

Loin de supprimer l'entretien professionnel, le gouvernement veut le généraliser pour 2015

On peut encore l'empêcher ! Tout ce qui n'est pas mesurable n'existe plus ! Hier, la manière de servir du fonctionnaire était appréciée et notée. Aujourd'hui, le fonctionnaire est évalué en tant que ressource ayant des objectifs à atteindre.

Là où l'entretien professionnel est expérimenté, les collègues déchantent, les résultats sont catastrophiques. Ce système individualise le travail, isole les agents. Il détériore l'esprit d'équipe, l'entraide, le climat et les collectifs de travail.

Chaque agent est mis en concurrence avec ses collègues. Les services sont gérés comme une addition d'individualités dont le rendement est évalué, et non comme des équipes ayant des missions à assurer collectivement.

L'entretien professionnel introduit des pratiques fondées sur des valeurs étrangères à la culture du service public, il résulte des méthodes libérales du «new management public». Il offense le professionnalisme et l'engagement des agents, il méconnaît les besoins des usagers ; c'est une quête absurde de fausse performance qui génère du mal-être au travail et des tensions.

L'idéologie marchande et gestionnaire qui le sous-tend se traduit dans le vocabulaire des mots employés : «modernisations de la gestion des ressources humaines», «portefeuille d'usagers», «plus-value », «gestion des stocks». Le personnel devient un capital que l'on doit faire fructifier, on parle de potentiels et on utilise des termes subjectifs ne renvoyant pas à des qualifications.

Dépossédés de sa façon d'accomplir ses missions (soigner, éduquer, protéger, accompagner...), l'agent devient un exécutant au service de l'organisation (moyens, procédures...).

«Si la pression des pouvoirs publics continue de s'exercer dans le sens d'une introduction massive du modèle de technicité promue par le «nouveau» management, il est évident qu'il produira les mêmes effets sclérosants que dans les grandes entreprises : sentiment de perte du métier, affaiblissement des initiatives, déficit de loyauté, fragilisation de l'éthique professionnelle¹». Il va falloir être performant, le meilleur.

C'est l'application du management par objectifs au détriment de l'analyse, de la qualité du service rendu au public. Chacun devra accepter d'être dans le paradoxe «faire mieux avec moins» et plus il gagnera du temps pour le travail, moins il aura de moyens².

L'entretien professionnel «induit une perte de sens, une individualisation à outrance, une attaque contre les droits statutaires et une dégradation des conditions du travail...» (Christian PAUL, président du laboratoire des idées du Parti Socialiste).

Il est «fondamental de cesser de pratiquer des évaluations individuelles» (rapport sénatorial du groupe socialiste de juillet 2010).

- 1 Extrait d'un entretien avec ANNE Salmon, Professeure de sociologie, paru dans Lien social, n° 1134 du 19 février 2014

- 2 Voir aussi l'intervention d'Evelyne ROGNON, dans les actes de « Manager ou servir, nos services publics aux prises avec le nouveau management public » : http://www.snuclias-fsu.fr/IMG/pdf/Actes_journee_management_13_juin_2012.pdf

Vidéo : Les dominos : <http://www.youtube.com/watch?v=bqRCO7POI7Q&feature=youtu.be>

