



Un entretien d'évaluation : est-ce bien utile ?

A quoi bon s'*entretenir* avec une administration qui ne nous entend pas et qui gère des « chaises » ? 

L'année 2019 fut marquée par le passage en force du Nouveau Réseau de Proximité, rejeté par la majorité des organisations syndicales représentatives, les agents et une bonne partie des élus.



L'ensemble des trésoreries du département mais aussi certains SIE et SIP sont appelés à disparaître très prochainement de la carte de la Saône et Loire. Cette géographie revisitée va contraindre les agents à la mobilité fonctionnelle et géographique et les obliger à déposer une demande de mutation (*soumise à l'arbitraire du fait de la fin des CAP*), contrairement à ce que claironnait le ministre à la présentation du projet. Cette étape doit se faire en toute transparence, selon des règles clairement établies et les agents doivent pouvoir échanger collectivement sur les futurs mouvements. Rien ne doit se concevoir

dans le secret des « confessionnaux » !

Par ailleurs, ces entretiens n'apportent rien à l'agent : tout est déjà écrit et il n'y a pas de perspectives «de carrière» à établir !

Amplifions donc cette action qui, l'an dernier, avait été proposée et plébiscitée par les agents !

Pour marquer votre mécontentement contre le Nouveau Réseau et les régressions à l'oeuvre en matière de gestion des personnels (*fin des CAP par exemple*), vous voulez des actions qui se voient et qui ne coûtent rien ?



En voilà UNE ! Boycott Collectif des entretiens

Contre un système de mise en concurrence des agents

Comment ne pas y voir l'outil de management indispensable pour évaluer les agents sur leur manière de servir, sur leur capacité à s'adapter aux réformes, à la polyvalence, à la mobilité (ou la stabilité forcée «sauce» DGFIP). Pour les cadres, c'est un moyen de leur imposer la culture de la performance, de jauger leurs aptitudes à mettre en oeuvre toutes les réformes voulues par l'Etat, et surtout de tester leur loyauté sans faille aux orientations.

L'intersyndicale est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui avec une individualisation accrue des parcours professionnels des agents qui ne leur permet pas d'apprécier leur situation et leur évolution dans le collectif de travail.



Boycotter l'entretien professionnel n'est pas une opposition individuelle à son chef de service notateur, mais bien une opposition dans un cadre collectif et unitaire à un système pernicieux et dégradé de la reconnaissance de la valeur professionnelle de chaque agent.

BOYCOTTER ? C'EST TOUT SIMPLE !

Lorsque votre chef de service va vous convoquer par mail (procédure obligatoire), en retour **vous lui répondez que vous ne participerez pas à l'entretien professionnel**. Vous pouvez, pour argumenter, utiliser le modèle suivant qui permet de bien montrer la dimension collective de l'action :

« Je vous informe de mon refus de participer à l'entretien professionnel individuel que vous m'avez proposé concernant l'année de gestion 20
L'entretien n'ayant aucun caractère obligatoire pour l'agent, il est de mon droit de ne pas y participer.
Je refuse de rentrer dans une logique de mise en compétition des agents, de casser les notions de solidarité, d'entraide et de coopération entre eux.
Au même titre que mes collègues, je tiens à défendre l'ensemble des missions de notre administration. Cette démarche n'est pas destinée à s'opposer à vous, qui subissez également ce système pernicieux.
Elle s'inscrit dans un mouvement collectif d'opposition ».

L'Intersyndicale Finances Publiques de Saône et Loire appelle les personnels à décider, service par service, collectivement et dans l'unité, du boycott de l'entretien professionnel

