



## Évaluation - notation : attention, danger !

*Le système de notation en vigueur jusqu'à présent n'avait rien d'enthousiasmant, même si quelques barrières limitaient les dégâts (lien avec l'ancienneté, rapport nécessaire pour baisser la note...) Avec le nouveau système, ces quelques protections vont sauter, et nos carrières joueront au yo-yo selon les caprices de la hiérarchie.*

### ■ Les textes

Il n'est plus question aujourd'hui de « rapports », de « recommandations », de « projets » : les textes officiels sont parus, les établissements sont tenus de les appliquer, on entre dans le concret...

- Pour l'ensemble de la fonction publique : décret du 29 avril 2002 « relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État ».
- Pour l'Éducation nationale : arrêté du 17 novembre 2004.
- Circulaire n° 2004-219 du 7 décembre 2004.

### ■ Ce qui va changer

	Jusqu'à présent	À partir de 2005	Ce que ça change
<b>Procédure</b>	Elle se résume en un imprimé rempli par le chef de service et contresigné par l'agent.	Elle repose sur un <b>entretien d'évaluation</b> donnant lieu à un <b>compte-rendu</b> .	<i>La procédure est beaucoup plus lourde. Mais l'agent se trouve toujours isolé face à son supérieur hiérarchique.</i>
<b>Périodicité</b>	Tous les ans.	Tous les deux ans (les années impaires)	<i>Cette périodicité plus longue rend la procédure plus solennelle et plus lourde de conséquences.</i>
<b>Note chiffrée</b>	Théoriquement de 0 à 20. Note de départ : en général 15. Rapport nécessaire pour diminuer une note.	Note de départ : 20. Mais c'est <b>l'évolution</b> de la note qui compte, non sa valeur absolue. Elle peut être augmentée <b>ou diminuée</b> dans la limite de <b>5 points lors de chaque campagne d'évaluation</b> . Donc, <b>dès 2005 : entre 15 et 25</b> .	<i>Le parallélisme sera complet entre augmentation et diminution de la note, la procédure étant la même dans les deux cas. Les notes, déconnectées de l'ancienneté, pourront fluctuer de manière totalement incontrôlable. Et les écarts peuvent devenir considérables entre deux agents.</i>
<b>Harmonisation</b>	Simple péréquation arithmétique (pour corriger les variations d'une académie à une autre).	<b>Commissions d'harmonisation</b> académiques pour chaque filière professionnelle. Ces commissions ne comporteront que des chefs d'établissement et des représentants de l'administration.	<i>Les CAP (commissions administratives paritaires) sont tenues à l'écart de cette petite cuisine, qui se déroulera sans le contrôle d'aucun représentant syndical ou des personnels. C'est un nouveau recul du paritarisme.</i>
<b>Quotas</b>	Il n'y a pas de quotas pour les notes, mais par contre les « bonifications » (= réduction de la durée d'échelon) sont contingentées statutairement (1/6 <sup>ème</sup> de l'effectif en activité sauf ceux à l'échelon terminal)	Les 20 % d'agents ayant eu une <b>évolution</b> maximale de leur note bénéficient d'une bonification de 6 mois. Les 30 % suivants ont une bonif de 2 mois. Les 50 % restants n'ont rien, voire une <b>augmentation</b> de la durée d'échelon !	<i>Un contingentement existait déjà pour les « bonifs », ce contingentement sera maintenu sous une autre forme. Le nouveau système suscite de faux espoirs de promotion : il y aura 80 % de déçus !</i>
<b>Conséquences sur la carrière</b>	Une note non augmentée, ou pire diminuée (ce qui nécessite un rapport) est gênante pour l'agent, mais n'entraîne pas de préjudice direct de carrière.	Une note baissée peut se traduire par une <b>augmentation de la durée d'échelon</b> .	<i>Il pourra vraiment y avoir un préjudice de carrière. Le retard dans le changement d'échelon pourra atteindre 6 mois.</i>

**A**u travers de cette réforme, c'est toute une idéologie de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique qui se profile. Déjà les petits technocrates de tout poil, du ministère aux établissements en passant par l'AMUE (Agence de

mutualisation des universités et établissements du supérieur), voire des cabinets d'audit privés, se bousculent pour nous vendre leurs méthodes, leurs stages de formation, leurs « démarches projet », le tout traduit dans leur jargon.

Ne dites plus...	Mais dites :
Assouplir les statuts	« Articuler la démarche compétence et la gestion statutaire »
Avancements à la tête du client	« Individualiser les parcours professionnels »
CAP, représentants des personnels...	« Comité de pilotage, équipe projet, commission d'harmonisation... »
Donner plus de pouvoir aux petits chefs	« Partager les responsabilités RH avec l'encadrement »
Esprit maison	« Prendre conscience d'une identité et d'une culture d'établissement »
Faire correctement son boulot	« Démarche qualité »
Faire du zèle	« Être acteur du processus, force de proposition »
Information	« Communication » (« C'est un fil rouge ; elle est primordiale »)
Mission du service	« Projet de service » (« Développer une culture du projet »)
Mon chef	« Mon N+1 »
Primes (distribuer des -)	« Un service public plus attractif »
Sous-traitance	« Partenaires extérieurs »
<b>Statut</b>	<b>Contrat</b>

**T**outes les citations ci-dessus sont extraites de documents de l'AMUE. Ne riez pas : sous ce charabia pédant se camoufle un « projet » - c'est le cas de le dire : celui qui vise, sous couvert de modernisation, à démanteler petit à petit les règles de la fonction publique (statut, égalité de traitement des agents, paritarisme...) pour remplacer toutes ces vieilleries par un système de gestion à l'anglo-saxonne, fondé sur le contrat et inspiré des méthodes du privé.

**L**e décret du 29 avril 2002 ne contient, diront certains, que des mesures très techniques et d'une portée apparemment limitée. Il ne bouleverse pas fondamentalement le statut de la fonction publique. Mais il ouvre une brèche dans l'édifice, saluée comme il convient par la droite libérale, qui y voit l'amorce du « salaire au mérite » et de l'individualisation des rémunérations dans la fonction publique. « *La gestion du personnel public est bel et bien en train de changer en profondeur. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, tous les fonctionnaires devront passer un entretien annuel d'évaluation* », se réjouissait déjà l'Express le 19 avril 2004.

**Q**uelques collègues s'imaginent pouvoir tirer parti du nouveau système, voir enfin reconnaître leurs éminentes qualités et, bien entendu, traduire cette reconnaissance en termes de carrière et de salaires.

**Ils se trompent : la carotte est plus petite que le bâton !**

- Il n'y aura pas plus de bonifications qu'aujourd'hui.
- Il n'y aura pas plus de promotions (pour la bonne raison qu'il y aura moins de postes).
- Les salaires des fonctionnaires ne vont pas augmenter (pour la bonne raison que le gouvernement ne veut rien lâcher).

**S**eule une infime minorité tirera son épingle du jeu, mais compte tenu des conditions d'arbitraire et d'opacité dans lesquelles se déroulera cette loterie, qui vous garantit que vous figurerez parmi les gagnants ?

**Non, la solution à nos problèmes n'est pas la compétition individuelle dans laquelle on veut nous enfermer. Elle est dans l'action collective !**

*Après la réforme des retraites, les attaques contre les services publics, la régression de notre pouvoir d'achat, cette réforme est une nouvelle atteinte à nos droits, à nos statuts. Venez en débattre avec nous*

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES PERSONNELS IATOS DE L'UNIVERSITÉ JEUDI 13 JANVIER 12 H 30 AMPHI 55 A

**à l'appel de : CGT – FO – SGEN-CFDT – SUD Éducation**

*Compte tenu des difficultés rencontrées par certains collègues (« pause méridienne » trop courte, implantations extérieures...) : nous vous signalons que vous pouvez bénéficier, pour assister à cette réunion, de l'heure mensuelle d'information syndicale (article 5 du décret 82-447 du 28 mai 1982), ceci que vous soyez syndiqués ou non.*