

Entretien d'évaluation 2013

Les représentant(e)s CGT au comité technique d'administration centrale et au CHSCT-AC renouvellent régulièrement leur demande d'étude d'impact des entretiens individuels d'évaluation sur la santé des agents.

Le 7 août 2012, la directrice des ressources humaines a confié au CGEFI (Contrôle Général Economique et Financier) une mission en décalage avec la demande de la CGT. En effet la mission était: « d'analyser l'impact de l'entretien professionnel sur le bien-être des agents évalués et sur leurs conditions de travail ».



Le joueur de flûte (490 av. J.C.)

Le CGEFI devait également étudier le dispositif et le contenu des entretiens et formuler des recommandations d'évolution.

À cette occasion, la CGT a donné la parole aux agents pour qu'ils s'expriment sur le sujet...

Des méthodes contestées...

...qui génèrent de la souffrance pour les agents :



En septembre 2012, la CGT a donné la parole aux agents pour qu'ils s'expriment sur le sujet de l'entretien d'évaluation et son impact sur la santé. Leurs réponses confirment nos inquiétudes. En effet, ils considèrent que :

- « l'évaluation est injuste, subjective et développe le favoritisme »,
- « c'est un moyen de pression, de règlements de comptes »,
- « c'est une source de tensions et de rivalités dans les services conduisant à moins de collaboration entre collègues et à la pratique de rétention d'informations »,
- « les objectifs fixés sont trop souvent jugés imprécis, irréalisables, peu pertinents » etc.

L'audit du CGEFI a lui aussi fait état de la réalité d'un stress généré par l'entretien d'évaluation même s'il tente d'en minimiser les effets.

Le CGEFI formule 17 propositions et parmi celles-ci :

- Il préconise de conditionner l'attribution de la part variable indemnitaire de l'évaluateur à la bonne

réalisation des entretiens ! La CGT est opposée à cette proposition. De plus, une question se pose : quels sont les éléments qui permettront de dire que tel entretien est bon et que tel autre ne l'est pas ?

■ Une autre proposition consiste à déconnecter l'évaluation individuelle de la gestion des carrières et des bonus. Ainsi l'évaluateur (N+1) aurait la gestion de proximité c'est-à-dire la gestion conflictuelle tandis que promotions et incidences financières seraient gérées par la RH. Une telle conception est la négation même du management qui suppose la responsabilisation de l'ensemble de l'encadrement tout au long du processus. De plus, de manière contradictoire, quelques lignes plus loin, le rapport du CGEFI indique qu'il faut faire de l'évaluation un outil de management ce qui suppose des retombées sur la carrière des agents.

Dès lors, la revendication de la CGT est de plus en plus pertinente : l'évaluation collective des équipes de travail prend tout son sens avec des indicateurs collectifs et non pas individuels.

Concernant l'évaluation subjective des comportements condamnée par la CGT, nous apprécions positivement les remarques « diplomatiques » du rapport du CGEFI qui précise que ces « compétences ne se prêtent pas aisément à des critères tels qu'expert, initié ou pratique ».

Quoi qu'il en soit, dès lors que le rapport souligne même en le minimisant une incidence de stress, nous renouvelons notre demande d'audit par un cabinet d'experts spécialisés dans le domaine « organisation du travail et risques psychosociaux ».

Les agents attendent une reconnaissance de leur travail et de leur implication... Mais la réalité est tout autre.

L'entretien d'évaluation devrait être un moment privilégié pour discuter de l'organisation, des moyens alloués et des méthodes de travail au sein de l'unité administrative.

Au plan individuel, il devrait permettre de faire le point de l'activité, de ses conditions d'exercice et des besoins de formation, ainsi que des perspectives individuelles de progression de carrière.

Bien souvent, de manière légitime, les agents attendent de l'entretien d'évaluation, une reconnaissance de leur travail et de leur implication.

Mais la réalité est tout autre, l'entretien d'évaluation se résume trop souvent à une mise en concurrence des agents dans une perspective d'individualisation des rémunérations pour aboutir à la négation du collectif de travail.

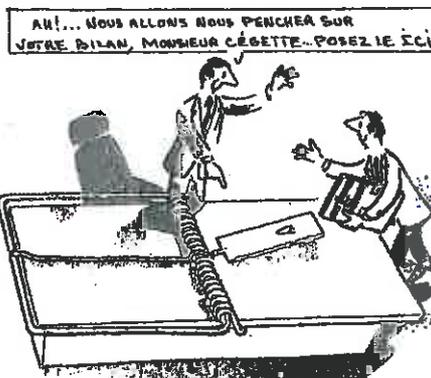
L'individualisation des rémunérations est en effet contraire aux garanties collectives statutaires qui visent à protéger les fonctionnaires du pouvoir politique. Elle a des effets négatifs sur le travail en équipe, génère de la souffrance pour la très grande

majorité des agents et ouvre la porte au suivisme et au clientélisme.

Pour reconnaître les qualifications, la CGT revendique des mesures indiciaires à la place de primes variables et non prises en compte pour le calcul des pensions de retraite.

Il serait autrement motivant et surtout plus réaliste que les objectifs ne soient plus individuels mais collectifs et débattus en

concertation avec les agents dans le cadre d'exercices pragmatiques, tenant compte des moyens humains et matériels et qui permettraient d'établir des priorités liées à une finalité de service public.



En l'état, la CGT exige la suppression des contingents budgétaires des réductions d'ancienneté qui reconnaissent l'engagement des agents en vue de l'accomplissement des missions de service public.

Ne soyons pas dupes, en effet, les avancements accélérés ainsi que les promotions « au choix » sont décidés au travers de quotas par directions et services. Très souvent les évaluateurs l'avouent, d'ailleurs, quand ils se désolent de ne pouvoir « récompenser » le travail d'un agent parce que le quota fixé ne le permet pas. Arrêtons l'hypocrisie de ce jeu à somme nulle où la majorité d'entre nous n'a rien à gagner et le collectif tout à perdre.

La CGT réclame également, une refonte de l'entre-

tien d'évaluation avec la suppression des appréciations subjectives et des critères comportementaux comme le savoir être, l'implication personnelle, etc. Ces appréciations et critères constituent des modalités d'appréciation ne pouvant reposer que sur la pure subjectivité de l'évaluateur avec tous les risques de dérapage possibles.

N'hésitez pas à solliciter les représentants CGT de votre direction ou de la permanence pour vous conseiller, vous aider à analyser votre compte rendu d'entretien, à formuler vos observations, ou dans vos démarches ultérieures.

Vous n'êtes pas satisfait de votre entretien professionnel : contestez-le !

1- Le recours gracieux dans un délai de 7 jours après communication du compte rendu d'entretien :

Si le dialogue le permet, vous pouvez demander à l'évaluateur de modifier le compte rendu de l'entretien professionnel à l'amiable.

Il s'agit à ce stade d'une demande de révision gracieuse du compte rendu.

Cette démarche est **facultative** et ne fait pas obstacle à un recours hiérarchique.

2- Le recours hiérarchique dans un délai de 15 jours après communication du compte rendu d'entretien :

- **préalable au recours en CAP (son absence rend impossible le recours en CAP)**

- **formulé auprès de l'autorité (N+2) qui a visé le compte rendu.**

- **dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu d'entretien.**

- **sous forme écrite**

L'autorité hiérarchique N+2 accuse réception par écrit. Elle notifie par écrit sa réponse à l'agent dans un délai de 15 jours francs après la demande de révision. Cette notification ouvre le délai de 30 jours pour saisir la CAP compétente.

3- Le recours devant la CAP dans un délai de

60 jours après communication du compte rendu d'entretien :

Le délai de recours est de 60 jours à compter de la notification du compte rendu (15 jours pour la demande de révision, 15 jours pour la réponse de l'autorité hiérarchique et 30 jours pour la saisine de la CAP).

Sachez que l'absence de réponse de la part de votre autorité hiérarchique doit être considérée comme décision implicite de rejet à l'issue du délai de droit commun de 2 mois. Dans ce cas ce n'est qu'à l'issue de ce délai que vous pourrez saisir la CAP dans le délai maximal de 30 jours.

L'objet du recours peut porter sur les observations figurant dans le compte rendu d'entretien, les réductions d'ancienneté, ou encore la discordance entre les observations et l'absence de bonification, par exemple.

N'hésitez pas à solliciter l'aide des représentants CGT en CAP (coordonnées disponibles sur le site internet CGT administration Centrale, rubrique Syndicat/élus).

Pour compléter votre information, rendez-vous sur le site internet de notre syndicat, rubrique : Dossiers thématiques/évaluation professionnelle).

www.centrale-finances.cgt.fr