

6 bonnes raisons de se retirer de son entretien professionnel en 2019 : non aux CREP parties !

1. *Pour quoi faire ?*

**Parce que *« l’entretien professionnel [est] un moyen privilégié d’échanges entre l’agent et son supérieur hiérarchique direct (SHD). »[[1]](#footnote-1)***

**Pas vraiment…**

Les objectifs sont donnés à un instant T (suivi de telle mesure, s’assurer que l’enveloppe budgétaire est répartie conformément à un appel à projet, augmenter le taux de traitement des dossiers de telle mesure, faire X contrôles de chantier…).

Dans la vraie vie, vont se surajouter à ces objectifs d’autres priorités qui vont être urgentes à moyen terme (préparer telle ou telle réunion ou conférence en lien avec la préfecture, contrôle tel ou tel type de structures suite à un signalement, etc.), ainsi que des urgences de court terme ou de très court terme.

Soyons rassuré.es, la hiérarchie trouvera toujours quelque chose à faire faire de plus urgent que l’urgence précédente et aura même oublié les objectifs qu’elle vous a elle-même fixée !

1. *Avec qui ?*

**Notre Supérieur.e hiérarchique Direct.e : « SHD »** comme le dit le ministère. En bref notre **chef.fe**. Rappelons que l’échange n’est pas vraiment équilibré : l’un.e note, l’autre…est noté.e

Est-ce cette personne qui nous vient en appui au jour le jour, qui, quand on est absent.e, « *tient la maison »*, qui réfléchit au sens du service public ? Il paraît que ça existe.

Mais, quand on y réfléchit bien, ce.tte chef.fe-là, on lui parle déjà. Donc s’asseoir un jour devant lui ou elle, ça ne sert pas à grand-chose.

L’entretien n’a donc du sens qu’avecle/la chef.fe qu’on ne voit jamais, qui nous envoie un courriel au dernier moment pour nous demander des données urgentes à lui remonter pour hier car il ou elle est entouré.e d’autres chef.fe.s qui se demandent mutuellement des données chiffrées pour discuter de choses de chef.fe.s, qui refuse nos congés pour le bien du service public mais qui part 3 mois sur 12en séminaires avec petits fours (c’est-à-dire les « formations », pour la hiérarchie).

1. *Qu’est ce qu’on y dit?*

Rappelons qu’après avoir passé un peu de temps à regarder sa montre quand l’agent.e explique ses difficultés à répondre aux besoins des usager.e.s ou des collègues, *« le* ***bon déroulement*** *de l’entretien professionnel est* ***conditionné*** *au respect de la logique de* ***déclinaison des objectifs au sein de la structure d’affectation****».*

Décortiquons : Le moment de dialogue privilégié ne peut bien se passer que **si et seulement si** on ne parle **que** des objectifs ! Sinon c’est la chienlit !

Autre préconisation pour qu’un dialogue porté uniquement sur les objectifs s’instaure : l’interdiction d’être accompagné.e à cet entretien ! L’entretien, c’est un cérémonial presque religieux, ou tu viens confesser tes fautes auprès de l’oreille attentive et bienveillante de ton/ta parent.e spirituel.le (allez en paix). On ne se confie pas en présence d’un témoin !

Les objectifs collectifs y sont listés individuellement, sans trop le dire, et puis après c’est la grande loterie :

* soit on tombe sur un.e chef.fe bienveillant.e (espèce en voie d’extinction nous le rappelons) qui fait ce qui est possible pour magnifier la réalité,
* soit on tombe sur un.e maniaque du chiffre, qui démontrera au moyen d’indicateurs chiffrés la prétendue incompétence de l’agent.e, sans prendre en compte les réalités de terrain,
* on y reproche les errements des agent.es dont l’activité ne rentre pas assez bien dans les cases du travail prescrit par la hiérarchie, peu importe le travail bien réel que nous nous démenons tant bien que mal à faire malgré le manque de moyens et notamment d’effectifs, les réorganisations qui s’empilent et la réglementation qui ne cesse de changer
1. *« Ça sert pour les promotions et les primes » :*

Bien sûr notre hiérarchie veut qu’on soit évalué.e IN-DI-VI-DU-EL-LE-MENT. Donc elle menace en indiquant que si on n’y va pas, c’est un manquement qui rendrait impossible la prise en compte de son évaluation pour les régimes indemnitaires et les avancements au choix.

Evaluation ou pas, les promotions dans le grade ou le corps supérieurs sont données au compte-gouttes : pour les catégorie C le nombre a été divisé par 2 ! L’opacité est toujours de mise dans le choix des agent.e.s à promouvoir tout comme pour les primes versées, laissés au bon vouloir des directions.

1. *Oui mais ils ne peuvent pas nous discriminer, donc tout va bien !*

Evidemment, la note comporte l’interdiction de procéder à des discriminations car *« le SHD devra être particulièrement attentif au respect des principes d’égalité de traitement et de non-discrimination ».*

Peut-être faut-il revenir sur la notion de discrimination indirecte, qui consiste à ne pas prendre en compte en termes de charge de travail le fait qu’un.e agent.e ne soit qu’à temps partiel sur son poste (pour raisons personnelles parfois familiales [lesquelles, du fait de la répartition sexuée des tâches touchent très majoritairement les femmes], médicales ou du fait d’un engagement syndical). Avec l’entretien professionnel, on est évalué sur le travail fourni alors que le ministère ne nous donne pas les moyens de rendre un service de qualité, et l’agent.e est rendu.e responsable de cette situation !

Quand la hiérarchie proratise nos objectifs, c’est… pour se justifier elle-même vis-à-vis de sa hiérarchie ! Une fois que c’est fait, elle n’en tire souvent aucune conséquence sur la répartition de la charge de travail des agent.e.s.

1. *Dématérialisons l’entretien professionnel :*

Nouvelle innovation, la dématérialisation du compte rendu des entretiens professionnels va être expérimentée cette année puis généralisée en 2020. Le compte-rendu d’entretien professionnel (CREP) de l’agent.e évalué.e devra passer par un applicatif nommé*« Evolution du Système de Traitement de l'EValuation dématérialiséE »* (ESTEVE).

Et c’est reparti pour un fichier numérique sans garantie sur la confidentialité d’accès et sur la possibilité pour l’agent.e d’y accéder simplement.

Notre organisation syndicale refuse l’individualisation, l’isolement et la concurrence entre agent.es.

Elle appelle les collègues à se retirer des entretiens professionnels, au moyen de la lettre type jointe ou par toute autre modalité débattue en assemblée générale.

Depuis sa mise en place, nos organisations syndicales n’ont pas manqué d’alerter le ministère sur la souffrance que génère ce dispositif parmi les collègues.

Ensemble, refusons l’approche comptable et la perte du sens de nos missions.

Ensemble, revendiquons notamment :

- **l’arrêt de la dévalorisation** et de la **mise en concurrence** des agent.e.s comme mode de relation hiérarchique.

- **l’abandon de tous les objectifs chiffrés** et de la **politique d’évaluation par objectifs** ;

- **l’arrêt des suppressions d’emploi et de missions**, des mutualisations, des disparitions de sites, des externalisations, des réorganisations visant à gérer la pénurie et le recrutement d’agent.e.s statutaires permettant de compenser les suppressions consécutives de ces dernières années.

1. **Tous les guillemets sont des extraits de l’instruction du 30 novembre 2016**. [↑](#footnote-ref-1)