

## Attention aux risques ...

**e-Val**, De toute évidence, **FO** avait raison de demander, il y a déjà plusieurs mois, une expertise sur le **nouveau processus d'évaluation** déployé par la Direction.

Cette première expertise, suivie d'autres, a été menée dans des secteurs pourtant habitués aux techniques managériales anglo-saxonnes, à l'intérieur des services centraux.

Les remarques et les craintes, formulées dès le départ par **FO**, sont hélas confirmées : la méthode a des conséquences négatives tant en termes de **rémunération** qu'en termes de **risques psychosociaux**.

**TECHNOLOGIA SAS** a rédigé un rapport d'expertise CHSCT de 74 pages, **FO** tient à votre disposition des extraits plus complets de 4 pages.

**Il ressort essentiellement de cette expertise que :**

- **la faiblesse majeure du dispositif** réside dans l'absence de critères d'appréciation relatifs à l'atteinte des objectifs au moment de leur fixation.
- En raison de l'inévitable **subjectivité de l'évaluateur**, les appréciations, peuvent être **perçues comme arbitraires par l'évalué**, ce qui serait une source importante de tensions et de stress.
- Le postulat selon lequel le manager consacrerait au suivi des objectifs **le temps nécessaire**, tout au long de l'année, en faisant le point avec ses collaborateurs, est irréaliste.
- Le processus ne permet pas de prendre en compte **la manière dont les résultats ont été atteints**, alors qu'il s'agit là d'un point clef du changement managérial visé.
- Ce système induira **un des déterminants du stress professionnel**. Le rapport explique : « **le renforcement probable de l'enjeu de l'évaluation en matière d'attribution des bonus, associé à une attente d'un management plus « courageux » ... introduit un risque lié à la perception par les salariés d'un déséquilibre entre efforts et récompense (si l'évaluation obtenue n'est pas conforme à sa propre appréciation et lui paraît inéquitable)** »

**FO** demande à la Direction de lire ce rapport et surtout d'en tenir compte !

**MAP**, Manager, Agir et Piloter, Déploiement de la démarche dans le réseau.

**La forme, le goût, le style, la couleur du « flicage »**

**Mais non bien sûr ! Ce sera un outil d'aide. (pour qui ?).**

Nouvelle organisation d'exploitation, modifier la façon de travailler des conseillers, requêtes, plus de temps d'exploitation, contrôler le remplissage des agendas, écarter les clients chronophages etc.....

C'est faire bien peu cas du travail fourni par tous les exploitants depuis de longues années dans des conditions souvent difficiles !

Bien sûr qu'il nous faut utiliser au mieux les outils, essayer d'être plus efficaces mais là nous voyons bien les desseins de nos dirigeants : après réduction des effectifs avec grand Public, optimiser les moyens, on peut dire également « **presser le citron jusqu'à la dernière goutte** ».