

Cette année encore, refusons l'évaluation !

Les convocations à entretien sont arrivées ■ Le CTRI (directrice et directeurs de la région), avec un zèle qui lui vaudra sûrement des bons points, a fixé la date limite pour procéder à l'évaluation au 31 mars avant la publication de la circulaire du 15 mars 2006 fixant l'échéance au 15 juin 2006 ■ C'est encore avec le même zèle - ce qui lui vaudra certainement l'image ! - qu'il a décidé cette année de sanctionner les agents qui refuseront de s'y soumettre en bloquant leur note et en les excluant du bénéfice des réductions d'ancienneté ■ Et pourtant, il nous faut encore et toujours refuser d'entrer dans cette logique perverse d'objectifs et de résultats, nuisible et dangereuse à plus d'un titre ■ Refuser, c'est ne pas aller à l'entretien ou ne pas signer la fiche d'évaluation ■ Dans vos messageries, une lettre-type pour faire connaître votre refus ■

LOLF, BOP, PAP... que d'imagination et de poésie dans la tête de nos « supérieurs » ! Trois acronymes pour un même objectif (national mais décliné à tous les niveaux jusqu'à l'agent) : permettre « *aux français de savoir ce que l'Etat fait de l'euro qu'ils lui versent* » (voir le petit manuel du parfait lollien transmis avec la fiche de paie de février). Génial !

C'est pourquoi la loi organique relative aux lois de finance (LOLF) a été adoptée par le Parlement en 2001 (ère Chirac-Jospin) et qu'elle prend ses pleins effets cette année. Entre 2001 et 2006, on a donc inventé la DNO (directive nationale d'orientation), puis les BOP (budgets opérationnels de programme) et les PAP (projets annuels de performance).

Le premier ministre Sarkozy a d'ailleurs déjà eu l'occasion de l'exprimer sans détour : il faut que l'Etat et ses agents adoptent la « culture du résultat » (sans quoi, ça va cogner !). Ce monsieur n'est malheureusement pas le seul à le matraquer : ministres, directeurs d'administration, parlementaires de droite et de gauche, hauts fonctionnaires et grands patrons (tiens, tiens !) n'ont plus que ça à la bouche (certains ont même rejoint le récent « Club des amis de la LOLF » - voir pièce jointe dans votre messagerie)...

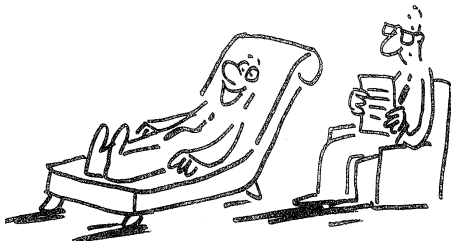
« Culture du résultat » ! Pour y parvenir, tous les moyens sont bons : d'abord la fixation d'objectifs « SMART » (pour « Spécifié, Mesurable, Acceptable, Réaliste, et situé dans le Temps » - *sic* !!!), d'indicateurs d'activité et de résultats, ensuite les sanctions financières et budgétaires pour les ministères qui ne s'y conforment pas correctement (« *Vous n'avez pas atteint vos objectifs et présentez des résultats en baisse : aucun crédit ni aucun moyen ne vous sera alloué cette année !* »), enfin les répercussions sur l'évolution de carrière (blocage de la note), voire sur la rémunération des agents indociles (à quand la prime d'objectif ou la participation aux résultats ?!).

Depuis l'année dernière, notre ministère s'est mis au pas au mépris du bon sens (du service public) et demande aux chefs de service d'évaluer et aux agents d'être évalués par rapport à des objectifs et des résultats fixés unilatéralement.



GABS.

CETTE ANNEE
JE N'AI PAS TENU
MES OBJECTIFS, ET
J'EN AI ABSOLUMENT
RIEN A FOUTRE!!!



GABS.

Quand l'ineptie théorique se double d'une imbécillité pratique !

Ineptie théorique parce que les méthodes qu'on veut imposer au secteur public sont directement importées des modèles de management privé et en singent même les plus caricaturales issues du commerce et de la vente ! Comment peut-on, sans en détruire le sens et la portée, conduire et évaluer l'action publique comme on pilote et mesure la pénétration d'une marchandise sur un marché, l'augmentation de la valeur ajoutée et du profit qu'elle entraîne ou ce que rapporte aux actionnaires l'euro investi dans l'entreprise ?... Grotesque aujourd'hui, cette logique sera dangereuse demain !

Imbécillité pratique parce qu'en plus d'être parfaitement infantilissants, les objectifs et les résultats qu'on cherche à nous imposer n'ont qu'un très lointain rapport avec nos tâches, missions ou marges d'action - voir y porte atteinte (faut voir les objectifs fixés l'année dernière !) et ne sont destinés qu'à permettre à notre hiérarchie de se faire mousser en haut lieu (les chichiffres et les batonnets dans les cacases, ça fait bien dans les salons ministériels !).

Quant aux sanctions, parlons-en. Blocage de la note et privation des réductions d'ancienneté pour les récalcitrants. La belle affaire ! Même évalué, un agent ne pourra espérer bénéficier de ces réductions qu'à condition d'avoir une ancienneté le permettant, de ne pas être au plafond de son grade, de faire partie des 30 % dont la note a augmenté de 0,25 ou des 20 % dont la note a pris 0,50 et d'être obscurément sélectionné par sa gracieuse hiérarchie...

Bref : un pitoyable bâton pour une misérable carotte !