

La CGT-INRAE a dénoncé, dès sa parution en août 2019, la loi Transformation de la Fonction Publique (loi TFP dite « loi Dussopt ») qui entreprend de faire disparaître les CHSCT (c'est pour bientôt) et de déposséder les CAP de leurs prérogatives en matière d'avancement et de mobilité et laissant ces deux points essentiels de la vie des agents à la seule main de l'autorité hiérarchique.

Mais, avec un nombre de promotions ridiculement faible (car indexé sur les recrutements), pour « trier » les agents, la Direction Générale de l'INRAE choisit de mettre en place une grille d'évaluation de 37 critères avec 4 « notes » possibles par critère (expert -Ex-, maîtrise -M-, pratique -P-, à développer -AD-), pour nous faire croire qu'il est possible de rendre objectif le critère le plus subjectif imaginable : le mérite !!

Désormais, à l'INRAE comme dans toute la Macronie, seul le mérite compte. Il n'y a de place que pour les « premiers de cordée », ceux qui ont « traversé la rue » pour trouver du boulot.

Nom, prénom	Corps et garde			
Matricule	Centre			
Unité	Département			
	Ex	M	P	AD
<b>L'agent dans l'exercice de ses fonctions : Technicité, compétences, expertis</b>				
- Capacité à s'adapter aux évolutions métier	○	○	○	○
- Capacité à maîtriser les délais et calendriers, à planifier et organiser son travail	○	○	○	○
- Capacité d'analyse, d'expertise et de synthèse	○	○	○	○
- Qualité et fiabilité des travaux produits	○	○	○	○
<i>Commentaires ou appréciation (optionnel) :</i>				
<b>L'agent au sein de la structure : Compétences et connaissances transversale</b>				
- Connaissance de l'organisation et de ses règles	○	○	○	○
- Capacité à dialoguer et à coopérer avec les partenaires externes et internes	○	○	○	○
- Réactivité face aux sollicitations professionnelles	○	○	○	○
- Capacité à utiliser les outils	○	○	○	○
- Connaissances et respect des règles d'hygiène et de sécurité	○	○	○	○
- Capacité d'organisation, d'autonomie	○	○	○	○
- Sens du service public	○	○	○	○
<i>Commentaires ou appréciation (optionnel) :</i>				
<b>L'agent dans le collectif : Savoir-être</b>				
- Manière de servir au sein de l'institut	○	○	○	○
- Capacité à travailler en équipe	○	○	○	○
- Qualités relationnelles et capacité de communication	○	○	○	○
- Capacité à fédérer	○	○	○	○
- Capacité à savoir s'adapter et revoir les objectifs, les priorités	○	○	○	○
- Recul sur le positionnement et le périmètre de responsabilité	○	○	○	○
<i>Commentaires ou appréciation (optionnel) :</i>				
<b>L'agent face à une responsabilité d'encadrement : Compétences managériales fonctionnelles ou hiérarchiques</b>				
- Capacité d'organisation et de pilotage	○	○	○	○
- Capacité à fixer des objectifs cohérents	○	○	○	○
- Aptitude à la prise de décision	○	○	○	○
<i>Commentaires, appréciation</i>				

Voici quelques exemples éloquentes issus du diaporama que la DG a préparé pour « former » (sélectionner ?) les DU « managers » à noter et trier les agents [Document disponible ici](#)

■ **Diapositive 18** Jean n'a pas fait de formation [cette] année. Il n'a jamais effectué de mobilité depuis son entrée à l'INRA. Résultat (valorisation de l'expérience et du parcours professionnels) : **AD (à développer)**

**Traduction pour la CGT INRAE** : si Jean maîtrise parfaitement les outils qu'il utilise et qu'il ne demande pas de formation, il est sanctionné. Si Jean a fait une demande de formation qui lui a été refusée, il est sanctionné. Si Jean s'est auto-censuré en se disant que son collectif de travail était débordé de boulot et qu'il s'est dit que ce n'était pas le moment de faire une formation, il est sanctionné. Si son (sa) partenaire est salarié(e) d'une entreprise ou commerçant(e) et qu'il envisage difficilement, par conséquent, de demander une mobilité, il est sanctionné.

**Il faut toujours être disponible pour son employeur (même si c'est au détriment des collectifs) et mobile (tant pis pour les familles). Au nom de quoi faudrait-il avoir fait une formation l'année considérée ou avoir fait une**

**mobilité pour bénéficier d'un avancement ?? Aucune règle ne l'exige !**

■ **Diapositive 18** Jean traite 300 factures par mois, il respecte les délais de traitement. Il connaît les règles comptables et les utilise correctement. Résultat (réalisation des objectifs) : **M (maîtrise)**

**Traduction pour la CGT-INRAE** : que les 300 factures en question soient toutes simples ou groupées à plusieurs équipes, à imputer à un ou plusieurs contrats, donnent lieu à des livraisons uniques ou en plusieurs fois, la DG s'en moque. Une facture, c'est une facture. Les agents concernés apprécieront. Connaître les règles et les utiliser correctement ne suffit même pas à avoir la note maximale.

**Être très bon est insuffisant, il faut être jupitérien !**

■ **Diapositive 20** Jean (...) est parfois très critique vis-à-vis des décisions prises par la hiérarchie, et a dû être rappelé plusieurs fois à l'ordre sur son comportement dans certaines réunions où il remettait en cause devant

des tiers sa hiérarchie voire le travail de certains collègues. Résultat (savoir-être : manière de servir, capacité à fédérer, positionnement et périmètre de responsabilité) : **AD (à développer)**

**Traduction pour la CGT-INRAE** : si Jean trouve que cette procédure manque d'efficacité, est inopérante ou inapplicable et qu'il ose le dire, il est sanctionné.

**A l'INRAE, on ferme sa g... et on s'exécute !.**

■ **Diapositive 21** Jean prend parfois des initiatives qui outrepassent son niveau de responsabilité, mais il est

également force de proposition dans les groupes projets transversaux. Résultat (engagement de l'agent) : **notes entre M (maîtrise) et P (pratique)**

**Traduction pour la CGT-INRAE** : si Jean prend des initiatives mais que son/sa supérieur(e) estime qu'elles « outrepassent son niveau de responsabilité », il se fait sanctionner.

**Il faut être dans les petits papiers de la hiérarchie pour que l'initiative prise soit considérée comme bonne et non transgressive de son niveau de responsabilité !**

Tous les exemples donnés par la DG visent à exclure scrupuleusement le critère d'expertise acquise au fil du temps (ancienneté).

- ➔ Exclure l'ancienneté des critères d'avancement, c'est faire la part belle au copinage, assurer l'asservissement des agents, transformer tout agent en bon petit toutou bien obéissant.
- ➔ Exclure l'ancienneté des critères d'avancement, c'est imposer aux responsables hiérarchiques (responsables d'équipe, directeurs d'unité...) un travail gigantesque d'évaluation qui générera forcément de multiples conflits internes, de la jalousie et une casse des collectifs de travail.
- ➔ Pour la CGT INRAE, le critère prépondérant devrait être l'ancienneté qui témoigne avant tout de l'acquisition d'une qualification croissante de l'agent dès lors qu'il a les moyens de travail et les formations normales requises.


Diverses initiatives viennent d'être lancées par des directeurs d'unité ainsi que par des collectifs de personnels remettant en cause, chacune avec ses mots propres, la procédure décidée par la Direction Générale pour les avancements, et défendant la culture du collectif. La CGT-INRAE apprécie positivement ces initiatives qui sont révélatrices d'un malaise croissant au sein de l'Institut quant à la politique dite de « management ».

**Exigeons tous ensemble le retrait de cette grille d'évaluation abjecte et infantilisante (à quand les gommettes de couleur, les bons points et les images !!)**

**La CGT appelle les agents à s'adresser à la DG par motions d'unités, de centres, par pétitions pour que la grille soit immédiatement retirée !**

**Préférons le collectif à l'individualisation des carrières (et des primes).**

**Bulletin d'adhésion à retourner à la CGT-INRAE**  
Porte de Saint-Cyr, RD 10, 78210 Saint-Cyr l'Ecole ou [cgt@inrae.fr](mailto:cgt@inrae.fr)



Centre INRAE : .....  
Qualité (M. ou Mme) : ..... NOM : .....  
Prénom : ..... Date de naissance : .....  
Corps : ..... Grade : .....  
E-mail : .....