, les RO «évaluaient» les techniciens pour le compte des Directions Interrégionales.

Scientifique et Technique. Pour l'AST (qui fait la jonction entre l'administration et les opérationnel-les) ce serait le/la Directeur-trice interrégional-e... La notation comprend une note chiffrée de 0 à 20, établie en fonction de divers facteurs (compétence professionnelle, exactitude, esprit d'initiative, obéissance ...) et une appréciation générale du/de la chef de service et de sa hiérarchie. Nous sommes dans l'arbitraire et le jugement de valeur total...

Procédure de notation

Elle se déroule annuellement. Une note provisoire est établie après un entretien avec l'agent. Note et appréciation vous sont communiquées, ainsi qu'à la Commission Consultative Paritaire (CCP). Après péréquation, système de calcul obscur qui peut tenir compte de la moyenne de la catégorie, la note définitive vous est attribuée.

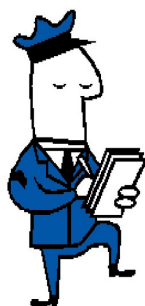
Contestation

Vous pouvez demander une révision de votre notation par l'intermédiaire de la CCP. Un recours juridictionnel, devant le tribunal administratif, pourrait aussi être formé contre la décision de notation.

Des systèmes inégaux

La notation est prise en compte notamment pour la modulation de certaines primes (surtout pour les catégories A et partiellement pour les B) comme la Prime de Fonction et de Résultat de 2008 (les modalités pour les cat.C seraient pour 2012, comme quoi les plus privilégiés se goinfrent les premiers), et pour les bonifications et majorations d'ancienneté en matière d'avancement d'échelon. La note administrative a donc une influence directe sur le déroulement de carrière (l'avancement d'échelon est plus ou moins rapide en fonction de la note), les avancements de grades, la répartition de la prime de service, et par effet de rebond sur le salaire et la retraite.

La raison évoquée de la réforme est le constat, fait en 2001 par le Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, des disparités de notation dans les différentes fonctions publiques. Le système de notation n'est pas uniforme dans la fonction publique et les modalités sont laissées à la discrétion des ministères de tutelle, des branches du ministère, des différents établissements, des DRH, des chefs de service, accessoirement des partenaires sociaux, bref à la merci des petites hiérarchies. La note est le résultat global d'une péréquation (terme traduisant une formule mathématique alambiquée pour que l'agent n'en contrôle pas le contenu) avec une valeur floue pour les différents termes la définissant, dont la moyenne générale du service, la ponctualité, le comportement, les rapports avec la hiérarchie, l'initiative, la réalisation des objectifs.



Par exemple, certaines administrations ou services ont adopté des textes qui dérogent au statut général ou au décret de février 1959, ou ont développé, dans un souci d'efficacité managériale ou économique, des pratiques n'ayant plus rien à voir avec les dispositions de ce décret. En bref, chaque secteur, service, lieu de service, fonctionne suivant ses propres règles dictées par les directions et les «partenaires sociaux» dans le meilleur des cas. Selon son métier ou son secteur on note suivant des directives obscures, mais on note. La note chiffrée traduit les mérites



individuels des agents, en fonction, selon les termes de 1959, de «leurs connaissances professionnelles, leur efficacité, leur sens de l'organisation, leur méthode de travail et des qualités dont ils ont fait preuve dans l'exécution du service». Ce n'est qu'un outil de comparaison de la valeur relative des agents (dans un corps, une catégorie, un secteur...), grade par grade, et échelon par échelon.

On peut constater que les notes paraissent hautes mais le leurre vient du fait que certains secteurs ou établissements utilisent un système bridé de 14 à 20 ou de 17 à 20. Les meilleurs résultats étant, bien entendu, réservés aux administrations centrales où la fourchette est réduite entre 19 et 20. Si on regarde vers le milieu hospitalier, il faut savoir que les fourchettes de notation varient d'un établissement à l'autre. Donc un-e brave infirmier-e qui passe de La Salpêtrière à Necker peut se retrouver avec une note abaissée suivant le barème en vigueur ; s'il/elle revient sur son ancien lieu de travail pour un poste différent, c'est la note de Necker qui compte, donc si les barèmes étaient inférieurs, il/elle se retrouve de nouveau à la Salpêtrière avec un handicap pour sa progression de carrière. Certains services notent par fourchette et progression automatique de 1/4 de point tous les ans ou de 1 point tous les 2-3 ans... Il n'est pas exclu qu'une bonne note chiffrée appuyée d'une appréciation d'ordre général stéréotypée masque une situation très dégradée de la valeur professionnelle d'un-e fonctionnaire, mais s'explique par la volonté du notateur de favoriser le départ de celui-ci, devenu indésirable, grâce à une promotion ou une mobilité professionnelle.

Dans l'absolu et dans l'esprit de la loi de 1946, la notation avait pour but la motivation et la rétribution au mérite de l'agent par le salaire (échelon), la progression de carrière, les primes diverses, etc. Depuis le décret du 17 septembre 2007, des procédures d'expérimentation de suppression de la note chiffrée, dans certains secteurs, sur 2007, 2008 et 2009, définissent les périmètres de celle-ci, la procédure et le contenu des entretiens.

Plusieurs systèmes sont proposés² :

a) **Un entretien bilan**, à l'occasion de la notation, fondé sur un «véritable» dialogue entre le/la supérieur-e et son/sa collaborateur-trice et souvent appuyé sur une fiche de notation redéfinie. Ce niveau élémentaire d'entretien est assez répandu dans l'administration ; il est pratiqué pour les cadres A des services centraux et déconcentrés de la comptabilité publique ; il est prescrit, et largement développé, pour tous les personnels de la police nationale ;



b) **Un entretien autour des pratiques professionnelles** : typique de cette modalité est l'inspection pédagogique des enseignant-es, qui permet d'améliorer la qualité de l'enseignement ; bien qu'elle soit critiquée entre autres en raison de sa trop faible périodicité, elle pourrait être étendue à certaines professions ;

c) **Un entretien d'évaluation, ou d'activité, à vocation managériale** : déconnecté de la notation, mais cohérent avec elle, l'entretien ne débouche pas sur un document transmis au service du personnel (sauf souhaits de formation ou d'évolution professionnelle) et consiste davantage en échange de nature professionnelle de proximité, sans lien immédiat avec la gestion de carrière ; cette pratique de l'évaluation est pratiquée au ministère de l'Équipement pour l'ensemble des personnels ; c'est aussi l'esprit de l'expérimentation lancée en 2000 pour les personnels d'encadrement des services centraux de l'éducation nationale.

d) **Un entretien d'évaluation à vocation de gestion des emplois et des carrières** : l'évaluation repose sur un support très détaillé, qui est transmis au service du personnel ; elle peut s'appuyer sur des «regards croisés» : pairs, partenaires, inspection générale... Ceci

s'applique, par exemple, à la gestion des sous-préfet-es ;

e) **Un entretien de carrière** : l'objectif est de détecter de futur-es cadres dirigeant-es et l'entretien n'est alors qu'un outil parmi d'autres pour y parvenir ; les grandes entreprises à statut, comme EDF ou France Télécom, et certaines administrations développent de telles procédures qui reposent sur un système de veille et de « signalement ».

Ce qui se passe à l'INRAP

Il faut constater que depuis l'origine de la notation en 1949 et les faibles évolutions de 1956, c'est toujours le/la responsable direct-e qui note l'agent. La réforme fondamentale réside dans la transformation du chiffre en mots, il a donc fallu 62 ans aux pouvoirs publics pour arriver à ce résultat.



Mais comme à la Culture et à l'INRAP on a de l'imagination *managériale*, on opte pour la solution (a) que l'on mixe avec un peu de (b) et (c) et on évite le (d) parce que compliqué et trop « démocratique », on passe sous silence le (e) parce que les cadres dirigeant-es on les connaît, pas besoin d'en chercher d'autres par ce biais. Pour finir, on a un module (a) renforcé et la note est appelée « évaluation ».

Le tout est bien entendu présenté comme un « moment privilégié entre l'agent et son supérieur hiérarchique » et « instaure un contrat individuel entre l'agent public et sa hiérarchie par le moyen de fixation d'objectifs assignés

pour une année donnée ». Dans le cadre obscur de la RGPP, il est prématuré de parler de missions et d'objectifs puisque nous sommes dans une totale incertitude des futurs rattachements, statuts et missions.

Pour certaines organisations syndicales, le système de notation peut être positif ; dans le sens où il laisse un espoir de progression de carrière aux agents, traduite par un nombre servant à alimenter d'obscurs tableaux de statistiques et différents outils d'analyses. Ces syndicats ne peuvent que cautionner ce système par leurs structures elles-mêmes très hiérarchisées. La Direction de l'INRAP trouve donc un allié fabuleux pour la rédaction du contenu des feuilles d'entretien, cette caution inespérée venant à point nommé pour en faire admettre le bien-fondé et la justesse. Du côté des directions interrégionales, là par contre c'est du sérieux, un vrai gourdin à écraser les gueules des récalcitrant-es. Vos hiérarchies tiennent là un merveilleux outil qui permet de toucher à l'aptitude et au traitement (attribution ou non de primes et modulation de leur montant), de traduire l'insuffisance (ou non) au travail et la ponctualité, de rendre dociles, serviles les plus braves,



puisque ce système donne un droit supplémentaire et délicieux de «vie ou de mort» sur l'agent, sur la manière de servir la hiérarchie et non de rendre un service au public.

À titre d'exemple, chez nous et essentiellement pour les opérationnel-les, parce que nous sommes éparpillé-es à travers champs, l'évaluation risque de se faire en partie par le relais des ragots sur la ponctualité, sur l'obéissance, sur la réalisation du travail... Le/la notateur-trice n'est pas en relation directe avec le/la salarié-e puisqu'il/elle est bien assis-e dans son bureau. A part les questions «banales», il/elle ne peut se fier, pour certains éléments de la note, qu'à ce qu'il/elle entend dans les couloirs. De plus, ce système du bâton peut se développer chez le/la subalterne, lui ouvrant les portes de la délation et de la vengeance mesquine, car rien ne l'empêchera de régler ses différends en donnant des informations plus ou moins exactes par ce biais. Ce processus tend à une individualisation des carrières par le biais du bonus/malus attribué au nom de la performance et de façon subjective.

Pour se faire bien voir de sa propre hiérarchie ministérielle, la direction de l'INRAP avance à marche forcée en entraînant les organisations syndicales à sa suite. Le calendrier doit être tenu. Pour septembre 2011, la mise en place pour les agents de la filière administrative et les AST doit être faite, pour l'étendre à l'ensemble des agents en 2012, sous une forme encore obscure. Par la même occasion, on nous annonce que la DST songerait à une évaluation scientifique. Les agents de la filière scientifique et technique bénéficieraient d'un double plaisir pouvant être contradictoire, car vous l'avez bien compris, l'entretien/évaluation n'est pour le moment que purement administratif. En matière de dialogue social, la DRH s'est encore illustrée en couleur. Trois réunions ont eu lieu pour débattre non pas du fond de l'évaluation, **mais du contenu de la documentation** fournie par la dite DRH, soutenue par un courrier du Directeur général indiquant aux organisations syndicales la ...marche à suivre.

Lors de la première réunion, les syndicats, signataires de ce dossier, n'ont pas admis cette manière de procéder et ont dénoncé les faits en demandant un débat de fond. Pour pouvoir ouvrir le débat, donc la discussion, les syndicats ont demandé de suite l'abandon d'une évaluation par voie hiérarchique. Silence de la direction, on continue comme si de rien n'était. À la deuxième réunion, la demande a été formulée autrement en insufflant l'idée d'évaluation collégiales et sans hiérarchie directe, même mutisme de la part de la direction. À la troisième, après d'insistants «avez-vous entendu ?» et une timide réponse affirmative de la DRH, est venu un fort «avez-vous compris ce que l'on exprime ?», là de nouveau un mutisme méprisant. Ce mépris est allé plus loin. Certaines organisations syndicales ont proposé un système simplifié : on remplit une fois la feuille d'entretien de manière positive, on coche la case «progression accélérée», l'année d'après on change juste la date, et ainsi de suite, comme ça pas de surcharge de travail pour les administratifs, pas de laissés pour compte, pas de temps perdu et le Ministère aurait même l'impression que la direction de l'INRAP a fait son travail. La direction est restée sans voix et a continué comme si de rien n'était, avec leurs partenaires dans l'affaire.

Une autre question reste aussi en suspens : et si l'agent refuse de se présenter à l'entretien, quelles sont les sanctions ? Réponse de la DRH : aucune, mais c'est mieux si il/elle est là, avec un air plein de sous-entendus. En réalité, la sanction est que l'évaluation aura bien lieu sans lui/elle et engendrera une mauvaise appréciation dans la rubrique «relations avec la hiérarchie», «politesse au travail». En bref, il/elle se fera sanctionner directement par un entretien devenu unilatéral, mais bien entendu, un appel dans les instances restera toujours possible.



Nous refusons donc cette parodie de négociation qui consiste, à ignorer le débat et à nier les questions de fond. Nous refusons de cautionner, d'être complice de la Direction dans sa conception du dialogue social et de la gouvernance digne d'autres temps. Nous n'admettons pas que l'expression syndicale se réduise à régler un simple détail de mise en forme ou que cette expression soit galvaudée, annihilée. Nous refusons que le service public soit «*managé*» comme une entreprise privée³, le transformant en «entreprise de services». Si l'on assombrit le tableau avec les futurs dégraissages induits par la RGPP, la note devient un outil pour licencier à tours de bras ainsi qu'en cas de crise de «marché» avec la concurrence, car l'évaluation devient un outil, une jauge pour dénicher les «moins bons» et permettre un volume de licenciement pour insuffisance professionnelle (faute), alors que la Direction continuera à sabrer le champagne à coup d'audits, la conscience apaisée par la justesse des tableaux.

Quelques dates à retenir :

Le décret du 28 juin 1949 modifié par celui du 9 juillet 1951 qui fixe les règles d'établissement de la note chiffrée, et la circulaire de mars 1950 le rôle des commissions paritaires.

Le décret du 3 mars 1952 revient sur les éléments de la notation et les règles d'avancement minimum ou maximum.

Le décret du 11 juillet 1955 fixe à nouveau les éléments et le barème servant de base à l'établissement de la note chiffrée.

L'ordonnance du 4 février 1959 et l'instruction de mai précise le nouveau régime de notation des fonctionnaires en donnant une place importante à l'appréciation générale.

L'article 17 de la loi de 1983 dispose que "les notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires et exprimant leur valeur professionnelle leur sont communiquées. Les statuts particuliers peuvent ne pas prévoir de système de notation". C'est le chef de service qui fixe les notes et les commissions administratives paritaires peuvent en avoir connaissance.

La loi du 11 janvier 1984 reviendra sur ces points, en indiquant que des statuts particuliers pourraient ne pas prévoir de système de notation(*). La modalité (art.55) donne aux commissions paritaires la possibilité de demander une modification de la note, à la demande expresse de l'intéressé.

Sous la gouvernance de cohabitation PS-Chirac, **le 3 juin 1998**, le Premier Ministre Jospin souhaite une modification profonde du système de notation des fonctionnaires (ou agents de la fonction publique). En 2000, un comité interministériel pour la réforme de l'Etat est formé. Une partie de son rapport comporte un volant sur le sujet et se résume à mettre en oeuvre une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et à revisiter la notation. Les différents ministères qui serviront d'exemples pour la commission sont ceux de l'Education nationale, de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, de l'Equipement, de l'Intérieur, et de la Jeunesse et des sports. Deux collectivités sont examinées (Essonne et Garonne). Des rencontres sont aussi organisées avec des "syndicats représentatifs" des fonctionnaires et des gestionnaires de personnels des départements ministériels précités, ainsi que des représentants de France Télécom et d'EDF-GDF.

Le décret du 29 avril 2002 met en place la procédure d'évaluation et de l'entretien individuel annuel.

L'arrêté du 21 janvier 2004 précise les conditions de mise en oeuvre du décret de 2002.

Le décret du 17 septembre 2007 insiste sur la notion d'entretien individuel et les points abordés lors dudit entretien, sur les aspects concernant l'appréciation de la reconnaissance de la valeur professionnelle. Des procédures d'expérimentation de suppression de la note chiffrée, dans certains secteurs, sur 2007, 2008 et 2009, définissent les périmètres de celle-ci, la procédure et le contenu des entretiens.

(*) : La volonté d'avoir un système de notation (le terme « évaluation » n'est pas encore de bon ton), mentionné dans la note de N. Pot du 20 novembre 2009, est bien de la volonté du Ministère *et du siège de l'INRAP*

Jusqu'où le gouvernement veut-il aller ?

Au cas où ce système de mise au pas ne serait pas suffisant, le gouvernement Fillon a regardé en Europe, vers l'Italie, où Berlusconi expérimente une réforme du système, pour les employés au contact avec le public, en proposant à la population de noter les fonctionnaires (ou assimilés) de services en pleine dégringolade par manque de moyens humains et financiers. Bref, l'État italien, soucieux de ses sous et de sa doctrine ultra-libérale, appelle la population, mécontente d'un service public délabré, à lui filer un sérieux coup de main⁴ pour statuer sur la carrière de certains agents, voire se débarrasser d'un certain nombre par la « *vox populi* ». Nous n'en sommes pas encore là, mais hurlons au loup avant qu'il ne soit dans la bergerie et que le carnage commence.

Vos droits

PAS OBLIGATOIRE : LA PARTICIPATION A L'ENTRETIEN

OBLIGATOIRE : L'ÉVALUATION PRÉALABLE DE VOTRE ÉVALUATEUR-TRICE AVANT DE POUVOIR PROCÉDER AUX ENTRETIENS

OBLIGATOIRE : LA CONVOCATION A L' ENTRETIEN

Au moins 8 jours à l'avance avec transmission des documents supports dont la **fiche de poste** ou de fonctions et les **objectifs fixés au service**.

OBLIGATOIRE : LA TRANSMISSION DU COMPTE-RENDU D'ÉVALUATION

Que les agents participent ou non à l'entretien. La jurisprudence administrative a déjà jugé comme étant «une irrégularité substantielle» cette absence de transmission.

OBLIGATOIRE : LE DELAI DE 8 JOURS LAISSÉ AUX AGENTS, A COMPTER DE LA REMISE DU COMPTE-RENDU, POUR PRÉSENTER LEURS OBSERVATIONS

Vous devez surtout éviter de signer le compte-rendu à la sortie de l'éventuel entretien. Utilisez pleinement le délai de 8 jours pour présenter vos observations. N'hésitez pas dans ce délai à consulter vos représentants syndicaux.

PAS OBLIGATOIRE : LA SIGNATURE PAR L'AGENT DU COMPTE-RENDU

En cas de refus, votre supérieur-e hiérarchique doit apposer une mention en ce sens en la datant, ce qui ouvrira les délais de recours.

POSSIBLE : L'ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT

Le silence des textes réglementaires sur le sujet signifie clairement que c'est envisageable. C'est d'ailleurs ce qu'avait indiqué un formateur de la Préfecture de Seine- Maritime en 2004, lors d'une session de présentation de la mise en place de l'évaluation-notation. Faites-en la demande.

INDISPENSABLE : NE RIEN LAISSER PASSER

Le contenu de votre évaluation est déterminant pour votre carrière : réductions d'ancienneté, avancement, niveau du régime indemnitaire. Vous devez donc être particulièrement vigilants sur son contenu. Il ne faut donc rien laisser passer qui pourrait avoir des incidences néfastes sur la suite de votre carrière. Vous ne devez surtout pas prendre cet exercice à la légère.



⁴ La réforme de l'administration publique en Italie: échecs et succès 1996-2001, par Franco BASSANINI ancien Ministre italien de la Fonction publique et de la Réforme de l'État Président de ASTRID, www.bassanini.it, www.astrid-online.it, Rapport présenté aux responsables de programme de la LOLF Paris, 29 Mars 2006. <http://www.lecri.fr/2009/10/20/les-fonctionnaires-italiens-evalues-par-les-usagers/5693>
<http://www.youtube.com/watch?v=IXbNSy6HgY0>

ÉVALUATEUR-TRICE : UNE POSITION DELICATE

Car ce sont eux qui sont le pivot du dispositif, eux qui remplissent les cases ayant une incidence sur votre carrière. Nous connaissons parfaitement leurs contraintes ; c'est pourquoi ce ne sont donc pas les évaluateurs-trices en tant que personnes qui doivent être visés, mais bien le dispositif qui leur confie un rôle précis à jouer. C'est aussi pour cette raison que les évaluateurs-trices doivent intégrer le fait que les recours qui sont faits par les agents contre leur évaluation, même s'ils prennent forcément un caractère personnel, signifie plus sûrement une contestation du système que de l'individu. Mais contraintes ne veut pas dire passivité ou soumission. La CNT et SUD restent donc à la disposition des évaluateurs-trices (qui sont aussi des évalué-es !), qui refusent de jouer ce rôle ingrat.

RAPPEL SUR LA PROCÉDURE DE RECOURS

D'abord une saisine obligatoire de l'évaluateur-trice, dont les appréciations contenues dans le compte-rendu serviront au chef de service pour attribuer, à une partie seulement de l'effectif, les réductions d'ancienneté ; ensuite, si la demande a fait l'objet d'un refus, la saisine de la commission consultative paritaire (CCP).

UN DISPOSITIF QU'IL FAUT TOUJOURS COMBATTRE

Pour SUD-Culture-Solidaires et la CNT, qui refusent et dénoncent la logique de compétition individuelle entre collègues induite par ce dispositif d'évaluation, il est indispensable que les agents (y compris les évaluateurs-trices) réfléchissent ensemble à la construction d'une riposte efficace, capable de le mettre en échec ; en tout état de cause, une des pierres angulaires de la destruction du statut de la fonction publique. Il n'y a aucune fatalité à la pérennité de cette évaluation, pour peu qu'elle soit fermement combattue.

UNE OCCASION DE SIGNIFIER NOTRE RAS-LE-BOL

Au moment où le gouvernement nous attaque sur tous les fronts, baisse les salaires, réduit les effectifs, démolit le statut de la fonction publique, etc..., nous pensons que cette période d'évaluation doit être l'occasion pour les agents de montrer leur profond désaccord avec toutes ces mesures anti-fonctionnaires. C'est pour cette raison que nos organisations syndicales accompagnent les multiples formes que peuvent prendre les résistances (y compris celles liées au boycott). Résistances individuelles et collectives se complètent et participent au renforcement de la mobilisation.

A tous les agents,

Seuls la solidarité et l'esprit de résistance collectif sont capables de combattre le projet de la Direction, du Ministère et du Gouvernement.

Pour que cette évaluation «obligatoire» ne soit pas un outil de pression supplémentaire,

Un outil de mise en concurrence des agents et un briseur de solidarité,

Un «régulateur» économique, un tribunal des compétences,

Nous exigeons que tous les agents soient en progression accélérée,

Nous exigeons la suppression de ce système discriminant.

