



## **SYNDICAT CNT TRAVAIL ET AFFAIRES SOCIALES**

<http://www.cnt-tas.org>

### **ENTRETIEN INDIVIDUEL D'ÉVALUATION : C'EST ENCORE NON !**

*« l'évaluation individualisée, provoque, et c'est d'ailleurs un des objectifs affichés de la méthode, la concurrence généralisée entre les travailleurs » (Christophe Dejours, *Souffrance en France*).*

Nous maintenons notre opposition à un système d'évaluation dont le principe est toujours le même : mettre en concurrence les agents par la carotte (les parts variables et les réductions d'ancienneté) et le bâton (les suppressions de primes et la stagnation).

Fondamentalement l'entretien d'évaluation reste un pseudo-contrat d'objectifs individuels sur la base de l'atteinte des objectifs de l'année précédente. Que ces objectifs soient quantitatifs ou non, il s'agit toujours du même management par objectifs et de la même « culture du résultat ». Ce faisant l'agent se retrouve à porter seul la responsabilité de sa charge de travail et du manque de moyens pour faire face à sa mission.

Il faut donc rappeler que l'évaluation individuelle des performances (de son vrai nom issu du management privé) est un système essentiellement discriminatoire qui vise à mettre les agents en concurrence **pour éviter de poser la question des moyens collectifs**. La carotte qu'on nous agite sous le nez est elle-même fixée à l'avance et ne va pas augmenter, quand bien même on se tuerait tous au travail pour atteindre ces objectifs. L'enveloppe globale pour les primes est prédéfinie et le quota d'agents susceptibles de bénéficier de réductions d'ancienneté est également fixé à l'avance.

**La course à l'objectif est donc un leurre individuel et nuisible à l'ensemble du collectif de travail.** Sur fond d'idéologie méritocratique, elle vise à faire croire que l'on peut, et surtout qu'il est légitime, de progresser individuellement au détriment de ses collègues (en se racontant que si on obtient plus que le collègue ou le voisin ça doit sûrement être parce qu'on est meilleur que lui ou plus méritant).

Or, **la notion de mérite est profondément arbitraire** : s'agit-il en fait de performance ? Ce n'est pas la même chose que le mérite, car le mérite dépend de la performance pondérée par l'effort, les capacités de l'agent plus ou moins valorisées, la qualité de son environnement de travail, l'implication de ses collègues (qui dépend d'une dynamique plus large) etc. toutes choses difficiles sinon impossibles à évaluer

Plus généralement, **l'évaluation/récompense individuelle ne sert aucunement à mesurer et encourager les résultats ou la progression, ni à produire de l'émulation, mais à créer de la hiérarchie.**

**Tout ceci est une mascarade organisée par l'administration qui isole les agents, produit de la souffrance en nous rendant responsables de nos conditions de travail et nous détourne de la lutte collective pour l'avancée des droits pour tous !**

**En conséquence nous réaffirmons notre position de boycott de ces entretiens**