

## Le dossier annuel d'activité

Le dossier annuel d'activité des ITA qui a évolué ces deux dernières années, a subi des modifications significatives. Ces évolutions ont été initiées par la direction des ressources humaines. Mais quelle est la nature de ces évolutions et quelles en seront les conséquences ?...

Le dossier annuel d'activité se compose de plusieurs feuillets :

Les feuillets 1, 2, 4, et 5 n'ont guère évolué dans le sens. Le premier consiste à décliner l'état civil de l'agent, sa situation statutaire et son évolution tout au long de sa carrière. Vous y retrouverez également des informations relatives à la formation initiale et l'expérience professionnelle de l'agent ; complété par le feuillet 4 sur la formation permanente qui lui, a été nettement modifié pour prendre davantage en considération les aspirations des personnels. Ces informations seront entièrement intégrées dans les nouvelles versions de SIRHUS, le logiciel de gestion des ressources humaines.

La modification du feuillet 2 qui décline les missions et la description des activités, n'a consisté qu'à clarifier l'identité du rédacteur. Avant, le directeur d'unité était en charge de l'édition complète du document. Or, dans les faits, les pratiques divergeaient selon les unités et les personnes. La DRH a souhaité ainsi homogénéiser les pratiques en demandant au responsable de décliner les missions, mais la description des activités est maintenant à la charge de l'agent, mieux à même de décrire ses propres activités. Le feuillet 5 correspondant à la proposition d'un agent à une promotion n'a pas changé. La direction avait proposé l'extension de cette procédure de motivation des propositions, aux demandes d'échelons accélérés. Le SNTRS s'est opposée à cette dérive considérant que cette bonification ne doit pas relever d'une procédure aussi lourde.

Le feuillet 3 présente la plus significative et la plus dangereuse des évolutions. Il s'agit de la **mise en œuvre du contrat d'objectifs**. Dès novembre 2007, le SNTRS a été le premier syndicat à dénoncer la dérive qu'introduit ce document. La Direction dément vouloir recourir à cet outil de gestion qui crée l'assujettissement des personnels ; mais les premiers retours de mise en œuvre nous indiquent que « *ce feuillet a été interprété comme tel et qu'il sera utilisé de cette manière* ».

Cette conception de la gestion des personnels développée dans le secteur privé et maintenant dans la fonction publique est nouvelle au CNRS. Nous avons alerté la DRH sur les dérives que nous percevons déjà.

Ce contrat repose sur la définition annuelle des activités et des objectifs de l'agent. Chaque année (N+1), un bilan des objectifs est produit, généralement à l'occasion de l'entretien. Les problèmes et les risques que pose ce contrat sont nombreux :

- Avant tout c'est un moyen de faire évoluer les missions de l'agent puisque c'est le directeur qui a l'initiative de la rédaction. C'est un outil d'évaluation mais aussi de « management ».
- La logique du contrat incite l'agent à définir lui-même ses propres objectifs. S'il ne sont pas assez ambitieux, cela lui sera reproché. S'il ne sont pas assez ambitieux, cela lui sera reproché. S'il l'est trop, il sera sanctionné lors de l'évaluation suivante.

- Un des problèmes fondamentaux d'une **évaluation par objectifs** est qu'elle n'est absolument pas adaptée à l'extrême diversité des métiers et des niveaux de qualification tel qu'on la connaît au CNRS. L'environnement de travail qu'il soit technique, scientifique ou d'organisation, a une incidence considérable et ne se prête pas à une évaluation par objectifs. Les ITA participent à la recherche et leurs objectifs sont très souvent liés à ceux des chercheurs, dont ils n'ont pas plus la maîtrise que des choix d'évolution.
- Ces objectifs peuvent avoir des sens différents selon les métiers. Les durées d'obtention des objectifs peuvent être très différentes d'un métier à un autre de même que leurs valeurs, l'effort et l'investissement consenti pour leurs aboutissements. Or, cette évaluation sera l'outil principal de comparaison des agents entre eux pour les classements d'unité. Le contrat d'objectifs n'est donc pas un bon outil d'évaluation car il ne permet pas une évaluation transversale des emplois.
- La nature même de ce contrat et **sa subjectivité** dans l'appréciation vont laisser accroître les différences de traitement des personnels. Pire que ça, c'est un **outil de compétition** des agents entre eux. Cette évaluation n'est plus une évaluation sur une échelle absolue « d'exercice d'une qualification supérieure » mais une évaluation relative des agents entre eux. Mais alors quels seront les critères ?.... C'est avant tout un outil de soumission des personnels. Cette notion est de plus en plus répandue dans les « productions » de la direction où nous allons même jusqu'à relever la « docilité » des agents comme critère d'évaluation.
- Le présent feuillet est considéré comme confidentiel, mais l'intégration du dossier annuel d'activité dans SIRHUS nous laisse clairement envisager qu'en plus d'être contractuel avec le DU, il le deviendra rapidement avec le CNRS puisque SIRHUS a vocation à intégrer complètement le dossier dans les 2 prochaines années selon la Direction. A partir de là, se poseront des problèmes de confidentialité des dossiers, problèmes malheureusement bien loin des préoccupations de la Direction, pour lesquels, elle n'a jamais apporté la moindre garantie.

Mais alors pourquoi ? Pourquoi un tel outils qui ne peut servir l'organisme, bien au contraire ? Quelles sont les motivations de la Direction ?

La situation de blocage de carrière est un problème très difficile à gérer pour la Direction. Les possibilités de promotion sont insuffisantes et elle n'envisage pas, surtout par les temps qui courent, de traiter efficacement ce blocage. En mettant en œuvre le contrat d'objectif, elle détourne le problème, mettant en compétition les personnels au sein même des unités. Là encore, la technocratie n'apporte pas une réponse adaptée au blocage des carrières, tout juste se donne-t-elle l'illusion d'agir au regard de ses propres évaluations...

### **Quelles solutions pouvons nous apporter face à cette menace ?**

Le SNTRS s'est battue contre ce contrat d'objectifs depuis le début. La Direction est passée outre, malgré les craintes formulées par les principaux syndicats. Les agents n'ont pas d'autre choix que de remplir leur dossier, notamment s'ils sont proposables. Cependant, le feuillet 3 est confidentiel.

Aussi, nous invitons les personnels à se mobiliser dans les unités pour que ce feuillet, puisque confidentiel, ne soit ni rempli, ni signé. Négociez avec vos Directeur d'Unité et usez de l'argumentaire pour leur faire comprendre que ce contrat d'objectifs vise à dédouaner la direction du CNRS face à la situation de blocage et l'insuffisance du nombre de promotions.

Posez le problème de transversalité des objectifs et l'influence plus ou moins favorable du contexte d'exercice (les moyens, les chercheurs, l'unité, le site...)

Nous vous invitons à vous mobiliser pour vous et négociez directement avec vos responsables. Faites entendre que le contrat d'objectifs ne peut être une réponse à l'insuffisance des possibilités de promotions dont nos DU, eux même, ont besoin pour assumer leur rôle de responsable de leur personnels.