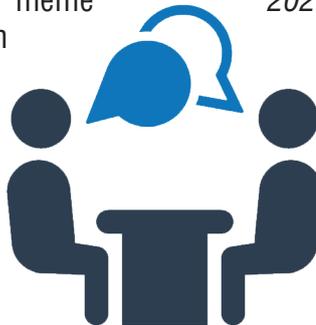


# L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION : CONSEILS POUR L'ÉVALUATEUR

**A**lors 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<sup>er</sup> 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.