

L'évaluation Parlons-en.

Opposé à cette nouvelle pratique managériale, pour le syndicat SUD, il s'agit non seulement d'un grand pas en arrière mais également d'une volonté de méconnaître la qualité du travail en équipe richesse première de l'ensemble des personnels.

Pour nous imposer ce choix drastique de réduire notre travail à la seule visée de la rentabilité, condition sine qua non du fonctionnement des pôles, nos décideurs disent s'appuyer sur des textes...

Qu'en disent les textes ?

Article 65-1 créé par la loi n°2007-148 du 2 février 2007 :

Au titre des années 2007, 2008 et 2009, les établissements.. (*établissements publics de santé*)... peuvent être autorisés, à titre **expérimental** et par dérogation au premier alinéa des articles 17 du titre 1^{er} du statut général et 65 de la présente loi, à se fonder sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires prise en compte pour l'application des articles 67, 68 et 69. Le gouvernement présente chaque année au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière un bilan de cette expérimentation. Il en présente également le bilan au Parlement avant le 31 mars 2010.



L'objectif de l'évaluation, Nous dit-on, serait de permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle en permettant un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique. N'est ce pas là une situation pour le moins ambiguë ? Soyez attentifs, tout ce que vous confierez à votre supérieur a de forte chance d'être utilisé lors de l'entretien suivant ! « avez vous résolu vos difficultés ? avez vous atteint vos objectifs ? ... » ... c'est un des objectifs de l'évaluation !

L'entretien individuel d'évaluation n'aurait aucune répercussion sur votre carrière ??? !!!!

JE SUPPOSE
QUE VOUS AVEZ
DES AMBITIONS ET
QUE VOUS SOUHAITEZ
UNE PROMOTION ?

SI VOUS
SAVEZ DÉJÀ TOUT
POURQUOI M'AMBIER
FAIT VENIR ...



Arrêté du 7 mai 2009 relatif à l'entretien professionnel du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la famille :

Titre II

De la reconnaissance de la valeur professionnelle

Art 7 – l'agent dont la valeur professionnelle, appréciée dans le cadre de l'entretien professionnel et exprimé dans le compte rendu, est distinguée par rapport aux autres agents du même service ayant des responsabilités équivalentes bénéficie d'un mois, deux mois ou de trois mois de réduction par rapport à l'ancienneté moyenne exigée par le statut du corps pour accéder à l'échelon supérieur.

Les réductions d'anciennetés sont attribuées par l'autorité compétente, sur proposition des chefs de service mentionnés à l'article 8, ... après avis de la commission paritaire administrative compétente.

Art 8 - les chefs de service auxquels les contingents de réduction d'ancienneté sont attribués sont :

- les directeurs, délégués et chefs de services d'administration centrale ;
- les chefs des services déconcentrés : dans le cas des agents des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, cette attribution est faite au niveau régional ;
- les directeurs d'établissements publics administratifs.

Art 9 – dans chaque corps mentionnés à l'annexe du présent arrêté, les réductions d'ancienneté sont attribuées aux agents devant bénéficier d'un entretien professionnel selon les modalités suivantes :

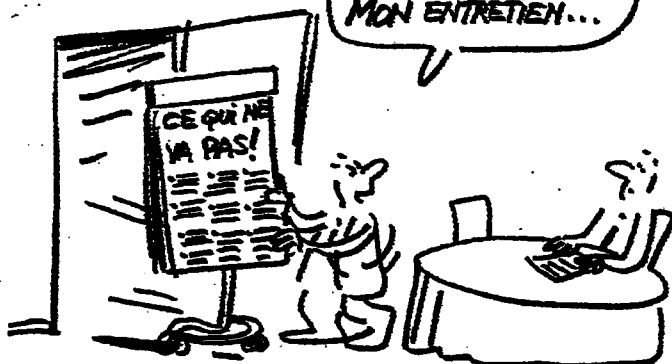
- au moins 15% de l'effectif du corps devant faire l'objet d'un entretien professionnel bénéficie d'une réduction d'ancienneté d'un mois ;
- au moins 10% de l'effectif du corps devant faire l'objet d'un entretien professionnel bénéficie d'une réduction d'ancienneté de deux mois ;
- au moins 5% de l'effectif du corps devant faire l'objet d'un entretien professionnel bénéficie d'une réduction d'ancienneté de trois mois .

les fonctionnaires ayant l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade n'entrent pas dans l'effectif.

Art 10 – l'expérimentation de l'entretien professionnel fait l'objet d'un bilan annuel présenté devant les comités paritaires concernés.

JE ME SUIS
PERMIS DE PRÉPARER
MON ENTRETIEN...

QU'ATTENDEZ-VOUS
DE L'ENTREPRISE ?





Pour SUD, l'évaluation doit avoir une dimension collective liée aux projets de services !

L'évaluation : définition



Décret n°2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'état :

Titre 1^{er} :

Art 2 - les fonctionnaires font l'objet d'une évaluation, qui comporte un entretien et qui donne lieu à un compte rendu.

Art 3 - l'entretien d'évaluation est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire.

Cet entretien qui porte, principalement, sur les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève, sur ses besoins de formation compte tenu notamment, des missions qui lui sont imparties et sur ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité...

Art 4 - le compte rendu de l'entretien d'évaluation est établi par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire et communiqué à celui-ci qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives de carrière et de mobilité et sur ses besoins de formation. Ce compte rendu est signé par l'agent et versé à son dossier.

Ce qu'en disent le gouvernement et le président de la république :

Dans sa politique moderne de rémunération, le gouvernement va instituer une nouvelle « prime de fonctions des résultats » (PFR) pour fin 2010, et « pour cela l'évaluation doit être au cœur de la politique des ressources humaines dans la fonction publique ».

Peut-on vraiment évaluer la performance des agents publics ?

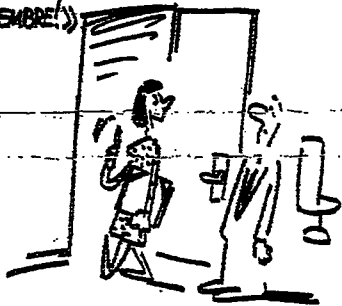
- penser qu'on évaluerait une infirmière au nombre de malades, c'est absurde ! le but, c'est de construire un contrat sur des objectifs avant tout qualitatifs, et sur les qualités professionnelles de l'agent.
- L'évaluation de qualité, c'est indispensable et c'est faisable.

(extrait clés actu n°71 le porte parole du Gouvernement)

Nicolas Sarkozy le 19 septembre 2007 à l'IRAC de Nantes « c'est dans cet esprit que je veux ouvrir le chantier de l'individualisation des rémunérations pour qu'il soit davantage tenu compte du mérite, de l'implication de l'expérience, des résultats. Pour que chacun soit incité à faire mieux. »

A l'heure où l'hôpital installe les entretiens individuels d'évaluation, des voix s'élèvent de toute part pour dénoncer cette pratique dans les entreprises du secteur privé avec les dramatiques conséquences que l'on sait.

ET COMME ON
DIT PAR CHEZ NOUS :
(ENTRETIEN EN NOVEMBRE
AUGMENTATION EN
DÉCEMBRE !)



Christophe DESJOURS, titulaire de la chaire de psychanalyse-santé-travail au conservatoire national des arts et métiers (CNAM) souligne, dans un article paru dans le journal Le Monde, l'importance de l'organisation du travail sur le risque suicidaire :

« il y a 30 ou 40 ans, le harcèlement, les injustices existaient, mais il n'y avait pas de suicide au travail. Leur apparition est liée à la destruction des solidarités entre les salariés. Celles-ci ont été broyées par l'évaluation individuelle des performances, qui crée de la concurrence entre les gens, de la haine même. Cette évaluation doit être remise en question, et je connais des entreprises qui le font. Il faut se réinterroger sur ce qu'est le travail collectif, la coopération. Cette dernière passe par l'instauration de règles de métier, qui organisent le « vivre ensemble » »

Depuis l'année passée, les cadres reçoivent individuellement chaque agent pour « faire le point sur ses projets, ses motivations, ses besoins en formation... »

SUD met en garde les salariés sur l'ambiguïté de la situation d'entretien d'évaluation. Le sentiment d'intimité créé par ce dialogue peut donner l'illusion d'une relation de confiance alors que la relation entre les interlocuteurs reste totalement inégalitaire. L'agent est face à son cadre qui reste le supérieur hiérarchique.

Cet entretien est un outil de management et de communication pour le pilotage de la motivation et des projets individuels en conformité avec les objectifs du pôle. Par ailleurs, aucune garantie n'est donnée aux agents sur la confidentialité des entretiens.

SUD appelle à la vigilance les agents pour lesquels il sera demandé l'an prochain où ils en sont des projets qu'ils auront défini au cours de l'entretien d'évaluation de cette année ! la signature du document d'évaluation implique l'accord de l'agent sur l'ensemble des termes utilisés, des engagements formalisés par le rapport.