



Les raisons d'être collectivement réfractaire à l'évaluation des universitaires

Depuis 2007, l'évaluation est devenue l'élément central de la carrière des BIATOSS (personnel de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et services) et la partie variable de la rémunération des agents est exclusivement liée à cette évaluation à travers la distribution des primes Fonctions Résultats. Ainsi, chaque BIATOSS s'entretient annuellement avec son supérieur hiérarchique.

Dans le cadre de la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités de 2009, le gouvernement généralise aujourd'hui l'évaluation aux enseignants chercheurs. Ces derniers seront évalués sur dossier tous les quatre ans par les membres des conseils nationaux des Universités.

Toutes les sphères de notre société doivent-elle être soumises au système d'évaluation du travail ?

Évaluer les personnels universitaires devrait impliquer une réflexion globale sur la place de l'université dans la société et sur la fonction éducative attribuée à l'enseignement supérieur. Or, l'entretien et l'évaluation individuels nient la

dimension collective associée à notre travail universitaire. De plus, la fréquence rigide des évaluations personnelles s'assimile à un bilan de compétences réfutant l'essence de nos métiers fondés sur les notions de liberté et de temps.

Le principe à valeur constitutionnelle d'indépendance des universitaires repose sur le refus de leur subordination à tout pouvoir. Défendre ces valeurs pour l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche n'est pas une réaction corporatiste. Nous souhaitons ici remettre en cause le système d'évaluation du travail généralisé dans notre société dont nous mesurons aujourd'hui les effets secondaires tels que l'augmentation de la souffrance au travail ou l'absence de mécanismes de coopération et de solidarité.

Sud Education et Sud Recherche proposent la lettre type suivante afin de proposer à chaque collègue de renvoyer une réponse collective à un processus individualisant.

lettre individuelle-type proposée par Sud Educ et Sud Recherche :

Le processus d'évaluation de mon travail auquel vous me demandez de collaborer souffre de défauts suffisamment graves pour apporter à votre connaissance les raisons de mon refus d'y participer dans sa forme actuelle.

Le processus d'évaluation prétend apporter un retour réflexif sur la qualité de mon travail

- *de façon individuelle, sans intégrer la dimension collective associée à mon travail,*
- *à partir d'indicateurs purement quantitatifs sans se soucier de ses aspects qualitatifs,*
- *et risque d'être instrumentalisé pour justifier l'évolution plus ou moins rapide de ma carrière, l'évolution de ma charge de travail, et l'obtention de primes.*

Ces processus d'évaluation sont utilisés dans de nombreuses entreprises, comme France Telecom, dont on connaît les conséquences : rupture des cadres de coopération au travail, rivalité, tensions, culpabilisation. Le seul réel apport pour la plupart des personnels n'est pas une amélioration du cadre de leur travail, mais est une augmentation de la souffrance au travail. Mon refus n'est pas un acte individuel, mais s'inscrit dans une réponse collective de personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Parce que nous sommes soucieux de

- *préserver la qualité du service public,*
- *préserver un cadre de coopération collectif au travail,*
- *de ne pas participer à l'augmentation de la souffrance au travail,*

nous refusons de participer à un processus d'évaluation qui s'inscrit à l'opposé de ces objectifs.