

EVALUATION DES AGENTS

FAIRE DU VIEUX... AVEC DU VIEUX

Le 8 juin 2016

Au prochain Comité Technique du 15 juin 2016, il sera proposé à l'approbation des représentants du personnel une procédure transitoire commune pour l'année 2016 pour l'évaluation des agents.

EVALUATION DES AGENTS : UNE OCCASION GÂCHÉE

La CGT réaffirme devant les agents que la mise à plat des grilles d'évaluation des agents est une occasion gâchée. Le résultat proposé - même à titre transitoire - n'est que **la juxtaposition des deux grilles en vigueur**. Quatre réunions du groupe de travail pour arriver à ce résultat !

La CGT avait espéré mieux que de reprendre les deux grilles existantes en Midi-Pyrénées et en Languedoc-Roussillon avec pour chacune leurs qualités, leurs défauts mais surtout **leurs limites infantilisantes et déresponsabilisantes**.

La fusion n'est pas l'addition des anciens systèmes. Bien, au contraire **la fusion ne doit pas interdire de faire du neuf** dans l'intérêt des agents, de la collectivité et du service public.

Et la CGT regrette que les autres organisations syndicales n'aient pas été plus exigeantes sur ces documents qui permettront d'évaluer les 6700 agents de la nouvelle Région dès 2016 et de réunir les CAP en 2017. Ce n'est donc pas une question sans importance.

DU SENS DE L'EVALUATION A L'EVALUATION

La CGT a déploré, lors des groupes de travail sur l'évaluation des agents que la discussion porte essentiellement sur la grille d'évaluation. A aucun moment, elle n'a porté **sur l'éthique de l'évaluation**. Elle n'a donc défini à aucun moment l'esprit et le contenu du guide de l'évaluation qui fixe les objectifs, le sens et la méthodologie de l'évaluation, pour l'évaluateur et pour l'évalué.

La CGT regrette que l'on ait pris la discussion à contre-sens.

Au contraire, l'entretien d'évaluation doit clairement se recentrer sur le travail. Il doit être un des espaces de discussion pour renforcer l'efficacité dans l'organisation du travail et favoriser la reconnaissance du collaborateur. De plus, compte tenu des enjeux de coopération et de performance collective dans les organisations du travail, la recherche d'une meilleure articulation entre management individuel et management collectif est une piste d'amélioration insuffisamment explorée jusque-là.

Mais tout ne doit pas reposer uniquement sur ce temps – trop sacralisé - qu'est l'entretien d'évaluation. Plutôt que de multiplier les finalités autour d'un seul entretien à fort enjeu, il convient de **mettre en place d'autres espaces de discussion autour du travail** tout au long de l'année.

Pourra-t-on un jour se débarrasser de l'archaïsme tenace des employeurs qui se refusent à miser sur l'intelligence collective, qui ne « lâchent pas la bride » ? Pourtant, c'est entre l'expérience et l'incertain, entre la bienveillance des collègues et la responsabilité individuelle, qu'éclot le mieux **ce travail inédit**, celui qui donne de la plus-value à l'action publique.

La compétence individuelle stimule l'équipe, la compétence de l'équipe stimule l'agent. Et c'est le résultat de cette interaction qui doit être évalué.

LA CGT PROPOSE UNE AUTRE DEMARCHE POUR L'ÉVALUATION DES AGENTS

Afin d'orienter le travail vers une évaluation moins mécaniste, la CGT a proposé d'améliorer la grille-support : elle a produit **une grille alternative ainsi que des éléments pour la réalisation du guide de l'évaluation** que nous avons transmis le 24 mai dernier afin que l'évaluation se place dans une perspective :

- **de responsabilité de l'évalué et de l'évaluateur : EVALUER N'EST PAS SANCTIONNER**
- **d'intégration de l'agent dans un collectif de travail et dans un travail collectif**
- **de progrès de l'agent et du service public avec une évaluation proposant des axes d'amélioration.**

Nous avons transmis la grille alternative et des éléments pour le guide l'évaluation et de l'évalué – alors qu'il avait été convenu d'une ultime réunion sur cette question - dans l'objectif d'arriver à un résultat satisfaisant pour toutes les parties. **Il nous a été transmis une fin de non-recevoir, ce qui nous interroge sur la sincérité du dialogue social.**

PAR CONSÉQUENT, EN L'ÉTAT, LA CGT NE VALIDERA PAS AU PROCHAIN CT LA PROPOSITION DE GRILLE D'ÉVALUATION PROPOSÉE PAR L'ADMINISTRATION ET SOUHAITE QUE S'ENGAGE VRAIMENT ET SÉRIEUSEMENT LES TRAVAUX SUR L'ÉVALUATION DES AGENTS DANS LES MEILLEURS DELAIS.

La CGT approfondira alors ses propositions sur :

- l'analyse des pratiques professionnelles,
- l'analyse des organisations du travail
- l'articulation entre production collective et développement des compétences des agents,

L'entretien individuel, s'il a son intérêt, doit cesser d'être ce temps unique pour évaluer la manière dont est réalisée l'action publique

Le Syndicat CGT