



Mars 2007

## ENTRETIEN INDIVIDUEL D'ÉVALUATION : LE RETOUR

Il y a 2 ans, un mouvement national intersyndical d'ampleur, avec des pétitions signées massivement et des appels au boycott, conduisait le ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur à ajourner la mise en place de la réforme de la notation et de l'évaluation. Si certains ont alors crié victoire, à la CGT nous disions déjà qu'il ne s'agissait que d'un sursis. L'évaluation des personnels effectuée au moyen d'un entretien individuel est cette année de retour pour les ITRF après une mise en place en 2006 pour les personnels de l'ASU et ceux des Bibliothèques.

### Qu'y a-t-il de changé aujourd'hui ?

Sur le plan réglementaire, il y a peu de changement. Le changement le plus significatif **est que la note administrative sur 20 disparaît pour les ITARF** (arrêté du 17 novembre 2004 modifié le 5 décembre 2006).

### Qu'est-ce qui n'est pas modifié ?

Le décret du 29 avril 2002 est lui toujours en vigueur. Il prévoit un **entretien individuel par le supérieur hiérarchique direct de l'agent**. L'objet de cet entretien est d'évaluer si l'agent a rempli ses objectifs et d'en fixer de nouveaux. Le compte rendu de cet entretien est porté au dossier administratif de l'agent et le résultat de cet entretien est censé être utilisé pour l'attribution d'une réduction (ou éventuellement d'une majoration d'ailleurs) de durée d'échelon.

### Qu'en est-il de la position de la CGT à l'INSA de Rennes ?

Il y a 2 ans, nous avons distribué un tract pointant différents enjeux : des nationaux, des individuels et des locaux qui pour l'essentiel restent d'actualité.

### Pour les enjeux nationaux nous avons écrit :

« On veut nous faire croire que **l'évaluation** est un gage de l'amélioration du service public. En réalité ce n'est qu'un **prétexte** pour tenter de culpabiliser les fonctionnaires et décliner un **dogme libéral** : celui de la réduction de la dépense publique et pour ce faire la **réduction du nombre d'emplois** de fonctionnaires.(...) **Nous n'avons pas peur de l'évaluation**, mais elle n'a de sens que si nos missions peuvent effectivement être remplies ce qui nécessite **des moyens humains et financiers**. Or ceux-ci sont absents depuis des années(...) Nous croyons que l'évaluation n'a de sens que si les moyens effectifs de remplir les objectifs assignés existent. Autrement, les objectifs ne peuvent être atteints, le constater n'a d'autre but que de **stigmatiser les fonctionnaires pour supprimer des emplois**. »

Sur ce plan rien n'a changé. Restons vigilants et défendons ce service public que beaucoup nous envient. En particulier, nous ne pouvons pas accepter que l'outil de gestion des ressources humaines que constitue **l'entretien individuel, aboutisse, au motif d'assurer la continuité de**

Pour se joindre à nos débats, pour se syndiquer à la CGT à l'INSA de Rennes, prendre contact avec :  
Olivier Dehaese (secrétaire) – Poste 86 52 – [olivier.dehaese@insa-rennes.fr](mailto:olivier.dehaese@insa-rennes.fr)  
Philippe Laumailleur (trésorier) – Poste 85 68 – [philippe.laumailleur@insa-rennes.fr](mailto:philippe.laumailleur@insa-rennes.fr)

**service là où des postes ont été supprimés, à plus de polyvalence, à plus de pression et à des conditions de travail dégradées.**

Les optimistes croiront en des lendemains qui chantent après les prochaines élections ! Les pessimistes se noieront dans un triste sort, un mauvais avenir ! Les pragmatiques chercheront un chemin pour tenter de s'adapter au mieux aux nouvelles règles !

### **Pour les enjeux individuels nous avons écrit :**

« Oui ces enjeux sont une réalité. (...) **Cette réforme est un nouveau recul de la réflexion collective!** Nous défendons la règle et le statut. Le choix de l'individualisme et de la négociation de chaque agent avec son supérieur hiérarchique direct n'est pas le notre. Cette réforme est un **nouveau pas vers le mérite et l'individualisation complète des carrières et des salaires.** Certains d'ailleurs annoncent clairement que les résultats de **l'entretien individuel d'évaluation** seront utilisés pour l'ensemble de la gestion de carrière des agents : **note administrative** bien sûr, mais aussi **promotions (changements de corps ou de grade)** ou pourquoi pas **modulation des primes. Ce n'est pas de la fiction, tout cela existe dans d'autres établissements. (...) Dans le face à face individuel, l'abus de pouvoir et l'arbitraire ne sont jamais loin.** Dans la négociation collective, l'effet de groupe permet de construire le rapport de force et de gommer les effets néfastes du rapport hiérarchique.

**La mise en place de cette réforme nécessite des gardes fou** faisant une large part à des instances collectives: possibilité de recours, traitement en interne de ces recours, limite de l'utilisation des résultats de l'entretien. »

Que dire de plus ! Chaque organisation syndicale a pointé du doigt **cette régression du collectif.** Et pourtant, même dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche où certains établissements résistent, d'autres sont des leaders pour la mise en place de ces procédures. Et en général, dans ces établissements, le résultat des entretiens va très au-delà de l'attribution ou non d'une réduction de durée d'échelon. **Là, les entretiens individuels sont très souvent utilisés pour la modulation des primes à travers la distribution du reliquat en fin d'année. C'est d'autant plus insidieux qu'aucun garde fou n'est prévu dans les textes.**

### **Pour les enjeux locaux nous écrivions :**

« (...) C'est, pour les IATOS, des suppressions d'emplois, du clientélisme et du favoritisme. Le directeur (celui d'alors, Pierre Fleischman) se plaint à appeler cela la reconnaissance du mérite, car il veut récompenser ceux qui « mouillent leur chemise pour l'établissement ». Comme chacun sent les dangers de ce 'mérite' individualiste, il faut faire passer la pilule. Alors, on nous présente la réforme de l'évaluation et la mise en place d'un entretien individuel comme un atout pour la gestion des ressources humaines. »

Sur cet aspect là au moins il y a des changements. L'équipe de direction n'est plus la même. L'empressement zélé de l'ancienne équipe a fait place à plus de prudence malgré les contraintes des textes réglementaires. **Ne pas mettre en place la procédure d'entretien individuel et d'évaluation, c'est défavoriser les personnels puisque automatiquement ils n'auraient plus accès aux réductions de durée d'échelon.** Il faut savoir qu'une partie importante des agents ne peuvent pas accéder administrativement à ces réductions de durée d'échelon, soit parce qu'ils ne sont pas titulaires, soit parce qu'ils sont au dernier échelon de leur grille, soit parce qu'ils sont dans un échelon incompressible (durée 12 ou 18 mois).

Pour se joindre à nos débats, pour se syndiquer à la CGT à l'INSA de Rennes, prendre contact avec :  
Olivier Dehaese (secrétaire) – Poste 86 52 – [olivier.dehaese@insa-rennes.fr](mailto:olivier.dehaese@insa-rennes.fr)  
Philippe Laumailleur (trésorier) – Poste 85 68 – [philippe.laumailleur@insa-rennes.fr](mailto:philippe.laumailleur@insa-rennes.fr)

La bonne question est donc : comment mettre en place une procédure acceptable, juste et durable ?

**Pour que l'entretien individuel puisse avoir lieu nous exigeons :**

- 1) Un travail préalable de **remise à jour et d'harmonisation des organigrammes** des services, des départements et de l'établissement en y faisant figurer tous les agents en fonction (IATOS, enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels).
- 2) **Un travail collectif de réflexion avant la phase individuelle.** Il doit se produire dans des conseils de laboratoire ou de département ou dans des commissions de service avec des représentants élus. Ces dernières doivent exister dans tous les services. Ce travail aura pour but de définir les objectifs collectifs du service dont découleront les objectifs individuels des agents. Ces objectifs tant individuels que collectifs devront être précisés au regard des missions de l'établissement et des missions du service dans l'établissement.
- 3) Une implication dans la procédure de tous les agents en fonction dans l'INSA : personnels IATOS, enseignants et enseignants-chercheurs, équipe de direction. Cette implication, c'est d'abord **la participation de chacun aux réflexions collectives** (organigrammes, objectifs de service). C'est ensuite **l'obligation de formation pour les évaluateurs** et la possibilité offerte à tous les évalués de se former à l'entretien. C'est enfin que chacun mesure sa responsabilité dans la procédure car nous réaffirmons qu'il est profondément injuste que dans les départements et laboratoires les évaluateurs soient tous des enseignants ou des enseignants-chercheurs qui ne subiront pas d'évaluation individuelle. Déjà certains d'entre eux se déclarent incompetents et non responsables des résultats et ne veulent pas s'intéresser au sujet. **Faut-il en conclure que la CGT souhaite des entretiens individuels aussi pour les enseignants-chercheurs ? Bien sûr que non ! Nous préférons qu'il n'y ait de procédure individuelle d'évaluation pour personne car le propre de l'action syndicale est la démarche collective.**
- 4) **La mise en place d'une procédure de recours collectif (en CPE)** pour les agents qui ne seraient pas satisfaits du déroulement ou du résultat de l'entretien individuel d'évaluation.
- 5) L'identification, dès le départ de la procédure, des conflits et blocages. Dans ces cas, l'entretien ne doit pas être strictement individuel mais chacun (évaluateur et évalué) doit pouvoir se faire accompagner par un « médiateur » de son choix.
- 6) **De dissocier au maximum l'entretien individuel de la phase d'évaluation.** C'est la seule façon de pouvoir faire venir les agents à l'entretien sans arrières-pensées. **Les souhaits de formation ou d'évolution, de carrière comme de fonction, exprimés par les agents lors de l'entretien ne devront pas rester lettre morte indéfiniment.** Sinon, rapidement, les agents concluront qu'il n'y a rien de positif dans l'entretien et que celui-ci n'est qu'un élément de pression de la hiérarchie. De plus, une réduction de durée d'échelon est un avantage certes appréciable mais faible en même temps au regard du déroulement d'une carrière (et des blocages multiples qui existent). C'est pourquoi **il est impératif que la phase d'attribution de ces réductions de durée d'échelon permette une répartition dont chacun de ceux qui accomplissent normalement leurs fonctions puissent profiter régulièrement.** Moins l'enjeu en terme de carrière est grand, moins le terme de « mérite individuel » n'a de sens.

Le calendrier proposé par le Ministère pour la mise en place de ces entretiens d'évaluation est extrêmement court au regard de nos exigences collectives et du travail que cela implique. S'il n'est jamais trop tard pour bien faire, sans doute aussi est-il indispensable de se retrousser les manches dès aujourd'hui en n'oubliant pas :

Pour se joindre à nos débats, pour se syndiquer à la CGT à l'INSA de Rennes, prendre contact avec :

Olivier Dehaese (secrétaire) – Poste 86 52 – [olivier.dehaese@insa-rennes.fr](mailto:olivier.dehaese@insa-rennes.fr)

Philippe Laumailleur (trésorier) – Poste 85 68 – [philippe.laumailleur@insa-rennes.fr](mailto:philippe.laumailleur@insa-rennes.fr)

**Notre conviction** : c'est par un travail collectif que nous pouvons améliorer le service public et nous le voulons.

**Les buts inavoués des entretiens individuels** : éliminer sournoisement les obstacles à la privatisation des services publics en faisant croire que les syndicats et les instances collectives ne sont pas indispensables et peuvent être remplacés par un entretien individuel, sorte de remède-miracle pour l'épanouissement au travail.

En résumé :

- **Oui aux réunions de travail collectives dans les services organisées par les responsables de service,**
- **Extrême prudence vis à vis des entretiens individuels systématiques avec rapport dans le dossier administratif de l'agent et sans garde fou ni possibilité de recours.**

**Les solutions justes et efficaces ne naissent que de la réflexion collective et du dialogue, jamais de l'individualisme.**

**Le bureau syndical CGT :**

Olivier Dehaese :	Secrétaire
Saturnino Rodriguez-Bilbao :	Secrétaire Adjoint
Philippe Laumailier :	Trésorier
Franck Pavoine	

**Les élus CGT à la Commission Paritaire d'Etablissement :**

**Catégorie A :**

**Titulaire** : Eric Bazin (Dépt. EII)  
**Suppléant** : Christian Garand (Dépt. GCU)

**Catégorie B :**

**Titulaires** : Laurence Lohezic (Dépt. 1<sup>er</sup> cycle, chimie)  
Laurent Grégoire (Centre Commun Mécanique)  
**Suppléants** : Guy Péon (Service Restaurant)  
Benoit Luneau (Service Technique Immobilier)

**Catégorie C :**

**Titulaires**: Josiane Villory (Service Général, Humanités)  
Tony Mougnot (Imprimerie)  
**Suppléant** : Franck Pavoine (Dépt. GCU)  
Carole Delavier (Service Hébergement)

Pour se joindre à nos débats, pour se syndiquer à la CGT à l'INSA de Rennes, prendre contact avec :  
Olivier Dehaese (secrétaire) – Poste 86 52 – [olivier.dehaese@insa-rennes.fr](mailto:olivier.dehaese@insa-rennes.fr)  
Philippe Laumailier (trésorier) – Poste 85 68 – [philippe.laumailier@insa-rennes.fr](mailto:philippe.laumailier@insa-rennes.fr)