

Lettre ouverte à nos collègues Directeurs d'Unité INRA

Cher(e) s collègues,

Comme vous l'avez appris, le dispositif d'entretien individuel a largement changé dans sa forme comme dans ses objectifs. Il est censé devenir un « entretien d'évaluation » directement associé aux dispositifs statutaires réglant les déroulements de carrière des personnels des catégories Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (avancements, concours). A ce titre, la plupart des fiches (exceptée celle intitulée « Perspectives »), dont le contenu a été renouvelé, seraient désormais fournies aux CAP alors qu'elles restaient au sein de l'unité précédemment (sauf fiche de fonctions et de formation). Ces nouvelles dispositions ont été fondées sur un sondage limité, et aux résultats relativement contradictoires, effectué auprès d'un nombre limité de collègues directeurs d'unité et d'agents de diverses catégories.

Cette procédure nous pose un certain nombre de problèmes car elle est susceptible de modifier radicalement les relations existant entre Directeur et personnels ITA, comme entre personnels, au sein de nos unités respectives. Par cette lettre, nous entendons donc que les problèmes soulevés fassent l'objet d'un large débat préalable entre nous avant la mise en place de la procédure, pouvant éventuellement remettre en cause cette mise en place elle-même.

Tout d'abord, la transformation de l'entretien individuel en évaluation remet en cause le rôle de « soupape de sûreté » que jouait cet entretien. Jusqu'alors, il permettait en effet à chacun de dire à l'autre ce qu'il avait sur le cœur quant à son positionnement au sein de l'unité, à son activité, aux relations entre agents, à ses perspectives, ... sans qu'il n'y ait de « sanction » positive ou négative à la clé. Comment cette liberté pourrait-elle être préservée dès lors que l'agent sait qu'une proposition ou non d'avancement pourrait dépendre de cet entretien ?

Ce nouvel entretien « appréciatif » aurait, en effet, pour but de fournir des outils pour la gestion des carrières, en quelque sorte de pouvoir classer de manière apparemment incontestable les agents et identifier les plus méritants à pousser pour les promotions. Outre qu'il est hautement discutable qu'un tel objectif puisse être atteint dans le cadre d'un entretien entre 2 individus alors que nous savons d'expérience que de nombreux jurys de concours ont eu beaucoup de difficultés à le faire, nous voulons attirer l'attention sur le fait que cette procédure a toutes les chances de constituer pour nos agents et, partant, les conflits que cela risque de générer une fois les illusions retombées. Dans une situation de quasi-blocage des promotions, qui a toutes les chances de se renforcer au vu du budget, la majorité d'entre nous part du principe, pragmatique certes mais que pour notre part nous considérons juste, que les promotions de toutes natures s'envisagent sur le long terme et que le réalisme impose de prendre en compte la mémoire des propositions ayant été faites au niveau de l'unité, du centre et de la CAPL (CCDR). En quoi les résultats d'un entretien « appréciatif » changeraient-ils cette manière de faire ? Il est aussi vraisemblable que cela n'affectera pas non plus les propositions des délégués du personnel, fondées généralement sur des critères liés à l'ancienneté. Alors, a-t-on vraiment besoin de mettre en place toute cette procédure, avec les contraintes administratives afférentes, pour la plupart du temps avoir 1-2 possibilités par CAP pour tout un Centre ? N'avons-nous pas autre chose à faire ? Ou bien cet entretien « appréciatif » a-t-il une vocation autre, comme celle de préparer d'éventuelles modulations de la prime de participation à la recherche ? Cela nous semblerait tout aussi dangereux.

Un autre point mérite d'être souligné. La fiche « Perspectives » de l'entretien demanderait maintenant à l'agent et au Directeur d'Unité de formaliser par écrit un « engagement réciproque » sur l'activité de la période à venir. Qu'il y ait, en conclusion de l'entretien, une discussion sur les perspectives d'évolution de l'agent, souhaitées par lui et/ou par le DU, et que des propositions soient faites en ce sens, nous semble tout à fait normal. En revanche, y substituer une sorte de contrat co-signé ne nous semble ni crédible, ni réaliste. Dès lors que les incertitudes planant sur les ressources des unités imposent dans la plupart des cas une gestion à très court terme et de multiples mesures d'économie souvent décidées dans la précipitation, comment l'agent, comme le Directeur d'Unité, pourraient-ils sérieusement « s'engager » à réaliser telle ou telle action ? De plus, que vaudrait un « engagement » individuel alors que nous savons tous que l'activité propre d'un agent est très largement dépendante d'un travail collectif d'équipe ? Cette fiche serait censée rester au sein de l'unité mais c'est cependant sur sa base que nous devrions juger l'agent lors de l'entretien suivant. L'utilisation ultérieure de cet « engagement » de l'agent nous apparaît encore une fois générateur de multiples conflits allant à l'encontre du fonctionnement collectif de nos unités.

Des formations ont été réalisées mais de multiples inquiétudes se sont faites jour dans nos unités. Certains ont avancé l'idée d'en revenir à la forme précédente de l'entretien et de ne pas remplir/transmettre les nouvelles fiches, ou a minima de ne pas remplir la partie concernant « l'engagement réciproque » en indiquant que d'un commun accord agent et directeur estiment impossible de définir un tel engagement alors que les moyens nécessaires à la réalisation de cet engagement restent aléatoires.

Nous vous invitons à demander avec nous à la Direction générale de revoir complètement la procédure et de dissocier à nouveau entretien d'activité et avancements. En tout état de cause, la campagne d'avancements 2004 doit être considérée comme une campagne transitoire, et aucun agent ne doit se voir pénalisé par rapport à la conformité ou non des fiches transmises.

Premiers signataires (19 Février 2004) :

Alain Roques, DU UR 633, Zoologie Forestière, Orléans

Gérard Cabello, DU UMR 866 Unité de Différenciation cellulaire et Croissance, Montpellier

Chantal Gascuel, DU UMR Sol-Agronomie Spatialisation, INRA-ENSAR Rennes-Quimper

Pierre-Yves Le Bail, DU Station commune de recherches en ichtyophysiologie, biodiversité et environnement Rennes

Monique Laviolle, DU-adjoint UNSA, Neurobiologie des lipides, Jouy en Josas,

Jean-Marcel Dorioz, DU Station d'Hydrobiologie Lacustre, Thonon les Bains

Pour s'associer à cette lettre, envoyer votre accord à alain.roques@orleans.inra.fr