

Paris, le 26 avril 2013

CETTE ANNEE ENCORE, BOYCOTTONS LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS !

Et c'est reparti pour un tour ! Par note de service du 7 mars 2013 le DAGEMO lance la campagne d'entretiens d'évaluation 2013.

Et, Monsieur le DAGEMO a le toupet d'écrire : « *Si la campagne 2012 a été aménagée en raison des circonstances particulières que notre ministère a connues, il convient cette année de nous inscrire dans le processus normal d'évaluation des collaborateurs de nos directions* » (sic).

Bref, les suicides c'est terminé, allez hop tous dans le rang !

Mais de qui se moque t-on ? Qu'a fait le ministère depuis ? Rien sur la prise en compte de la politique du chiffre et du résultat comme mode de gestion du personnel ! rien sur les causes qui ont abouti aux drames que nous avons connus dans nos services ! Aucune prise en compte réelle de la souffrance au travail, de la dégradation des conditions de travail, et de la perte de sens au travail par les agents !

Aucun changement depuis, et on nous fait croire que tout est redevenu normal ?! Que les conditions d'un retour à la normale sont réunies?!

Et les cahiers de doléances de juin 2011 ? et les assises du ministère du travail de novembre 2012 qui ont réuni plus de 500 agents des services réaffirmant le retrait des entretiens professionnels ?

Le ministère s'assoie dessus, et pire, menace de sanctions les agents récalcitrants : quelle belle image du dialogue social !

Faut-il en rire ou en pleurer ?!

Ne soyons ni amnésiques ni dupes, les raisons du boycott des entretiens professionnels ont toutes les raisons d'être aujourd'hui.

Deux mondes coexistent désormais : celui des technocrates, fait de chiffres, de BOP et d'entretiens professionnels idylliques et celui, bien réel des services, où les directives du ministère tombent sans considération pour le service public rendu à l'usager, les hiérarchies locales répercutent avec zèle en refusant d'ouvrir les yeux sur les difficultés réelles des agents à exercer leurs missions...

Un système pervers pour les agents

Pervers, car il conduit nécessairement à nous mettre en concurrence les uns avec les autres dans un seul objectif : que les chiffres obtenus soient les plus flatteurs possible pour le directeur qui va les présenter : « Regardez cette année, j'ai fait plus 10 % de telle mesure, plus 35 % de contrôles sur telle campagne », sans considération aucune pour la qualité du service rendu. Même si aujourd'hui tous les évaluateurs ne pratiquent pas de cette manière, le cadre prévu par les textes qui régissent l'entretien professionnel et la grille imposée par le ministère prévoient à terme cette mise au pas perverse, dont les effets sont connus et dénoncés – notamment par les médecins du travail, témoins des dégâts qu'il a provoqué dans le secteur privé, mais également psychologues (Christophe Dejours, Yves Clot) et sociologue du travail (Danièle Linhart notamment).

La note de la DAGEMO insiste même sur la préparation de ces entretiens par les agents eux-mêmes où des formations pourront être proposées. C'est dire toute l'importance que représente pour l'administration ce « moment privilégié » et pour l'agent qui devra se préparer un mauvais moment à passer...

La carotte et le bâton...

Non seulement l'entretien peut être destructeur pour l'individu (sur qui l'on fait peser les dysfonctionnements du service public), mais ni nous, ni le service public et ses usagers n'y ont aucun intérêt. Contrairement à ce qu'affiché, l'entretien professionnel est bien plutôt un passage sur le grill, où – dans le meilleurs des cas – l'on fait semblant de discuter avec un interlocuteur qui bien souvent n'y connaît rien (voire ne nous connaît pas), qui n'a d'autre objet et obsession que de centrer notre activité sur des chiffres et des bâtons, sans souci de la réalité du travail accompli, ni de sa finalité ou de son utilité, sans souci non plus des conditions (internes et externes) dans lesquelles il s'accomplit souvent difficilement, et sans remettre en cause l'organisation du travail même car cela fragiliserait également l'évaluateur...

Et pour enrober la chose on fait croire qu'on pourra récompenser cet agent méritant, qui travaille bien...

La note de service du 7 mars énonce : « *L'évaluateur devra informer l'agent des suites qu'il entend donner à la reconnaissance de la valeur professionnelle en termes de propositions, auprès de l'autorité hiérarchique et/ou des instances de décisions, de réduction d'ancienneté, de modulation du régime indemnitaire ou au tableau d'avancement. Cette information ne pourra prendre la forme d'engagement ferme et/ou chiffré dans la mesure où à ce stade de la procédure, l'évaluateur ne peut qu'exprimer les propositions qu'il soutiendra* »

Mais c'est oublier que seulement 50% des agents bénéficieront des réductions d'ancienneté chaque année (quotas oblige!), que seulement 0,47% des contrôleurs sont promus IT chaque année, et ne parlons même pas des C qui, depuis plusieurs années, sont laissés aux oubliettes.

Pour résumer, si tous les agents participent aux entretiens professionnels, tous ne seront pas servis de toute façon.

Alors, résistons !

Pour toutes ses raisons, pour le service public comme pour nos conditions de travail et notre santé, **il faut s'opposer fermement à l'entretien professionnel à l'objectif et au résultat et de tout mettre en œuvre pour y faire obstacle. Le meilleur moyen consiste évidemment à ne pas mettre de l'huile dans la machine en ne participant pas à cette dangereuse guignolade.**

L'ENTRETIEN SELON LES TECHNOCRATES

(qui abusent décidément de la bibine)

« *L'entretien professionnel doit être un moment privilégié d'échange entre le supérieur hiérarchique direct, ou le cas échéant le responsable fonctionnel si celui-ci dispose d'une délégation du supérieur hiérarchique direct, et l'agent en dehors du fonctionnement et des relations quotidiennes au sein du service. Il doit permettre à l'agent de faire part de son appréciation sur ses missions, leurs conditions d'exécution, les points de satisfaction et les difficultés rencontrées, d'exprimer ses besoins en formation, ses souhaits d'évolution de carrière. Pour le supérieur hiérarchique c'est l'occasion d'écouter chaque agent, de lui faire part de son appréciation sur le travail réalisé et sur les résultats obtenus et d'échanger avec l'agent sur les missions et sur les objectifs pour l'année à venir.*

L'entretien relève d'une préoccupation de gestion et de proximité en matière de ressources humaines et il constitue un temps fort dans et pour le fonctionnement des équipes.

Il doit permettre de réfléchir à l'organisation du travail » C'est beau...

Note de service DAGEMO/RH1/2013-041 du 7 mars 2013.

LA REALITE

« *La vraie nouveauté dans les méthodes modernes de management, c'est l'évaluation individuelle des performances. Par ce moyen, on établit des relations de concurrence qui transforment le tissu humain du travail et augmente la solitude. Cette transformation a pour résultat de détruire en profondeur les solidarités existantes et, à terme, les syndicats eux-mêmes.* » Christophe Dejours, psychologue du travail, *Politis*, n°938, 8 février 2007

« *Le virage commercial du service public entraîne une déstabilisation des salariés, pris dans un tourbillon de réformes, de remises en question diverses, un changement perpétuel de leurs pratiques... À quoi s'ajoute une soumission régulière aux évaluations et à des objectifs à tenir souvent surréalistes, en décalage total avec la réalité de leur métier. Ce sentiment arbitraire de ne pas être à la hauteur conduit à l'épuisement et nie aussi bien l'expérience que la compétence des salariés.*

En substitution de cette politique managériale à l'œuvre dans les entreprises privées comme publiques, il faudrait renverser la tendance et prendre comme point de départ l'intelligence collective des salariés et créer les conditions pour qu'ils puissent « se reconnaître dans leur travail », comme le préconise Yves Clot. Personne ne nie que les entreprises ont besoin de s'adapter aux réalités nouvelles, mais rien ne légitime qu'on impose ces évolutions contre les salariés. Les aptitudes des salariés dans leur travail sont un atout essentiel pour trouver des modalités de transformation et de modernisation des structures. Repartons du fait que les salariés français sont ceux qui, à l'échelle européenne, portent le plus de sens dans leur travail. Cette relation particulière, faite d'engagement et de volonté de bien faire, ne demande qu'à être reconnue. » Danièle Linhart, sociologue du travail- L'Humanité du 13 mars 2013