



Section CNT Vitry-sur-Seine



L'EVALUATION INDIVIDUELLE ? NON MERCI !!

La libéralisation de la fonction publique est en marche. Le 28 mai dernier, le Ministre du Budget se prononçait pour la mise en œuvre du salaire au mérite dans la fonction publique. Le projet touche toutes les fonctions publiques, visant à faire de l'école, de l'université, des hôpitaux ou des collectivités territoriales des entreprises soumises à la loi du marché, à la mise en concurrence et à la recherche exclusive du profit. Parmi les instruments de cette politique managériale, au service d'une logique libérale : **l'évaluation individuelle.**

Depuis plusieurs années, les collectivités territoriales ont mis en place l'évaluation individuelle, un dispositif qui n'est pas encore obligatoire, contrairement à ce qui se fait dans les deux autres fonctions publiques. La Ville de Vitry-sur-Seine a procédé à l'application de cette mesure, première étape vers son installation définitive dans le paysage de la fonction territoriale, et à terme vers sa substitution à la notation (objectif affiché du gouvernement) Certaines villes ne l'ont pas fait. Seule aujourd'hui la notation a un caractère obligatoire.

Un choix auquel notre employeur semble tenir, puisqu'aujourd'hui une nouvelle version de l'entretien individuel d'évaluation est en cours d'adoption. Il prévoit, entre autre, la fusion de la notation et de l'évaluation. Le syndicat SUD-CT consulté en CTP, et la section CNT de Vitry-sur-Seine se prononcent clairement contre : **contre cette réforme locale de l'évaluation individuelle et contre l'évaluation individuelle tout court !**

L'entretien d'évaluation individuelle nous est vendu comme un bénéfice pour les agents : un moment privilégié et constructif pour s'interroger sur notre travail et le faire évoluer. 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, notre équipe ? 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 nouvelle version proposée par la mairie en consultation au CTP : *la conscience professionnelle, la capacité d'adaptation, la motivation, la sociabilité, la disponibilité, les relations avec la hiérarchie, la préservation de l'outil de travail, l'esprit d'équipe...* (ces critères sont appréciés par le supérieur sous forme d'un QCM style bulletin scolaire « positif », « à améliorer », « à fortement améliorer »).

Voilà le genre d'évaluation à partir de laquelle on nous concocte notre devenir professionnel et celui des services publics territoriaux. Dans certaines collectivités, les régimes indemnitaires, les formations ou même les congés supplémentaires sont déjà modulés en fonction des « performances » individuelles. 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, qu'elle soit coordonnée ou non avec la notation, 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 !

Et vous qu'en pensez-vous ?

L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE : NON MERCI !

AG DU PERSONNEL

jeudi 18 JUIN 2009 à 11 h 00 ,

salle Robespierre (sur la dalle Robespierre)

tous évalués, tous concernés...

venez nombreux débattre, échanger et proposer !

Pour ce rendez-vous, SUD-CT Vitry a déposé une heure d'information syndicale auprès de l'administration.
Pour rappel, **chaque agent a droit de se rendre à une réunion d'information syndicale à raison d'une heure par mois.**