

AU SECOURS ! LA REFORME DE LA NOTATION ARRIVE !

Premier épisode : l'entretien d'évaluation

Cette réforme de la notation n'arrive pas par hasard : avec la LOLF, "déclinée" par ministère en DNO, on n'arrête pas de nous expliquer que le Parlement attribuera les crédits en fonction des objectifs et des résultats.

Nos élites mettent maintenant la dernière main au nouveau système de "cotation" individuelle des agents qui vont être évalués, notés (et bientôt payés ?) en fonction de leurs résultats par rapport à des objectifs que leur chef leur aura fixés : le chef ne fera pas ça au pif, puisque ses objectifs à lui contiendront ceux des "agents placés sous son autorité" comme on dit dans l'Administration.

PIRE QU'UN VRP !

Caricature ? Exagération ? Eh non ! Ci-dessous extrait d'un "vrai" compte-rendu d'évaluation :

Bilan 2003 :

- visites d'entreprises = 21 %
- "journées / conducteur" = 48 % (disques enregistrant la durée de travail des routiers)
- réunions CHSCT = 30 %
- envoi mensuel des tableaux de bord = 6 envois, dont 2 complets

Objectifs 2004 :

- 183 visites d'entreprises (dont 30 entreprises de plus de 50 salariés, 58 de 11 à 49 et 95 de moins de 10)
- 28 réunions des CHSCT
- 9 418 "journées / conducteur"
- renvoyer avant le 10 de chaque mois les 4 tableaux de bord ...

S'agit-il d'objectifs fixés à un agent commercial d'une grosse boîte privée ? Pas du tout : c'est un compte-rendu d'évaluation d'un IT des Transports où les chefs font du zèle et appliquent déjà la future réforme. Evidemment, l'agent a dix jours pour faire part de ses observations et signer : c'est ça la "contractualisation des objectifs". Il faut souligner que le bilan est établi en pourcentage par rapport aux objectifs à atteindre : comme ça, quand le "salaire au mérite" sera en place, le calcul des primes sera facile !

Au Ministère du Travail, bien que les textes ne soient pas sortis, on choisit la marche forcée pour ne pas se laisser distancer par la hiérarchie plus que zélée des Transports : tous les entretiens d'évaluation doivent avoir lieu avant fin septembre et on nous y fixera des objectifs pour le 2^{ème} semestre 2004 (cherchez l'erreur !).

Alors ?

- combien de chômeurs contrôlés (ou radiés) au SCRE ?
- combien d'entreprises d'insertion créées au Développement local ?
- combien de travailleurs handicapés examinés par la COTOREP ?
- combien d'heures de chômage partiel payées ?
- combien d'entreprises visitées (nous, on préfère "contrôlées") ?

Chaque agent aura ses objectifs ... et surtout qu'il n'oublie pas de rendre compte : il faut alimenter les statistiques, il faut des "résultats" si on veut des crédits (LOLF).

Des chiffres, bon sang, des chiffres !

Oubliez le qualificatif : c'est du tout quantitatif jusqu'à la caricature.

L'agent signe le compte-rendu d'évaluation = il s'engage à atteindre les objectifs qui lui sont fixés, il ne pourra pas dire qu'il ne savait pas ...

FAUDRA FAIRE DES BATONS,

comme dans les centres d'appels téléphoniques. Tous les tableaux que vous remplissez aujourd'hui sont autant d'éléments (que votre chef va éplucher) qui se retourneront contre vous à un moment ou à un autre, sauf pour les premiers de la classe.

Certains A et DA se transforment déjà en petits chefs (comme dans les années 70 sur les chaînes de production), ils chronomètrent (voir Renseignements téléphoniques avec les autocommutateurs, nombre de minutes pour instruire un dossier, ...), ils épluchent, ils évaluent chaque fait et geste, ils pèsent, soupèsent, comparent, ... les activités, mais aussi les comportements de chacun ...

Et puis, pourquoi pas afficher dans le hall de la DD un tableau pour désigner le meilleur agent du mois, avec un palmarès et un "MacBonus" ? A quand un hit-parade au niveau du Ministère ?

ENGAGEZ-VOUS QU'ILS DISAIENT ...

Le colonel fixe les objectifs du lieutenant. Le lieutenant les partage entre les adjudants qui les répartissent entre les 2ndes classes ... et au moment du bilan, les gradés subalternes sont aussi notés sur leur capacité à obtenir des résultats de leurs subordonnés. Ils se tiennent tous par la barbichette !

Voilà ce qui nous attend si nous ne résistons pas.

"-Vieille noblesse, grosse fortune, jolie femme: fonctionnaire d'avenir."

(*L'assiette au beurre*, 1907)



RESISTER COLLECTIVEMENT

Il faut résister collectivement à la connerie et à l'imposture. Il n'est pas question de s'auto-diagnostiquer, s'auto-piéger, s'auto-flageller et s'auto-justifier. **Il faut refuser ...**

Nous ne pouvons pas accepter que notre travail soit évalué comme une marchandise : nous appartenons à un service public et notre seul objectif doit être la satisfaction des usagers, objectif actuellement inaccessible avec les moyens ridicules mis à notre disposition.

Nous ne voulons pas d'objectifs : nous ne sommes pas des agents commerciaux. Nous n'avons rien à vendre !

Leur objectif est de mettre en place le système dans les six mois : ils seront "cools" sur les objectifs au début, et d'ici deux - trois ans, "serrage de vis" à tous les étages ! Le système avance, anodin aujourd'hui comme une mesure de "bon sens". Certains d'entre nous croient qu'en faisant semblant et en laissant passer l'orage, ça s'arrangera au mieux pour eux. Ils ont tort ! Entrer dans leur jeu aujourd'hui, c'est s'enfoncer un peu plus l'année prochaine et se retrouver complètement piégé dans deux ans.

SUD TRAVAIL AFFAIRES SOCIALES APPELLE TOUS LES AGENTS A S'ORGANISER COLLECTIVEMENT POUR :

- SOIT REFUSER D'ASSISTER A LEUR "ENTRETIEN D'EVALUATION" ;
- SOIT, EN CAS DE PARTICIPATION A L'ENTRETIEN, ECOUTER LE CHEF SANS REpondre (SI VOUS PARLEZ, VOUS ETES FOUTU) ;
- ET, DANS TOUS LES CAS, A **NE PAS SIGNER** LE COMPTE-RENDU DE L'ENTRETIEN D'EVALUATION.

NOUS APPELONS AUSSI TOUS LES CHEFS DE SERVICE A NE PAS ENTRER DANS CE JEU DE DUPES ET A REFUSER DE MENER LES ENTRETIENS D'EVALUATION DES AGENTS DE LEUR SERVICE, UN PEU DE COURAGE !

A suivre : 2^{ème} épisode = La notation ou...nous serons tous des recalculés de la note.