



**CNT CONFEDERATION
NATIONALE DU TRAVAIL**
SYNDICAT DE COMBAT ! AUTOGESTIONNAIRE ET SANS PERMANENT !

SYNDICAT SANTE-SOCIAL SECTION Organismes Sociaux 42 – 01 juillet 2009

ENTRETIEN D'ÉVALUATION NON MERCI ! ...

L'entretien d'évaluation individuelle nous est vendu comme un bénéfice pour les agents : un moment privilégié et constructif pour "échanger et faire le point sur les attentes en termes professionnels du salariés et de son responsable hiérarchique". Une occasion de faire entendre nos souhaits de formation, nos revendications concernant nos conditions de travail.

Mais entre ce discours enthousiaste et la réalité vécue par les agents, c'est souvent le grand écart !! Combien sommes-nous à attendre avec joie et impatience ce moment de grâce, en tête à tête avec notre chef de service ?

Combien sommes nous à en ressortir avec de véritables perspectives pour nos missions, notre avenir ?

Au contraire, beaucoup redoutent cet entretien, au mieux vécu comme une corvée, au pire comme un calvaire !

L'évaluation individuelle conforte l'individualisation des relations de travail et tend à saper toute notion d'organisation collective. Que reste-t-il du travail en équipe, de la concertation dans les services, des demandes communes de moyens ou d'amélioration des conditions d'exercice, quand tout est ficelé et quadrillé dans des fiches d'évaluation individuelle et ramené à un dialogue en tête à tête, porte du bureau fermée ?

L'évaluation individuelle renforce la toute-puissance de la hiérarchie directe, isole, infantilise et soumet les agents. Elle tourne pour beaucoup au pur règlement de comptes (répression de chef à agent et/ou délation entre agents via la hiérarchie) Au cœur de cette logique : la mise au pas de l'expression collective, la division et la compétition des agents entre eux.

Quelques exemples de ces critères, tout droits sortis des manuels de management d'entreprise privée, mais également tirés de la fiche d'évaluation : l'implication, l'efficacité, la technicité, l'autonomie, le relationnel, les objectifs, les indicateurs de résultat, les faits significatifs de réussite

(Ces critères sont appréciés par le supérieur sous forme d'un QCM style bulletin scolaire "*l'agent ne met pas en œuvre cette qualité professionnelle..., l'agent met en œuvre rarement cette qualité..., l'agent met en œuvre régulièrement, l'agent met en œuvre très fréquemment...*")

"objectifs non atteints..., objectifs atteints partiellement..., objectifs totalement atteints..."

Voilà le genre d'évaluation à partir de laquelle on nous concocte notre devenir professionnel.

Le salaire et l'avenir au mérite sont en marche au détriment, entre autre, de l'ancienneté et de l'égalité de traitement.

Quel que soit son contenu, l'évaluation individuelle porte en elle ses propres dérives, particulièrement graves et contraires à l'intérêt collectif et particulier des agents, comme au service public lui-même. Alors quel que soit son emballage : nous n'en voulons pas !

**L'EVALUATION INDIVIDUELLE : NON MERCI ! ...
ET SI ON REFUSAIT TOUT ÇA ! ...
Et vous qu'en pensez-vous ?**

Contact : Bernard JUBAN C.P.A.M. Pole G.E.D.

sante-social.42@cnt-f.org Salle 15 bis, Bourse du travail, Cours Victor Hugo 42028 St Etienne Cedex 1
Permanence tous les vendredi à partir de 18h30