

Notation : boycott de l'entretien

CONTRE LA CASSE DU STATUT ET DE LA REMUNERATION

Cela fait maintenant plusieurs années que nous dénonçons le système de notation issu du décret du 29 avril 2002.

D'UN MAUVAIS SYSTÈME...

Depuis sa mise en place, nous avons pu nous faire une idée de la sincérité d'un système qui prétend récompenser les plus méritants, mais qui réduit la notion de "mérite" au quota de mois d'avancement décidé pour l'année.

Nous avons pu apprécier, également, l'**objectivité** et la transparence d'un système qui laisse l'appréciation des mérites au calcul ou à l'affect des chefs de services et à une commission d'harmonisation au fonctionnement particulièrement opaque.

Nous avons pu aussi mesurer la difficulté de faire appel, quand l'exercice consiste à prouver, en se fondant sur nos qualités propres, que notre **compétence professionnelle est supérieure** à celle de la moitié des agents du département.

Néanmoins, pourquoi poursuivre la critique d'un système dont on sait qu'il vit ses dernières heures, tant le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 en a profondément modifié l'organisation.



Ce texte qui prévoit son entrée en application dès que les expérimentations en cours dans la Fonction publique auront démontré sa pertinence (sic !) a pour mesure phare la suppression de la note chiffrée.

...À UN SYSTÈME PIRE ENCORE !

En réalité, il **dépouille** le décret du 29 avril 2002 "relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat" de **quatre de ses cinq Titres**, afin de placer "l'entretien professionnel" et donc l'avis des chefs de service **au centre du dispositif**.

Cet entretien aboutit à **une notation qui ne dit plus son nom** (ne parlons plus, même, d'entretien "d'évaluation"), mais qui conduit toujours, et de manière plus directe, à des réductions d'ancienneté, à des avancements de grade accélérés et à des promotions favorisées.

Cet entretien, fait la part belle à des chefs de service qui sont eux-même dans l'incertitude quant à leur avenir professionnel et déjà distingués par des primes de rendement très différenciées.

Par ailleurs, cette note invisible a vocation à prendre une importance capitale dans la rémunération et sur le maintien dans l'Administration d'Etat voire dans l'administration tout court puisque cette réforme rentre en cohérence avec la PFR, l'intéressement collectif, le rapport Silicani (dont l'auteur s'étonne du faible recours aux licenciements pour insuffisance professionnelle dans la Fonction Publique) et le projet de loi sur la mobilité.

LA PRIME DE FONCTION ET DE RENDEMENT

Destinée à se substituer aux régimes indemnitaires actuels (!) elle a vocation à s'appliquer à l'ensemble des fonctionnaires et se décompose en deux parties:

Une partie liée à la fonction, d'un coefficient de 1 à 6 en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions occupées par l'agent.

C'est une attaque frontale contre notre statut et qui signe la fin de l'égalité de revenus entre les agents d'un même grade à la même ancienneté.

AINSI, À QUELQUES MÈTRES DE CHACUN D'ENTRE NOUS TRAVAILLERONT DES COLLÈGUES QUI, DU FAIT D'UNE DÉCISION PRISE PAR UN CHEF DE SERVICE « ÉCLAIRÉ », VERRONT DU JOUR AU LENDEMAIN LEUR RÉMUNÉRATION BAISSÉE EN FONCTION DU NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET D'EXPERTISE DU POSTE QUE LEUR AURA CONFIE LEUR CHEF DE SERVICE.



On peut imaginer l'ambiance de travail délétère que laisse augurer ce type de réforme, au-delà même des inévitables injustices auxquelles elle conduirait, toujours selon l'affect ou le calcul des chefs de services.

Une partie liée aux résultats individuels de l'agent, de 0 à 6, qui sera discutée lors de l'entretien individuel annuel, en fonction des objectifs personnels imposés l'année précédente ; cela pour accroître encore davantage la concurrence entre les salariés, distendre le lien collectif et mettre à la botte de « managers » le plus grand nombre de salariés possible. Cette part de la prime rend donc le notateur directement responsable d'une part importante de la rémunération des agents de son service et c'est même lui qui sera chargé de la réponse au recours gracieux qu'ils devront obligatoirement introduire en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien individuel (recours préalable obligatoire en cas de recours en CAP locale).

CE N'EST PAS NOTRE CONCEPTION DU SERVICE PUBLIC ...

Etre agent d'un service public, c'est avoir à accomplir une mission en respectant les principes du service public (égalité de traitement, neutralité...) et le code de déontologie sanctionne tout manquement à ces obligations. Mais pour être responsable, encore faut-il que nous soyons indépendants. C'est pourquoi notre statut précise les garanties dont nous bénéficions pour que puisse s'exercer notre responsabilité.

Des garanties qui entourent la rémunération et l'avancement de carrière, et qui s'appuient sur l'ancienneté, considérée comme le critère le plus objectif de leur évolution.

Alors bien sûr, s'il ne paraît pas illégitime de préserver les possibilités d'accélération de carrière pour ceux qui « s'investissent particulièrement », il est toutefois extrêmement dangereux substituer à l'ancienneté le critère toujours subjectif du mérite. Surtout lorsqu'on en fait le critère de tous les actes de gestion : mutations, affectations, tableau d'avancement, liste d'aptitude, rémunérations...et, prochainement, maintien dans la fonction publique !

Les réformes actuelles remettent en cause les principes républicains, qui ont constitué l'ossature du statut rédigé en 1946, sur l'inspiration du CNR :

- Le principe d'indépendance, séparant le grade de l'emploi, caractéristique d'un système dit « de carrière », afin de soustraire le fonctionnaire à l'arbitraire administratif et aux pressions politiques ou financières. **Garantissant une rémunération égale quelque soit le poste occupé.**
- Le principe de la responsabilité, qui prend sa source dans l'article 15 de la Déclaration des droits de 1789, et fait du fonctionnaire un citoyen à part entière, responsable devant les citoyens.

C'est en vertu de ces principes que nous sommes, par nature, dans une position statutaire et non contractuelle, au service de l'intérêt général et responsable devant la nation...

à l'inverse du salarié, dans l'entreprise privée, au service de l'intérêt de son employeur et lié à lui par un contrat qui est la loi des parties.



Remettre en cause cette spécificité c'est conduire le fonctionnaire à porter son attention à autre chose que le seul intérêt général et de l'obliger à prendre en compte son intérêt particulier voire celui de "clients" ou d'utilisateurs.

C'est également le soumettre à une volonté politique qui n'est légitime que tant qu'elle reste légale. Rappelons-nous que notre statut a été élaboré après que la quasi totalité des fonctionnaires aient juré fidélité au maréchal Pétain, ce qui conduisit à l'un des épisodes les plus honteux de notre Histoire. D'un certain point de vue, le statut organise et garantit notre **devoir de désobéissance** aux ordres illégaux.

La traduction de cette nouvelle conception de l'agent public consiste à promouvoir la **substitution du concept de métier à celui de fonction**, de la logique du marché à celle du service public, d'une **fonction publique d'emploi à une fonction publique de carrière**. Elle procède par substitution du contrat à la loi, du contrat au statut et touche donc au cœur la conception française de la fonction publique en remettant en cause le principe d'indépendance.

...NE NOUS LAISSONS PAS DUPER !

Nous sommes conscients du fait que cette énième « réforme » vise d'abord à diminuer la masse salariale par une politique de suppression d'emplois. **Mais, diminuer la dépense publique pour coller aux critères du pacte de stabilité européen est une chose, et liquider le statut des fonctionnaires parce qu'on s'est éloigné des critères en accordant des cadeaux fiscaux aux plus riches, en est une autre !**

Travailler plus pour gagner plus : l'antienne de Nicolas Sarkozy a aussi pour but d'affaiblir les revendications légitimes des salariés. L'Etat employeur a des obligations dont il ne peut se dispenser.

Qu'on s'entende bien ces attaques ne visent pas les chefs de service en particulier, mais le pouvoir que le nouveau décret entend leur attribuer. Imaginez votre condition et vos repères lorsque vous irez protester pour obtenir gracieusement une augmentation de salaire à votre chef ?

Pour garantir l'indépendance des fonctionnaires, mieux vaut n'accorder à la notation qu'une importance relative, symbolique, en vue d'assurer leur **émulation** pour le service du public, au lieu de favoriser une **concurrence** fondée sur des motivations pécuniaires ou (...bientôt ?) de maintien dans l'emploi.

La revalorisation des salaires reste la condition indispensable pour forcer les agents à entendre les discours sur le mérite.

RÉSISTER

Défendre le statut et l'intérêt général devient un acte politique par le simple fait qu'un élu décide d'y mettre fin. On a pas juridiquement raison parce qu'on est politiquement majoritaire, car il y a des règles anciennes (séparation ordonnateur et comptable, statut...) qui méritent d'avantage que les débats à la sauvette d'une réforme autoritaire.

Nous proposons aux agents la forme d'action suivante : **DITES FERMEMENT NON À LA CASSE DE NOTRE STATUT D'AGENT PUBLIC EN REFUSANT DE PARTICIPER À L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION !**

AGISSONS DE MANIÈRE COLLECTIVE EN REMETTANT ENSEMBLE UNE MOTION AU CHEF DE SERVICE ET DE MANIÈRE INDIVIDUELLE, PAR LE BIAIS D'UN MODÈLE DE LETTRE À CONTRESIGNER.

Notre avenir dépendra de notre capacité à agir collectivement !