



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

Cette année les entretiens professionnels doivent avoir lieu avant le 31 mars 2021. La CNT maintient son opposition à un système d'évaluation dont le principe est toujours le même : mettre en concurrence les agents par la carotte (attribution d'un Complément Indemnitaire Annuel, réductions hypothétiques d'ancienneté ou avancement au choix) et le bâton (suppression du CIA et absence de promotion).

Cette année ces entretiens vont se dérouler dans le contexte du chaos créé par la mise en place de l'OTE et des SGC. Notre administration qui a été pour le moins défaillante pendant la crise sanitaire et qui n'a pas su/voulu empêcher l'OTE veut néanmoins à tout prix nous « évaluer » avant fin mars et le passage officiel aux DDETS. Jamais la mascarade de l'entretien individuel d'évaluation n'aura été aussi visible dans une période où le ministère du travail s'effondre.

Non les entretiens d'évaluation ne sont toujours pas de sympathiques échanges de pratiques professionnelles autour du travail réel. Ils participent à un dispositif bureaucratique et idéologique qui :

- **isole l'agent face à la dégradation des conditions de travail. Ce faisant ce dernier se retrouve à porter seul la responsabilité de sa charge de travail et du manque de moyens pour faire face à sa mission.**
- **a pour fonction de vérifier l'adhésion et la soumission de l'agent aux objectifs et orientations fixés par notre hiérarchie.**

C'est à cette occasion que sont fixés pour l'année les objectifs de chaque agent, y compris chiffrés, qui augmenteront automatiquement le stress et la pression sur chacun. Rappelons que ces objectifs chiffrés avaient pourtant été suspendus en 2012 suite aux suicides de nos collègues Luc Béal-Rainaldy et Romain Lecoustre. Cyniques ou indifférents, la DGT et le ministère ne tirent aucune leçon du passé.

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 ».

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. 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 ou les compléments indemnitaires 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, nuisible à l'ensemble du collectif de travail. Sur fond d'idéologie méritocratique, elle vise à faire croire 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 » ? Mais « performance » par rapport à quoi ? Il faudrait alors pondérer le mérite supposé 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), son parcours professionnel (lui-même lié à l'origine sociale) etc. toutes choses difficiles sinon impossibles à évaluer.



Au final le supposé « mérite » renvoie toujours en dernier recours au simple niveau d'amour ou de détestation que nous porte le ou les supérieurs hiérarchiques. L'évaluation reste un pouvoir institutionnalisé donné au supérieur hiérarchique de discriminer entre ses agents subordonnés ; et un outil de pression sur eux.

Ainsi, fondamentalement l'évaluation/récompense individuelle ne sert aucunement à mesurer et encourager les résultats ou la progression sur la base d'une analyse de pratiques professionnelles, mais à créer de la hiérarchie.

Et ce pouvoir-là de gestion managériale, notre hiérarchie locale n'est sûrement pas prête de le lâcher en appliquant, par exemple, des critères égalitaires (même complément indemnitaire pour tout le monde) ou sociaux (complément indemnitaire dégressif en fonction de la catégorie).

Ainsi il nous est ironiquement rappelé dans l'instruction du 09 décembre 2020 et les différentes notes régionales qui l'accompagnent que cet entretien est tout à la fois un « droit pour les agents » mais aussi, et surtout, une « obligation ». Tellement attaché à son joujou managérial, le ministère ne manque pas de rappeler que l'agent récalcitrant se placerait sur le terrain du « manquement à l'obligation d'obéissance ».

Tout ceci est une mascarade organisée par l'administration qui profite de ce système pour :

- **s'assurer des chiffres à publiciser**
- **individualiser les résultats attendus en nous rendant responsables de nos conditions de travail et en nous détournant de la lutte collective pour l'avancée des droits pour tous !**

En conséquence, nous réaffirmons notre position de boycott de ces entretiens.



Fédération
Tavail, **E**mploi et
Formation **P**rofessionnelle

