



Après l'oral blanc du 11 juillet, l'épreuve de vérité

Le secrétaire général du Minefi, M. Parini a présenté cette réunion comme étant la 1^{ère} consacrée à ce thème. C'est donc un aveu explicite que celle qui s'est tenue le 11 juillet (boycott de la seule FDSU) n'avait rien apporté de concret.

Déclaration liminaire de la FDSU

Ce groupe de travail est le premier auquel participe la FDSU depuis le CTPM du 24 juin dernier.

Pourquoi notre absence ? : je ne refais pas l'historique et je ne reviendrai pas sur le fond déjà largement évoqué avec M. MER en votre présence lors de notre récente entrevue.

Pourquoi notre présence aujourd'hui ? :

- **non pas** pour rentrer dans une phase de normalisation de nos échanges, car rien aujourd'hui ne nous permet de dire que le dialogue social a, depuis le 24 juin dernier, trouvé une autre tonalité et un autre contenu !

- **mais** pour mesurer ce que " dialogue " veut dire au MINEFI à la lumière des déclarations politiques de cet été et notamment celle de M. CHIRAC lors de son " allocution " du 14 juillet laissant beaucoup de place au discours sur le " nécessaire dialogue " et le " dialogue constructif ", etc.... !

- **nous vous l'avons dit le 27 août dernier** : " sans contenu, sans **réel** contenu ... " le dialogue social restera du vent, du discours et nous, ce que nous voulons, ce sont des **actes** qui pourront témoigner d'une évolution de votre part pour que la **situation** de blocage dans laquelle nous nous trouvons puisse elle aussi évoluer.

En conclusion de notre entrevue du 27 août dernier avec M. MER je relevais qu'après plus d'1 heure 30 d'échanges, le Ministre " faisait un blocage " sur le terme " négociations " puisqu'il ne l'avait pas employé une seule fois malgré nos considérations sur le sujet.

C'est donc aujourd'hui, pour la FDSU, la rencontre du " test " sur votre capacité à donner du contenu au dialogue social au sein du MINEFI.

Alors, je ne ferai pas plus long sur ce préambule et j'en arrive au sujet qui nous préoccupe aujourd'hui : **LA REMUNERATION AU MERITE**. Si nous pouvions encore nourrir quelques doutes à ce sujet, votre propos introductif a levé toute ambiguïté !

Je commencerai donc par vous rappeler notre opposition, notre forte opposition à ce concept, inspiré du privé, estampillé " bon sens libéral " **qui pour nous va dans le mauvais sens** en érigeant le mérite individuel comme mode unique d'incitation à une meilleure performance collective, à un meilleur service public !

En premier lieu vous l'avez rappelé vous-même, je soulignerai qu'un système, ... des systèmes de notation – évaluation existent au sein du MINEFI et qu'aussi perfectibles qu'ils soient ou qu'aussi contestables qu'ils soient **ils ont déjà un effet non négligeable** sur l'évolution de carrière des agents et de fait sur leur rémunération surtout quand on en fait l'inventaire **après 40 ans de carrière et leurs incidences indirectes sur le niveau des pensions servies aux fonctionnaires du MINEFI, ne l'oublions pas.**

En second lieu : que si des procédés de notation (ou évaluation ou les deux)) **divers** sortent aujourd'hui, cette situation résulte aussi de la prise en considération de contingences particulières liées à l'exercice de missions aussi diverses que variées, par divers agents, de divers cadres exerçant des métiers divers et variés.

Vouloir " harmoniser ", surtout à outrance, ces diverses modalités d'appréciation des " façons de servir " c'est bien évidemment aller dans le " mauvais sens " que j'évoquais précédemment. Cela m'amène à évoquer les arguments de fond qui plaident pour le rejet de ce projet.

Que la notation de l'agent fasse partie de "notre paysage" et qu'elle soit, peu ou prou, une "pratique" admise, par les agents est une chose. **En faire un outil de compétition accrue entre les agents en est une autre.**

(a) Parce que l'exercice même de nos missions, de part leur dimension régaliennne, ou de garantie "de traitement égalitaire des citoyens, ou de sécurités accordées et garanties offertes aux consommateurs, aux usagers (particuliers ou institutionnels), aux contribuables, ne peut, par nature laisser la place à des compétitions malsaines, nous disons **qu'il n'est pas utile, qu'il n'est pas nécessaire, qu'il n'est pas souhaitable**, de rentrer dans **la logique que vous défendez, avec ce dossier ! NEUTRALITE DU FONCTIONNAIRE ? MERITE AU REGARD DE QUELS CRITERES ?**

(b) Par ailleurs, vous avez par ce projet, le dessein de faire régresser les droits des agents et les garanties qui leur étaient, jusqu'à présent, offertes en terme de recours contre l'arbitraire, ou de simple faculté de faire valoir des arguments pour corriger les appréciations portées sur leur manière de servir.

En cela vous comprendrez bien que je vise tout particulièrement l'article 4 du décret qui prive les agents de tout recours à l'encontre du compte rendu de l'entretien d'évaluation, lequel est versé à leur dossier et sert, par la suite, non seulement à l'établissement de la notation mais également à l'avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires en cause. (document qui rejoint le dossier de l'agent)

Mais aujourd'hui qu'attendent les agents du MINEFI ?

- (1) Je vous l'ai dit, une traduction concrète du dialogue social,
- (2) Une reconnaissance globale, collective de tous les efforts consentis depuis des années pour s'adapter à de multiples réformes, bouleversements quotidiens etc.... et d'une technicité toujours accrue mise au service du public. Cette reconnaissance passe par des revalorisations salariales et des plans de qualifications réellement " **significatifs** ".
- (3) Une reconnaissance plus générale sur " le fait d'être fonctionnaire ! ".

Et aujourd'hui que ne veulent pas les agents du MINEFI ?

L'introduction d'un système de contractualisation à tous les niveaux qui, compte tenu de la fixation d'objectifs de façon autoritaire et unilatérale sans la moindre possibilité de débattre des moyens nécessaires et suffisants, les enferme dans une "seringue" qui injecte une dose d'individualisme et de responsabilité insupportable dès lors que la pression hiérarchique s'exercera encore plus jusqu'au niveau de l'agent C.

Ils ne veulent pas être "accros" pour "doper des performances", car leur carrière n'est en aucune manière comparable aux sportifs de haut niveau :

- tant sur le plan de la durée de la carrière (qu'on vient de leur rallonger d'office !)
- que sur le plan du niveau de rémunération.

L'introduction d'un système qui va leur retirer toute lisibilité à long terme, notamment en terme de carrière par le biais de promotion, d'avancement ou de simples conséquences de changement d'orientation dans le cadre de l'exercice de missions (le panel de nos activités est varié sans changer de grade) ou dans le cadre de choix personnels (mutations ...). Et puis il y a en premier lieu le cadrage juridique de ce projet

" **Alors** " le **cadre légal** : le recours au Conseil d'Etat introduit par un syndicat de la FDSU se révèle aujourd'hui encore comme une contestation forte de ce projet sur des bases juridiques.

Sans reprendre le contenu exhaustif du recours, je m'arrêterai **seulement sur 2 points essentiels qui démontrent à eux seuls la fragilité juridique du dispositif.**

L'article 4 du décret porte atteinte aux droits et garanties des fonctionnaires en ce qui les prive de tout recours à l'encontre du compte rendu de l'entretien d'évaluation, lequel est versé à leur dossier et sert, par la suite, non seulement à l'établissement de la notation mais également à l'avancement des fonctionnaires en cause.

Le décret fait référence à la notion d' "objectif" méconnaissant ainsi les dispositions de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983, les seuls objectifs fixés par la loi pour ces fonctionnaires se résumaient à assurer pleinement l'ensemble des missions qui s'attachent à l'emploi qu'ils occupent.

La loi n'ouvre donc pas la voix à ce que chaque fonctionnaire se voit imposer des "objectifs individuels" et on ne voit pas d'ailleurs dans quelles conditions de tels objectifs pourraient être fixés dès lors, qu'en tout état de cause, **le fonctionnaire doit assurer l'ensemble des tâches correspondant à son emploi.**

Il n'est donc pas possible pour l'administration de fixer selon des critères encore indéterminés, "des résultats professionnels à atteindre" et en contrôler l'accomplissement par l'intermédiaire de cet entretien d'évaluation fixé à l'article 3 du décret litigieux.

La FDSU a ensuite développé ses critiques et revendications par rapport à cette réforme.

Elle s'est attachée à défendre et promouvoir de nouveaux droits et garanties pour les agents.

Elle a également dénoncé les incohérences, les injustices et l'illégalité du nouveau système de notation/évaluation.

Ont notamment été mises en avant :

- l'illégalité de l'entretien d'évaluation,
- la confusion sur la notion de supérieur hiérarchique direct conduisant l'entretien d'évaluation et celle de chef de service notateur,
- la condamnation de la contractualisation des objectifs,
- l'exigence de la possibilité d'un recours contre le compte rendu d'évaluation.

La FDSU a également mis en exergue les incohérences juridiques et techniques du dossier présenté par la DPMA .

Ces interventions relayées par les autres fédérations ont visiblement ébranlé les certitudes de l'administration. Le concert général des contestations, des protestations, des revendications convergentes de nos camarades, a conduit M. Parini à annoncer d'autres rencontres pour aborder le sujet tant l'évidence s'imposait à tous les participants que l'incompréhension demeure profonde.