

<https://www.ecoleemancipee.org/spip.php?article1614>



L'entretien individuel : une usine à gaz ...

- Syndicats Nationaux - SNASUB-FSU -



Date de mise en ligne : dimanche 22 septembre 2013

Copyright © L'École Émancipée - Tous droits réservés

L'évaluation pour les personnels BIATSS (personnels des Bibliothèques, Ingénieur, Administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé) du MEN et du MESR n'est pas nouvelle, mais connaît depuis avril dernier une énième évolution.

La grande nouveauté réside dans le fait que les personnels ITRF (filiale des ingénieurs, techniques de recherche et de formation) sont intégrés dans la même procédure que celle des personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) et des bibliothèques (BIB), et ce dès la campagne 2013.

L'entretien professionnel (EPI) est annuel et obligatoire, il est conduit par le supérieur hiérarchique direct, le n+1, il est individuel.

L'agent est convoqué 15 jours à l'avance pour se préparer. On y apprécie l'écart constaté entre les objectifs initiaux et résultats obtenus. L'EPI fait l'objet d'un compte rendu d'entretien établi par le n+1 et transmis à l'agent évalué, qui peut alors formuler ses observations. Et, le cas échéant, demander une révision.

Cette demande de révision s'effectue sous la forme d'un recours hiérarchique à formuler auprès de l'autorité hiérarchique (recteur ou ministre), qui a 15 jours pour y répondre.

Les commissions administratives paritaires académiques ou nationales peuvent être saisies par les personnels d'une demande de révision à la seule condition que le recours hiérarchique ci dessus évoqué ait été préalablement effectué.

... pour isoler, diviser et formater.

Évidemment, on présente cet EPI comme un moment opportun pour faire le point professionnellement pour envisager sereinement l'année à venir, en matière de formation, d'avancement, de promotion...

Dans un monde parfait ou dans notre monde réel ? De fait, c'est un tête à tête anxiogène qui met les personnels sous pression et qui ne cherche qu'à isoler la « performance individuelle ».

La réalité est loin d'être aussi radieuse qu'on nous la présente dans nos établissements et services, dans un contexte général de dégradation des conditions de travail. Les suppressions massives d'emplois ou le manque de personnels tout court ne contribuent pas aujourd'hui, partout et pour tous, à des lieux de travail épanouissants.

Cet entretien, dans ce contexte général de dégradation des conditions de travail, génère et va générer un surcroît de travail, non seulement pour l'agent mais aussi pour la hiérarchie. Est-il raisonnable dans ce contexte de sous-effectif de perdre tout ce temps ?

C'est un document supplémentaire dans le dossier déjà épais devant remonter en commission administrative paritaire : rapport d'activité, rapport d'aptitude professionnelle, compte rendu de commissions paritaires d'établissement, organigramme, curriculum vitae, dossier RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle).

Quel sera alors son poids effectif devant la masse d'informations déjà existantes ? Cette technique de gestion des ressources humaines a été justifiée dans le secteur privé par la répartition des profits de certaines entreprises entre les salariés.

L'entretien individuel : une usine à gaz ...

Mais dans la fonction publique, où la masse salariale est continuellement comprimée, cette technique ne servira qu'à repartir des bouts de chandelle !

Tout ce temps de travail détourne du service public pour satisfaire à une idéologie de la "performance" individuelle, désuète et destructrice, cela n'est ni raisonnable ni acceptable !

Christian Vieron-Lepoutre (SNASUB)