



Sud

## **EN 2013 TOUT CONTINUE COMME AVANT DANS NOTRE MINISTERE ENSEMBLE, RETIRONS NOUS DES PROCEDURES D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL !**

**Début 2013, le ministre Sapin affirme que la situation dans les services du ministère est revenue à la normale.**

Et comme si de rien n'était, il pérennise la procédure des entretiens professionnels (note de service N°/DAGEMO/RH1/2013-041 du 7 mars 2013).

Et pourtant, depuis le début de leur « *expérimentation* », nous n'avons pas manqué d'alerter le ministère sur la souffrance que génère ce dispositif parmi les collègues.

Les Cahiers de Doléances l'ont déjà mis en évidence, les instances du personnel (CT, CHSCT) s'en sont fait l'écho et malheureusement les suicides et les tentatives de suicide des collègues ont aussi démontré, à leur manière, à quel point une organisation pathogène du travail pouvait avoir des effets désastreux.

En 2012, faisant déjà le lien avec les conditions de travail dégradées, avec la perte du sens du travail, avec la destruction des collectifs de travail, les personnels avec leurs syndicats se sont aussi mobilisés, pour obtenir du ministre :

- l'abandon de tous les objectifs chiffrés et de la politique d'évaluation par objectif ;
- l'arrêt des suppressions d'emploi alors que la charge de travail ne cesse d'augmenter ;
- l'arrêt des suppressions de missions, des mutualisations, des externalisations ;
- le retrait de la note sur la ligne hiérarchique ;
- l'arrêt de la dévalorisation et la déstabilisation des agents comme mode de relations hiérarchiques.

A l'issue du CHSM du 7 février 2012, par l'action conjuguée des organisations syndicales et des agents, l'étalement possible des entretiens professionnels et l'absence d'objectifs quantitatifs pour l'année 2012 ont été obtenus. Mais, personne n'est dupe, ces reculs ne remettent pas en cause la politique du chiffre, les suppressions d'effectifs et la course à la performance individuelle, l'individualisation des rémunérations, qui met à bas, le principe à qualification égale, salaire égal, et ce dans tous les services, dans un contexte particulier de bouleversements profonds avec l'acte de 3 de décentralisation, avec la RGPP/MAP la poursuite des mutualisations/externalisations de fonctions supports, avec la réforme SAPIN. .

La campagne d'entretien repose sur la note DAGEMO/RH du 7 mars 2013.

Si l'intervention des OS en CTM de janvier et février 2013 a permis le retrait de mentions inacceptables comme par exemple « l'entretien *constitue un outil de prévention des conflits et de détections de situation de mal être* », ou encore « les objectifs ne doivent être en aucun cas exclusivement quantitatifs » ce qui laissait supposer qu'ils pouvaient l'être, en revanche d'autres notions sont maintenues voir renforcées :

•Censée être un « *moment privilégié d'échanges* » entre l'agent et son « supérieur hiérarchique directe, celui –ci peut déléguer son pouvoir « au responsable fonctionnel » c'est-à-dire pourquoi pas un CT, un SA, cf. un agent de catégorie C !

•si l'entretien *constitue un droit pour l'agent*, selon la Dagemo, *il constitue également une obligation : le refus de l'agent devra être mentionné sur le support du compte rendu (...). L'évaluation professionnelle sera alors affectée de façon unilatérale par le supérieur direct en utilisant le compte rendu qui, nonobstant l'absence d'entretien, demeure le support de l'évaluation annuel. L'attention des agents doit être appelée sur le fait que non seulement le refus le prive d'un moment privilégié de dialogue avec son supérieur direct mais constitue un manquement à une obligation de tout fonctionnaire » !*

Un rappel d'autant plus intolérable dans le contexte actuel que « *l'un des point d'aboutissement des entretiens est la possibilité pour l'administration de faire bénéficier l'agent de réductions d'ancienneté (...)* ; en outre, *l'appréciation sur la manière de servir d'un agent constitue un élément important de son dossier et de sa carrière* ». Des menaces à peine voilées sur le droit à promotion notamment.

L'entretien professionnel n'est en réalité qu'un outil pour individualiser les relations entre agents et entre chaque agent et l'administration. A travers les objectifs, résultats, indicateurs... assignés au niveau national, régional, départemental, par services ensuite par agents, le processus d'évaluation a pour effet de renforcer la concurrence entre les agents, leur soumission, leur isolement, et par ce biais, à affaiblir les collectifs de travail et toute capacité de résistance collective.

L'abandon des objectifs quantitatifs individuels, obtenu par l'action syndicale est trop ambigu pour être crédible !

Nos organisations syndicales ont demandé au ministre l'abandon des procédures d'entretien et d'évaluation professionnelle.

Contrairement à ce que porte d'autres organisations syndicales, ce n'est pas la formation des évaluateurs qui est en question, c'est bien la méthode, les objectifs, l'organisation du travail, la quantification des performances. Nous reprenons un extrait d'un texte de Christophe Dejours.

*« L'évaluation du travail a également des conséquences dommageables sur la santé des hommes et des femmes qui travaillent. Parmi les différentes méthodes, l'évaluation individualisée des performances s'avère certainement la plus délétère. L'évaluation individualisée des performances fait peur, parce que faute de fondement scientifique rigoureux, faute de méthode ou plus exactement de méthodologie digne de ce nom, chacun peut en faire l'expérience, l'évaluation contient une part d'arbitraire. Avec l'évaluation individualisée des performances, la peur a fait son entrée massive dans le monde du travail. Des sentiments d'injustice à propos des appréciations portées sur les travailleurs n'ont rien de nouveau. Ce qui est nouveau c'est que face à ces nouvelles méthodes d'évaluation, chacun se retrouve maintenant seul. L'évaluation individualisée génère en effet des conduites de concurrence généralisées entre travailleurs qui vont jusqu'aux conduites déloyales. Le résultat le plus tangible de ces nouvelles méthodes d'évaluation est la déstructuration des solidarités, des loyautés, de la confiance et de la convivialité par le travail. Il faut bien en dire un mot, mais si cette évolution est quelque peu angoissante, des suicides de travailleurs sur le lieu de travail sont apparus et sont une des conséquences des évaluations ».*

Le CHSCTM, et les CHSCTR n'ont pas été consultés, malgré les alertes pointées dans les cahiers de doléances notamment sur leurs effets pathogènes parfois relayés par les expertises menées dans les services. Le ministère continue de nier que cette procédure peut générer des pressions psychologiques et avoir des répercussions sur les conditions de travail et la santé physique et mentale. Il fait ainsi fi des expériences concrètes des agents au sein du ministère, comme ailleurs, chez France Télécom, la Poste ou Pôle Emploi.

**Nos organisations syndicales confirment leur opposition à cette logique de rationalisation managériale des politiques publiques qui se traduit notamment par une pression sur les effectifs, par une approche comptable de nos missions et par la perte du sens de nos activités professionnelles.**

**C'est pourquoi, nous appelons les agents à se retirer des entretiens professionnels.**

Le 2 mai 2013

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

L'agent

à

Supérieur hiérarchique

A XXXX, le XXXX

Affaire suivie par :

Objet : Entretien professionnel

Vous m'avez convoqué-e, par courrier daté du , à l'entretien professionnel annuel pour l'année 2013.

D'une part, je suis opposé-e à cette mesure dont la logique est d'introduire un contrat individuel fondé notamment sur des objectifs quantitatifs définis au niveau national et régional. Cette démarche, source d'injustices et de discriminations est contraire aux garanties collectives issues du statut général des fonctionnaires, dans un contexte marqué par de violentes attaques contre notre mission qui se traduisent notamment par de sévères suppressions de postes.

D'autre part, compte tenu de la situation qui en résulte pour le service auquel j'appartiens, je vous informe qu'en ce qui concerne mes objectifs pour l'année 2013, je m'appliquerai à accomplir au mieux les tâches qui me sont confiées en fonction des moyens alloués et de participer au bon fonctionnement de ce service dans le cadre des moyens qui lui sont affectés.

En ce qui concerne le bilan 2012, étant vous-même responsable du service où je suis affecté-e, vous avez à votre disposition tous moyens de le mesurer.

En conséquence, répondant à l'appel des syndicats CGT, et SUD, j'ai l'honneur de vous faire connaître que je me retire de cette procédure.