



Les pièges à éviter

- ➔ L'évaluation est encadrée par la loi (Décret n° 20206719 du 12 juin 2020). Les informations demandées aux agents ne doivent servir qu'à apprécier leurs aptitudes professionnelles.
- ➔ Il existe une différence entre l'entretien annuel d'évaluation qui consiste à évaluer l'activité professionnelle de l'agent et l'entretien professionnel qui a pour objet l'accompagnement et la maîtrise du déroulement de carrière et des besoins de formation.
- ➔ Dans la fonction publique, les 2 sont malheureusement mélangés : l'entretien porte sur les résultats professionnels de l'agent, la manière dont il ou elle exerce son travail, les objectifs à atteindre et sa manière de servir.
- ➔ Il y a un impact direct sur le choix d'avancement et de modulation indemnitaire. La prime de service est amenée à disparaître dans sa formule actuelle pour être remplacée par une prime aléatoire qui dépendra dans les faits du bon déroulement de l'entretien et non du travail réel.
- ➔ Il est néanmoins déconseillé de refuser l'entretien professionnel.
- ➔ L'évaluation est un droit de l'employeur public sous réserve de porter préalablement à la connaissance des salarié.e.s la procédure d'appréciation (CTE ou CHSCT, les CAPL étant vidées de leurs substances). Les agents doivent absolument s'interroger sur ce qui doit être évalué ou non.
- ➔ Les critères d'évaluation doivent être clairs, transparents, objectifs et ne peuvent avoir de lien qu'avec l'activité professionnelle. C'est ce que vous faites quand vous êtes en service.
- ➔ Les changements de plannings, votre disponibilité en terme d'horaires de travail ne sont pas en lien, par exemple, avec votre façon de travailler.
- ➔ Les critères reposant sur le comportement sont illicites s'ils ne portent pas exclusivement sur des actes professionnels. Les Cours d'Appels de Versailles et de Toulouse ont tranché à ce sujet.
- ➔ Si vous craignez d'être mis.e en cause sur vos points faibles, listez les carences en moyens de votre institution en les opposants le cas échéant aux obligations de résultats.
- ➔ Attention à l'auto évaluation. Elle nuit à votre objectivité et sape votre confiance en vous. N'hésitez pas à vous trouver bon.ne.s ou excellent.e.s partout. De toute façon, c'est vrai que vous l'êtes !
- ➔ Préparez votre entretien avec vos collègues, collectivement ou avec les délégué.e.s CGT.

L'entretien vise à diviser les salarié.e.s, à leur faire croire qu'ils pourront défendre leur cause plus facilement en y allant seul.e... et en dénonçant les faiblesses des collègues pour mieux se valoriser. L'évaluation est un outil du management qui vise à étendre l'emprise du manager sur l'agent. Finalement, seule la direction sera gagnante.

📣 En tout état de cause, l'instauration d'un nouveau mode d'évaluation déterminant non seulement la carrière des salarié.e.s mais également leur rémunération atteint nécessairement les conditions de travail. Les membres des CHSCT sont donc légitimes pour interroger et dénoncer tous les dérapages qui ne manqueront pas d'arriver.

L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION : CONSEILS POUR L'ÉVALUATEUR

Alors que la crise sanitaire fait rage, que le personnel et les lits manquent, que les conditions de travail sont plus que jamais dégradées, l'évaluation **entre légalement en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021. C'est le Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la Fonction Publique Hospitalière qui en fixe les modalités via « un entretien professionnel ». Il donne lieu à un compte-rendu selon une trame type (Arrêté du 23 novembre 2020).**

Dans cette nouvelle conception de l'évaluation, il y a le fait de porter un jugement sur quelqu'un d'autre. Cela confirme l'orientation prise par l'organisation de l'hôpital depuis au moins 10 ans, qui nous place dans des valeurs de compétition et de performance, tout en nous éloignant un peu plus de notre mission de service public.

Le fait de rapporter par écrit le contenu du travail, la manière de faire, est déjà une démarche d'emprise par le fait même de « consigner » ce que fait un subordonné. Insidieusement, il y a une transmission des valeurs de domination qui s'imposent à l'évaluateur comme au subordonné.



► **L'objectif de l'entretien professionnel est l'appréciation du travail, pas de la personne.**

L'évaluateur doit donc connaître le travail de l'évalué. Or, la DGOS insiste sur le fait que l'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent indépendamment des considérations de filières, de grade ou de corps d'appartenance. Alors, comment rendre compte du travail qui a été fait au sens de la mission de service public et de l'intérêt général si l'évaluateur ne connaît rien à la profession de celui ou celle qu'il évalue ?

► Nous conseillons aux évaluateurs de ne pas évaluer les professionnels qui ne relèvent pas de leur corps. Cette question

doit être traitée en CHSCT, car les risques psycho-sociaux encourus par les évalués sont importants en cas de désaccords. Il y a là, à la fois, un biais juridique et un risque de maltraitance. L'entretien doit porter sur le travail réel effectué, sur les moyens de sa réalisation, sa complexité.

► La notion de supérieur hiérarchique direct (SHD) est elle aussi dévoyée car, d'après la circulaire de la DGOS du 18 novembre 2020, elle relèverait plutôt de la notion d'autorité fonctionnelle. Cela va à l'encontre de la définition même d'autorité hiérarchique qui est statutaire. **Le statut de faisant fonction n'existe pas en droit administratif.** Les FF de cadres n'ont aucune existence juridique. Dès lors, ils ou elles ne peuvent pas faire d'évaluations.

Si un agent n'a pas de SHD identifié, il revient au directeur d'établissement ou son représentant de conduire l'entretien.

► Les directions ont une conception étroite de l'évaluation, qui vise à l'enfermer dans un exercice purement technique. Alors qu'en réalité, il s'agit d'avoir un échange sur la qualité du travail en le situant dans l'environnement professionnel de l'agent et des interactions qui en découlent. La formation de cadre ne prépare pas à ce travail. Nous conseillons aux évaluateurs de demander une formation à l'exercice de l'évaluation tout en ayant le plus grand recul



possible sur ce qui leur est enseigné. En effet, le cahier des charges concernant les formations est souvent étudié de très près par les directions. Il est peu probable qu'elles choisissent une formation CGT.

- ▶ *Attention au progiciel RH : ils sont contraignants et les managers ne bénéficient souvent que d'un tutoriel pour se former. Évaluez l'augmentation de la charge de travail que l'utilisation de ces procédés provoque.*
- ▶ *Les quotas de notation sont illégaux. Les tribunaux pour le secteur privé rappellent constamment l'illégalité d'avoir un pourcentage de personnes mal notées par groupe.*
- ▶ *Le « ranking » a pour objet de classer les salariés en fonction de leurs « performances » et de baisser les salaires ou les primes selon ce classement... rarement il s'agit de les augmenter.*
- ▶ *en revanche, « le ranking forcé » qui classe les salariés selon des quotas établis à l'avance est illicite. Les cadres ne peuvent pas accepter que leur soit demandé à l'avance de ne promouvoir qu'un certain nombre de salariés sans souci réel du travail fourni par les uns et les autres. (Cours d'appel de Versailles et Toulouse de septembre 2011 pour le secteur privé).*
- ▶ *La minoration des évaluations des cadres sur leurs propres agents réalisée par leurs supérieurs hiérarchiques est possible. Pour autant, il faut la combattre et rappeler qu'une évaluation ne doit pas déboucher sur une sanction, ni pour les évaluateurs, ni pour les évalués. Si c'est le cas, elle doit être justifiée par écrit.*
- ▶ *L'employeur ne peut se fonder sur l'entretien pour justifier une différence de traitement en matière de rémunération, dès lors qu'il s'avère que celui-ci contient des appréciations positives sur la qualité du travail fourni.*
- ▶ *Avec la réforme en cours sur la transformation de la Fonction Publique,*

les cadres ou les évaluateurs auront un certain pouvoir en matière d'augmentation salariale, de reclassement professionnel, ou de prime de performance. Contraints par les politiques austéritaires à l'œuvre dans nos établissements, les cadres seront inévitablement mis à mal par les agents en cas de désaccord. « Toucher au portefeuille fait mal. »

- ▶ *Nous conseillons aux évaluateurs et autres cadres de ne pas rentrer dans ce jeu et de refuser de participer à la discrimination salariale des agents.*

Les FF de cadres sont les plus exposés, car ils ou elles évalueront des agents qui sont dans le même grade qu'eux et pourront ensuite être accusés de favoriser leur propre avancement en écartant celui de leurs collègues.

C'est l'aspect le plus pervers de la mesure, d'où le fait de se préserver au maximum par un cadre conceptuel qui doit être balisé au maximum sur des critères objectivables pour aboutir à la seule conclusion qui vaille, qui était auparavant usité, en mettant « *avis favorable* ».

Les cadres sont mis dans une position très dangereuse. Il ne reste qu'une porte très étroite, celle de subvertir cette démarche... en demandant son report dans un premier temps, puis son abandon.

Rappelons que pour nous, c'est la qualification, le diplôme, l'ancienneté qui doivent être pris en compte, et de façon linéaire (sans quotas). Les problèmes, si problème il y a, doivent être abordés par le cadre avec l'agent concerné, mais la sanction sur la rémunération est à bannir (hors procédure disciplinaire pour les situations très graves, exceptionnelles)

Rappelons que ces « *nouvelles* » méthodes d'évaluation sont issues du privé. Elles visent à opposer les agents les uns aux autres et n'ont pas leur place dans le service public, à l'hôpital où les notions de solidarité et d'équipe doivent être le ciment, à plus forte raison en pleine crise sanitaire.