



SECTION CNT PJJ 93

mail : section.cnt.pjj-93@cnt-f.org

Tél : 06 28 33 42 43

Dévaluations des personnels, c'est parti !

La campagne d'évaluations individuelles des personnels au moyen de l'entretien professionnel vient de démarrer.

Si la CNT est opposée à toute forme d'évaluation des personnels, qui n'a jamais permis d'améliorer leurs conditions de travail, nous tenons cependant à ce que l'administration ne bafoue pas les textes qu'elles impose aux agents. A défaut de s'opposer collectivement à cet exercice de soumission, nous devons au moins faire respecter les règles contraignantes que l'administration a mis en place.

La décision du supérieur hiérarchique de fixer une date d'entretien doit se faire 15 jours avant la date prévue pour ledit entretien. Il doit également remettre les documents permettant de préparer ce moment « privilégié » dans la vie de chacun et chacune d'entre nous. On constate que dès le début des évaluations, certains supérieurs hiérarchiques ne respectent pas cette règle et proposent des rendez-vous quand cela les arrange, dans un délai inférieur à 15 jours. Pourquoi seul l'agent devrait-il en subir les contraintes ? L'entretien d'évaluation n'est ni un rendez-vous entre amis, ni une rencontre de courtoisie.

Il s'agit bien d'un exercice où le rapport de force est inégalitaire et où, au final, le seul qui décide c'est le supérieur hiérarchique, qui a tout pouvoir sur la carrière des agents, leur formation et bientôt sur leur salaire.

De plus, les textes qui donnent les nouvelles orientations de la PJJ avec leur flot de restructurations et fermetures de postes sont eux, bien appliqués, même avant les échéances fixées (fin du civil, des protections jeunes majeurs, mise en place de l'activité de jour en lieu et place de l'insertion, etc)

Si un doute subsistait, il suffit de lire la rubrique « les enjeux » du petit guide remis par l'administration pour préparer ces entretiens. Deux phrases sont clairement mises en caractère gras « **L'entretien professionnel est un instrument déterminant du management par objectif de la structure.** » et « **l'entretien professionnel est aussi une technique de management individuel ...** ». Nous savons les dégâts que le management fait dans le privé, et aussi de plus en plus dans le public.

A quoi sert l'évaluation ?

Si l'entretien professionnel est présenté comme un moment privilégié d'échanges entre l'agent et son supérieur hiérarchique, il est bon de rappeler que les entretiens d'évaluation ont été un moyen de casser tous les acquis collectifs gagnés à la fin des années 70. En effet, il ne s'agit plus de réfléchir en équipe, mais d'infantiliser et d'isoler chaque agent, à qui on fait croire que les solutions se trouvent auprès de son chef, qui aurait les « compétences » pour l'aider à penser son travail. Et cette méthode a fait ses preuves. Le terme d'équipe a disparu des textes et projets de service. On renvoie à chaque agent la responsabilité (voire la culpabilité) individuelle de ses réussites (si tant est qu'elles soient mesurables) et de ses échecs. La réussite ne réside que dans un devoir d'obéissance à des objectifs assignés qui répondent rarement à des projets pensés pour le travail à effectuer -directement ou indirectement- auprès des jeunes. De plus au regard de l'état de notre administration aujourd'hui, quel projet, en dehors de ceux assignés, a une garantie de voir les moyens mis en œuvre pour sa réalisation ?.

Ne nous y trompons pas, l'entretien d'évaluation n'apporte rien aux agents, si ce n'est un moment privilégié de stress et d'angoisse qui peuvent même induire certains comportements comme la délation envers certains collègues. Qu'elle soit individuelle ou collective, l'évaluation des personnes n'améliore en rien la qualité du

travail. Ce sont des projets que nous pouvons valider ou invalider et pour lesquels nous pouvons remettre en question nos pratiques à condition que le cadre de travail le permette. C'est à dire en pouvant exprimer ses difficultés sans que cela n'aient de conséquences sur un avancement ou une appréciation qui restera subjective puisqu'elle dépend de l'évaluateur.

Nous devons continuer à résister pour garder ou retrouver des pratiques collectives qui seules nous permettent de continuer à imaginer et à créer, car cela ne se trouve pas sur la fiche de poste.

Le 21 juin 2010