



6 bonnes raisons de se retirer de son entretien professionnel en 2023

OTE ne cesse de produire ses effets délétères et la densification immobilière continue d'être appliquée, dans les services centraux et déconcentrés. Faisant face à ces conditions de travail au mieux chaotiques, tout le monde a la tête dans le guidon entre objectifs chiffrés plus ou moins remaniés mais jamais abandonnés, postes vacants depuis des lustres et concours délaissés, recrutements de contractuel.les jetables et maltraité.es. Le tout dans un contexte social particulièrement difficile dû à une inflation démente, des salaires faibles pour les catégories les plus mal payées et un gouvernement obstiné à nous faire travailler toujours plus et plus longtemps.

Fort de ce palmarès désastreux, notre administration veut une fois encore à tout prix nous « évaluer », alors que le ministère du travail s'effondre. Nos directions continuent à toutes forces de nous fixer des objectifs, pour le plaisir de pouvoir nous évaluer, comme s'il ne se passait rien de grave et que les agent.es disposaient de conditions de travail respectueuses de leur santé physique et mentale.

Non rien à faire les entretiens d'évaluation ne sont toujours pas de sympathiques échanges de pratiques professionnelles, mais un dispositif bureaucratique et idéologique, isolant l'agent.e face à la dégradation de nos conditions de travail et ayant pour fonction de vérifier l'adhésion et la soumission aux objectifs et orientations fixées par notre hiérarchie.

Nos organisations syndicales continuent de refuser l'individualisation, l'isolement et la concurrence entre agent.es et appellent ceux-ci à se retirer des entretiens professionnels, au moyen de la lettre type jointe ou par toute autre modalité.

Nous réitérons les arguments portés par nos syndicats sur les dangers que présente l'entretien annuel d'évaluation pour les agent.es et les collectifs de travail.

1/ L'entretien professionnel nuit aux collectifs de travail et à la santé

Il est démontré que la fixation d'objectifs et l'évaluation individuelle des performances nuisent à la santé.

Cette procédure arbitraire et injuste est source de discriminations, renforce les angoisses, désorganise les solidarités et détruit la confiance au travail. Nous avons toutes souvenirs de collègues – ou nous-mêmes – voyant venir la date de l'entretien avec une boule au ventre qui ne nous lâche pas et/ou la sortie de l'entretien en larmes voire se solder par un arrêt de travail.

2/ Les ratios de promotion sont très faibles

Plus personne n'est dupe : évaluation ou pas, les promotions dans le grade ou le corps supérieurs sont toujours données au compte-goutte et quand il y en a, l'opacité et l'arbitraire restent de mise, d'autant plus depuis la suppression de la consultation préalable des CAP.

3/ Les suppressions de postes et les réorganisations continuent... et s'aggravent

Le rouleau compresseur des suppressions de postes s'est interrompu en 2021, mais les réductions cumulées pendant 10 ans ont créé une situation catastrophique!

Cyniquement, les directions en appellent à la solidarité ou à l'entraide, alors que les besoins sont criants pour accueillir le public et traiter les dossiers. Pour les agent.es à temps partiels, surtout des femmes, c'est la double peine puisque la charge de travail n'était déjà pas adaptée. Avec l'entretien professionnel, on est évalué.e sur le travail fourni alors que le ministère ne nous donne pas les moyens de rendre un service de qualité, et on est rendu.e responsable de cette situation !

4/ Nos salaires n'augmentent pas

Le point d'indice, élément de rémunération qui permettrait à toutes de voir les traitements augmenter, continuent de stagner alors que les prix flambent.

Question RIFSEEP, globalement seul.es les mieux payé.es ont encore eu droit à quelque chose cette année, et c'est la hiérarchie qui en a le plus profité, évidemment.

Le montant du CIA est décidé de manière discrétionnaire avec des quotas d'agent.es « bon.nes » ou « moins bon.nes ». Quelle que soit l'évaluation individuelle, les montants versés ont été différents d'une région à l'autre, d'une catégorie à l'autre. Nombre d'agent-es attendent toujours la revalorisation de leur prime à l'occasion d'un changement de groupe ou d'une suppression de postes !

5/ Aucune reconnaissance statutaire

Les catégorie C sont méprisé.es par l'administration et n'ont aucune perspective de promotion de grade ou de corps. La complexification des tâches n'est accompagnée d'aucune revalorisation statutaire. Pour les contrôleur.euses du travail, il n'y a même plus de perspectives et de propositions de la part du ministère.

6/ Des recours non traités par l'administration

De plus en plus d'agent-es forment des recours à l'encontre de leur compte-rendu d'entretien professionnel.

L'administration doit consulter la CAP avant de rendre sa décision. Or, le traitement de ces recours est un véritable scandale, l'administration refusant de trancher les litiges, renvoyant dos-à-dos agent.e et supérieur.e hiérarchique...

Retirons-nous des entretiens professionnels !

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. **Nous refusons l'approche comptable et la perte du sens de nos missions.** Nous revendiquons notamment :

- 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 ;
- le recrutement d'agent.es statutaires à hauteur des besoins pour un service public de qualité ;
- l'arrêt de la dévalorisation et de la mise en concurrence des agent.es comme mode de relation hiérarchique.