

COLLECTIF SYNDICAL CGT-B :

CGT-B - SYNATEL - SYNATEB - SYNATIC - SYNTAS

<p>DECLARATION SUR LE NOUVEAU SYSTEME D'EVALUATION DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE</p>
--

E

Depuis la présentation du projet de Réforme Globale de l'Administration Publique (RGAP), en 1997, le Collectif syndical CGT-B soit seul, soit avec d'autres organisations syndicales, après une analyse approfondie dudit projet, n'a eu de cesse de dénoncer cette entreprise qui entre autres entraînait la privatisation des services publics, la précarisation des emplois de la Fonction publique, le blocage des carrières des agents publics.

Ainsi, jusqu'à l'adoption de la Réforme en 1998 et même après, plusieurs actions d'envergure ont été menées :

- campagnes d'explication dans la quasi-totalité des provinces du pays, afin de sensibiliser et mobiliser les travailleurs ainsi que l'opinion publique contre cette Réforme et ses effets pervers;
- organisation de manifestations diverses (grèves, marches, meetings, etc.) pour dénoncer le projet, puis exiger l'abandon du projet de loi;
- intervention à l'Assemblée Nationale pour expliquer et dissuader les députés de voter la réforme ;
- organisation d'une pétition ;
- etc.

Comme alternative au rejet de la réforme, notre collectif syndical proposait une relecture concertée du statut général de la Fonction publique.

Malgré la campagne et les luttes menées contre la Réforme, l'Assemblée Nationale a, courant 1998, adopté les lois 10/98/AN, 13/98/AN et 20/98/AN qui consacrent la Réforme Globale de l'Administration Publique.

Mais cela ne signifie nullement que la lutte menée contre la réforme a été vaine. En effet, non seulement la lutte a retardé l'adoption de celle-ci mais aussi nos analyses ont obligé les autorités à réviser certaines des dispositions que nous dénoncions.

Cela a abouti entre autres :

- à la conservation du statut de fonctionnaire pour la plupart des agents en service à la date d'adoption de la loi ;
- à la révision à la baisse des seuils de performance exigés pour les avancements d'échelon et de classe (6/10 et 8/10 au lieu de 8 et 9 sur 10)
- au maintien des contrats à durée indéterminée en lieu et place des contrats à durée déterminée ;
- à la suppression des tableaux d'avancement ;
- etc.

Malgré ces changements, notre Collectif a continué à dénoncer la réforme et à exiger son abrogation. Cette position se fonde sur les faits suivants:

- la précarisation des emplois reste l'une des caractéristiques essentielles de la réforme ;
- la révision de la classification catégorielle et l'allongement des échelons conduisent à une baisse déguisée des salaires ;
- des pouvoirs excessifs sont accordés au gouvernement en matière de recrutement, d'avancement et de sanctions ;
- le système d'évaluation apparaît plus clairement aujourd'hui comme un moyen de bloquer les avancements et de limiter au maximum les reclassements avec des modalités qui ouvrent la voie à l'arbitraire et au subjectivisme.

Du reste, nous notons que la relecture de la loi 013 a offert au gouvernement l'opportunité de retirer les dispositions selon lesquelles les agents de la Fonction publique devaient, à la suite de leur reversement dans le nouveau régime le 1^{er} janvier 1999, conserver leur ancienneté et bénéficier d'avancement de classe.

Actuellement, après huit ans de piétinement, de tentatives infructueuses, le gouvernement s'active à mettre en œuvre un système d'évaluation. Pour ce faire, il a remplacé les contrats d'objectifs par des fiches d'indications des attentes et des lettres de mission.

Pour autant, peut-on dire que les conditions sont maintenant réunies pour une évaluation équitable et objective des agents de l'Etat ?

Le collectif syndical CGT-B répond par la négative. Et pour cause !

1. De l'iniquité dans l'évaluation des agents publics :

La loi n°013/98/AN du 28 avril 1998, en ses articles 78 (pour les fonctionnaires) et 192 (pour les agents contractuels) stipule que tous les agents de l'Etat doivent faire l'objet d'une évaluation annuelle.

En violation de ces dispositions, le décret n°2005-679/PRES/PM/MFPRE/MFB du 30 décembre 2005 portant dérogation au système d'évaluation des agents publics, exempte de fait certaines catégories de travailleurs de l'évaluation. Ainsi, ce décret prévoit que :

« les présidents d'institutions publiques, les membres du gouvernement, les personnalités ayant rang de ministre, les députés, les ambassadeurs, les consuls généraux ayant qualité de fonctionnaire ou de contractuel de l'Etat, ne sont pas soumis à la procédure d'évaluation pendant la durée de leur fonction ou mandat.

Les intéressés reçoivent annuellement la note de 09 / 10. »

Le décret précise même que *« pour l'attribution de la note indiquée à l'article 1, toute année entamée est décomptée comme année entière et toute autre note décernée en référence à cette période est considérée nulle et de nul effet. »*

Concrètement, cela signifie que cette catégorie de fonctionnaires et contractuels de l'Etat, travaille de manière excellente pour l'Etat puisqu'ils sont systématiquement notés **09 / 10 !**

La dérogation ainsi accordée aux autorités, dérogation élargie aux présidents d'institutions, députés, ambassadeurs, consuls généraux est foncièrement antidémocratique et aux antipodes de la bonne gouvernance. Rien ne peut justifier la note de 9 sur 10 octroyée d'office à cette catégorie de fonctionnaires et contractuels de l'Etat car, le simple fait de les nommer ne fait pas d'eux les plus compétents ou intègres. Des contre - exemples peuvent être cités.

De plus, il est maintenant d'usage que cette même catégorie, une fois nommée, bénéficie de décorations, lesquelles donnent droit à une bonification d'échelons. En clair, avec des décorations et bonifications d'échelons, des notes d'office excellentes, on prépare ainsi une catégorie de fonctionnaires qui n'aura besoin ni de l'ancienneté, ni de la compétence pour crever très tôt le plafond dans la hiérarchie de l'administration, pourvu qu'ils aient toujours la bonne carte politique.

En tout état de cause, les travailleurs honnêtes sont en droit de s'inquiéter pour leur évaluation par des premiers responsables dont la carrière ne souffre aucunement des échecs ou des défaillances qui pourraient apparaître dans leur gestion.

Cette mesure confirme toute la justesse de la lutte menée depuis 1997 contre la RGAP et particulièrement contre le nouveau système d'évaluation qui, loin de viser une administration publique performante, ambitionne non seulement la précarisation des emplois, la maîtrise de la masse salariale à travers un blocage des carrières des plus nombreux et de créer deux catégories de travailleurs dans une même fonction publique.

2. Des risques d'appréciation subjective des agents :

Le système d'évaluation distingue deux types d'agents à noter :

- **ceux qui sont nommés et qui sont supérieurs hiérarchiques ayant un pouvoir de notation.** Pour ceux-ci, l'évaluation se fait à partir des lettres de mission que leurs supérieurs hiérarchiques leur adressent. A partir des objectifs contenus dans ces documents, ils élaborent des programmes d'activités dont le taux de réalisation va déterminer la note qui leur sera attribuée ;

- **les agents qui sont sans pouvoir de notation.** Pour ceux-là, l'évaluation se fait sur la base d'une fiche d'indication des attentes élaborée par le supérieur hiérarchique direct en tenant compte du programme d'activités du service et du décret portant description des emplois spécifiques du ministère dont relève l'agent évalué.

La formulation des attentes et leur évaluation font intervenir trois critères fondamentaux :

- la compétence professionnelle qui prend en compte l'efficacité, le sens de l'organisation et l'esprit d'initiative ;
- la conscience professionnelle qui inclut la ponctualité, l'assiduité et la probité ;
- le sens du service public pour lequel sont retenus l'esprit de sacrifice, le respect du bien public et le respect de la hiérarchie.

Quand on sait quels critères prévalent dans les nominations aux postes de responsabilité sous la 4^{ème} république, on mesure les risques d'appréciation subjective, de règlements de comptes et de trafic d'influence dans la notation des agents. A ces deux, on peut ajouter d'autres difficultés liées aux faits suivants :

- les réformateurs ne disent pas quels critères objectifs peuvent être définis dans des secteurs tels que la santé et l'éducation pour permettre une évaluation objective des agents (le supérieur hiérarchique immédiat n'étant pas toujours le mieux placé pour apprécier certaines compétences) ;
- nombre de supérieurs hiérarchiques auront des difficultés à élaborer les lettres de mission et les fiches d'indication des attentes. On se rappelle les textes absurdes que certains responsables administratifs, dans leur zèle à mettre en œuvre les contrats d'objectifs, ont tenté d'imposer à leurs personnels (Lycée Provincial de Koudougou en 2004, DPEBA de Koupéla en 2007) ;
- des difficultés objectives ne manqueront pas de se poser dans la détermination des taux de réalisation, en liaison avec la question des moyens nécessaires à la réalisation des objectifs, ou plutôt des « attentes ».

En conclusion, il y'a lieu de rappeler que la Réforme Globale de l'Administration Publique a été initiée avec pour objectif global de départ de rendre l'administration plus performante et plus particulièrement pour combattre un certain nombre de maux identifiés et qui ont pour noms laxisme, gabegie, corruption, népotisme, détournements. Quel bilan le gouvernement fait-il aujourd'hui de sa réforme notamment par rapport à ces objectifs de départ ?

Assurément, les maux se sont aggravés et ont pris aujourd'hui des proportions plus qu'inquiétantes.

C'est pourquoi le collectif syndical CGT-B maintient sa dénonciation de la réforme globale de l'administration et exige son abrogation. La solution aux maux de l'administration et aux difficultés d'application de la réforme se trouve dans une relecture concertée de l'ancien statut général de la fonction publique.

NON À UNE ÉVALUATION INIQUE ET ARBITRAIRE DES AGENTS PUBLICS !

NON À LA RGAP !

Fait à Ouagadougou, le 24 septembre 2007

Ont signé :

CGT-B

Tolé SAGNON
Secrétaire Général

SYNATIC

Justin COULIBALY
Secrétaire Général

SYNATEB

Tahirou TRAORE
Secrétaire Général

SYNATEL

Valentin SAWADOGO
Secrétaire Général

SYNTAS

Victor HIEN
Secrétaire Général