

CHARENTE MARITIME

Février 2006



ENTRETIENS D'ÉVALUATION : COLLECTIVEMENT, DISONS NON !

Dans un contexte de suppressions d'emplois et de réformes des structures, la mise en place en 2005 du nouveau système d'évaluation-notation que la DGI nous avait vendu comme étant plus simple et plus transparent a vite montré ses limites.

En effet, lors des entretiens d'évaluation, les notateurs qui devaient dégager la valeur intrinsèque de chaque agent ont essentiellement établi un classement comparatif des bons, des moyens et des autres afin de savoir lesquels bénéficieraient d'un ou trois mois de bonus lors de la notation. Un petit reproche concernant les objectifs couchés sur un compte-rendu d'entretien a pu se transformer finalement en un vice rédhibitoire dans la bouche d'un président de CAP locale !

Le rapport Lajouard, commandé par les ministres suite aux nombreux appels de notation, n'a rien produit de satisfaisant pour les agents. Néanmoins, ce rapport a pointé du doigt la DGI comme étant l'administration qui s'est le plus fortement appuyée sur les objectifs examinés lors des entretiens pour aboutir à la note. Par contre, il n'a rien amené au niveau de ses conclusions qui puisse décrier la situation, notamment sur le culte excessif de l'objectif à remplir coûte que coûte.

Depuis, le CTPM du 16/12/2005 a encore aggravé la situation en instituant un niveau de sanction supplémentaire (note d'alerte : - 0,01) et son pendant (évolution positive : + 0,01) qui n'entraîne aucune bonification d'avancement.

En Charente-Maritime, une cinquantaine d'agents ont fait appel en 2005 et près du double ont demandé à leur notateur une correction sur le compte-rendu d'évaluation. Au cours des CAP Locales, le président (M. Gerlet) n'a pas pris l'entière mesure de la réforme engagée et s'est contenté de tenir un discours au service d'un management totalement contreproductif.

NON A LA PRESSION !

Si entretien individuel il doit y avoir, il doit se situer au moment de la remise de la note chiffrée. Lors des entretiens de 2005, les paroles (ou les silences) ont bien souvent servi à déceler les failles d'un agent pour le sanctionner ensuite.

Les organisations syndicales soussignées appellent tous les agents à :

- ☞ refuser collectivement de se rendre aux entretiens d'évaluation.
- ☞ exiger de leurs chefs de service des débats collectifs sur l'organisation du travail et les difficultés rencontrées.

Par le boycott de cet entretien individuel (non obligatoire), elles vous appellent à :

- ☞ dénoncer une culture de compétition individuelle, dans un système de pression continue.
- ☞ refuser de laisser s'installer un système d'évaluation générateur de graves disparités en raison de la subjectivité des appréciations.
- ☞ défendre un système d'évaluation du travail qui respecte les valeurs du service public républicain.

**TOUS POUR LE BOYCOTT DE L'ENTRETIEN :
PAS LA PEINE D'Y ALLER, C'EST PREREMPLI !**