



Groupe de travail sur l'évaluation individuelle des agents Servitude volontaire !

Toulouse, le 3 mai 2016

Le groupe de travail « Evaluation » du 12 avril a examiné une première proposition de trame d'évaluation individuelle, transitoire pour l'année 2017. Censée être une synthèse des deux supports existant au préalable dans les « ex-régions », cette trame, met en lumière deux matrices très différentes de la manière dont est conçu le dispositif d'évaluation.

La différence principale entre les deux supports réside dans le fait que « Midi-Pyrénées » a, en 2012, banni le principe d'une liste d'items à cocher pour l'évaluation de chaque agent, vestiges de l'ancien système de notation. Les grands thèmes sont traités lors de la discussion entre l'agent et son évaluateur. Il appartient ensuite à ce dernier de rédiger la synthèse de ces échanges.

En Languedoc Roussillon, l'évaluation a remplacé la notation en 2015. Pour cette unique campagne sans notes, les supports utilisés sont spécifiques à chaque catégorie (A, B, C) avec un support différent pour les agents des lycées. Ils reprennent une liste d'items pour chacun desquels l'évaluateur coche une case : « insuffisant / passable / bien / très bien / excellent », et mentionne la progression depuis l'année N-1.

L'administration a proposé aux organisations syndicales de travailler, le 1^{er} avril et le 12 avril dernier, sur un nouveau support d'évaluation, qui se borne à tenter une synthèse – impossible – des deux supports antérieurs. Dans les faits, il privilégie la liste d'items, qu'il faudrait obligatoirement cocher, alors que la rédaction serait facultative dans bien des cas.

Machine à évaluer

Chaque critère a été soupesé, estimé, amendé, chacun y allant de sa définition personnelle, subjective, aléatoire, ...

La CGT, a pris très peu part à ces tergiversations, cache-misère de l'inutilité de l'exercice, hochets de l'administration tendus aux organisations syndicales. Elle a plusieurs fois pointé les limites de l'exercice : les syndicats sont appelés à faire des commentaires sur une liste à la Prévert de critères, que l'administration justifie par l'intérêt de susciter un dialogue sur chaque point. Mais l'inscription de ces critères dans le corps de l'évaluation, au lieu d'en faire des repères globaux dans le guide de l'évaluateur, accreditte l'idée que tout le monde est évalué sur tout (ou presque), et reçoit mécaniquement des « bons ou mauvais points ». Le système de croix favorise la comparaison entre les agents. On cajole le bon élève en chacun de nous, et le maître en chaque évaluateur. L'esprit de la loi de février 2012 a vécu.

La CGT a bien évidemment dénoncé le caractère totalement infantilisant de ces grilles pétries de critères comportementaux qui gomme la frontière entre l'évaluation de la personnalité et celles des aptitudes professionnelles. Nous avons demandé, avec le syndicat SUD, la présentation en CHSCT de ces nouvelles modalités, du fait de la pression psychologique générée par l'évaluation et ses conséquences. De plus, dans cette période trouble d'évolutions fonctionnelles, d'organigrammes changeants, de missions nouvelles, que signifiera l'évaluation via un nouveau prisme, d'un agent qui doit construire de nouveaux repères ?

Nous doutons fort, enfin, que dans sa grande clairvoyance, l'administration considère qu'un agent jugé « insuffisant » doive être formé pour progresser. Il s'agit bien d'un instrument de sanction.

Le collectif, un gros mot ?

En outre, contrairement aux positions qu'a toujours défendues la CGT, le principe de l'évaluation de la qualité du travail collectif produit n'a jamais pu être mis à l'honneur.

Comment évaluer, par exemple, *le travail invisible*, celui qui n'est ni dans la mission, ni dans la fiche de poste, ni dans la procédure, mais que l'agent a l'intelligence de produire parce que c'est par cet acte professionnel *souterrain* que son travail trouve du sens et de la qualité ?

Ces grilles confisquent la réflexion sur l'évaluation du service rendu, sur les conditions dans lesquelles ce service est rendu, et sur la production collective. En réalité, elles cohabitent difficilement avec l'autoévaluation collective du travail en équipe et l'exploration des pratiques professionnelles, qui permettent d'améliorer la coopération interne, la collaboration avec les autres services et la qualité du travail. Voilà encore une occasion ratée de se débarrasser de l'archaïsme tenace de l'administration. Coopérations, espaces de collaboration, encouragement à l'initiative, relations horizontales, aucun de ces principes ne peut se nourrir de l'évaluation telle qu'elle se dessine ici.

Les risques : fichage et marchandage

On y croit ou pas, mais la dématérialisation à venir permettra un traitement automatisé de ces grilles. De plus, l'administration pourrait être tentée de construire le futur régime indemnitaire sur la base de ces critères. Mais à partir du moment où l'évaluation va déterminer la rémunération, le taux de contestations ne va-t-il pas augmenter ?

Nos demandes

Nous avons proposé que l'évaluateur puisse à minima choisir entre les deux systèmes : l'évaluation par items, ou l'évaluation via l'échange et la contradiction avec l'agent.

Ensuite, nous avons demandé que le délai laissé à l'agent pour la révision de son compte-rendu soit porté à 3 semaines au lieu de 15 jours, car nous savons que la décision de contester son évaluation peut être difficile à prendre et demande réflexion.

Nous avons enfin demandé un temps de bilan préparé et formalisé de ces évaluations avant de savoir comment les améliorer (ou en changer radicalement) en 2017 : nous inciterons chacun d'entre vous à s'exprimer sur cette nouvelle grille pour alimenter le bilan, et produire, à terme un nouveau support.

Enfin, de nombreuses questions sont en suspens - par exemple, le choix d'un seul support pour tous les agents de la collectivité (ARL, Siège et Ports) ou d'un support différent par catégorie n'est pas tranché. **Il faut donc, en toute logique, un autre groupe de travail.**

En tout état de cause, nous ne pouvons, en l'état, valider ce support le 12 mai.

Non, toutes les évaluations ne se valent pas.

Ce travail bureaucratique, mené tambour battant, sans aucune interrogation sur le fond, ne nous satisfait pas et nous ne le cautionnons pas. Nous avons une occasion de transformer cet outil managérial en un outil de reconnaissance du travail des salariés en valorisant les aspects collectifs, en redéfinissant le sens du travail. Mais la réflexion sur le sens d'une évaluation et sa contribution à la dynamique de travail n'a, pour le moment, pas eu lieu : on en est resté au stade archaïque de bons points à distribuer. Les DGA apprécieraient-ils d'être évalués de la sorte ?

Vos représentants CGT