

POUR

UNE ÉVALUATION ÉQUITABLE ET TRANSPA RENTE



La CGT défend la reconnaissance des qualifications acquises par les agent·e·s la mise en place de critères objectifs et transparents d'évaluation dans un cadre collectif.

La rémunération ne doit pas dépendre d'une évaluation prétendument «au mérite» mais dans les faits « à la tête du client. »

La CGT défend également la linéarité de la carrière sur deux grades minimum.

Avec l'instauration des Lignes Directrices de Gestion (LDG), l'évaluation prend une place prépondérante aux Finances. Ce qui intéresse les directions, c'est la totale opacité du système.

En finir avec le tri entre les candidat•e•s

Or, les nouvelles lignes directrices de gestion ministérielles visent à permettre aux directions de disposer des profils correspondants à leurs besoins.
Il s'agit aussi pour l'administration de faire le tri entre les candidat•e•s immédiatement employables et les autres.

C'est bien à une inversion de logique que nous avons affaire : ce ne sont plus les agent•e•s qui postulent sur des emplois vacants, mais les hiérarchies qui piocheront dans un « vivier ». Dans cette perspective, il est prévu que les encadrant•e•s soient formé•e•s pour « gérer localement leur ressource ». Nous basculons ainsi vers une logique de fonction publique de métier, avec un développement de la contractualisation et du profil, où l'évolution de carrière et la mobilité ne seront plus choisies mais subies uniquement en fonction des besoins des administrations.

Améliorer l'évaluation des compétences

Ainsi, le ministère affirme sa volonté d'évaluer les compétences des agent•e•s (par exemple sur le numérique) afin d'en disposer comme bon lui semble; l'objectif affiché étant de permettre de rechercher les compétences par rapport à un besoin.

Cette recherche se faisant y compris par l'intermédiaire d'un logiciel (comme Vinci en interministériel).

Face à cela il faut imposer aux directions l'établissement de critères clairs, factuels, vérifiables. La reconnaissance de la valeur professionnelle des agent•e•s doit s'opérer sur des critères lisibles et objectifs, et non dans un cadre arbitraire voire clientéliste.

L'ensemble des discriminations doivent être prohibées, et pas seulement celles contre lesquelles un plan ministériel est en place. Cela doit se traduire par des consignes contraignantes et concrètes données aux directions de mettre en place des mesures opérationnelles.

La cgt exige

- **une formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux stéréotypes sexistes obligatoire pour les responsables en charge de l'évaluation des agents,**
- **l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut,**
- **la suppression des primes prétendument liées au «mérite» et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires.**

