



# Campagne d'évaluation

## La CGT vous accompagne

### Avancement 2021 : un mauvais bilan

Suite aux réformes des carrières et du paritarisme de 2019 menées par le Gouverneur, le Personnel titulaire a été rattaché à de nouvelles grilles indiciaires, avec des règles d'avancement régressives laissant moins de latitude aux commissions paritaires où siègent vos représentants. Comme chaque année, la CGT a demandé un bilan de l'avancement en 2021 : les agents ne sont toujours pas systématiquement informés de leur proposabilité, ni de leur rang de classement ou de leur éligibilité à la commission paritaire... Le DGRH a promis un effort de communication mais la CGT reste vigilante !

Malgré les besoins de reconnaissance des qualifications, seuls 31,8% des employés-ouvriers (30% en 2020) et 23,9% des cadres (25% en 2020) ont changé de niveau en 2021 et les divers échelons sont toujours aussi rares :

|        | Accélération de carrière | Échelons grand choix | Échelons libres |
|--------|--------------------------|----------------------|-----------------|
| E/O    | 10 %                     | 3 %                  | 30 %            |
| Cadres | 9 %                      | 10 %                 | 29 %            |

Les commissions paritaires ont de plus en plus de difficultés à interférer sur les interclassements établis par les Directions et à « repêcher » des dossiers. Trop de place est laissée à l'arbitraire voire à la discrimination, vis à vis de situations de handicap, maladie, maternité, etc. Les distorsions entre Directions générales et régionales créent des frustrations préjudiciables à tous d'une manière générale et pour la CGT les quotas d'avancement sont clairement insuffisants, d'ailleurs les hiérarchies sur le terrain le reconnaissent souvent !

La campagne d'évaluation a lieu du 1<sup>er</sup> décembre à fin janvier. Pour les employés-ouvriers les commissions se réuniront fin mars, mi-avril pour les cadres.

**Vos commissaires CGT y défendent les principes de solidarité et d'égalité, en s'opposant aux injustices et à toute discrimination, s'attachant à faire reconnaître l'investissement professionnel de tous.**

**Pour les agents contractuels, l'absence de commission d'avancement laisse place à l'arbitraire le plus total et au prétendu « mérite », loin des vrais besoins. Pour des raisons d'équité, la CGT réclame leur intégration au droit commun et la mise en place de commissions d'avancement pour tous !**

L'évaluation vise à faire le bilan de l'année écoulée et de ses faits marquants, de vos attentes, de votre suivi professionnel et de vos possibilités de promotion, dans le cadre d'un entretien avec le responsable direct.



L'entretien dit « professionnel », mené dans un second temps, élabore un diagnostic prospectif :

- Vos souhaits d'évolution professionnelle et de développement des compétences ;
- Vos perspectives d'évolution identifiées par le manager et ses préconisations de développement de compétences ;
- Vos besoins de formation ;
- Votre charge de travail (notamment pour les cadres au forfait).

La procédure s'appuie sur la fiche d'activité, rédigée au moment de la prise de poste et actualisée lors de l'évaluation ou d'un changement significatif d'activité, et sur la fiche d'évaluation rédigée suite à l'entretien par l'évaluateur. **Son avis sur une proposition de franchissement de niveau doit y figurer.**

La fiche d'évaluation des employés-ouvriers et agents de maîtrise est transmise à la Direction générale ou régionale. Celle-ci attribue changements de niveau, accélérations d'échelons et CDR. Pour les cadres, le « Comité national des carrières » composé uniquement de représentants de la Direction statue sur ces points.

Les commissions d'avancement interviennent ensuite. Soyez vigilants sur chaque élément de l'évaluation. Ne la signez pas trop vite. Relisez et commentez-la si besoin. Les salariés ont souvent tendance à minimiser leurs compétences et leur contribution.

**N'hésitez pas à consulter dans l'intranet de la DGRH les guides de l'évaluation et de l'entretien professionnel, ou à contacter la CGT.**

## Soyez vigilant sur votre fiche d'activité

Elle doit permettre de comparer votre activité de l'année avec ce qui est attendu, refléter précisément le contenu de votre poste sans se contenter de décrire l'activité que vous avez effectivement exercée. Pas plus (pour ne pas fausser l'évaluation), pas moins (pour bien mettre en évidence la fonction que vous exercez).

## Entretien : quelques règles à respecter

L'évaluation doit porter sur le bilan objectif de votre activité de l'année écoulée, et non sur une appréciation plus ou moins étayée de ce que la DGRH nomme vos « compétences comportementales ». Aucune mention ni bien entendu prise en compte ne doit être faite de votre état de santé, de vos opinions syndicales, de votre situation familiale, etc. (voir ci-dessous)

**IMPORTANT** : En cas d'absence longue (maladie, maternité, formation...) ou de prise de poste dans le courant de l'année, vous ne pouvez pas être pénalisé.

## Quelques questions simples à se poser :

- Qu'est-ce que j'ai fait pendant l'année ?
- Comment (moyens alloués, conditions de travail, charge de travail...) ?
- Pourquoi je l'ai fait (sur mon initiative ou à la demande de la hiérarchie) ?
- Qu'est-ce que je n'ai pas fait ?
- Pourquoi je ne l'ai pas fait ?

## CONSEILS des COMMISSAIRES CGT :

- En cas de doute ou de questions contactez vos commissaires CGT ou la permanence CGT, faites relire et corriger l'évaluation avant de la signer ;
- Faites nous parvenir votre dossier ;
- Refusez les jugements de valeur dans l'évaluation : « *Fait le travail pour lequel il est payé* » ;
- Votre hiérarchie doit tenir compte de votre situation (handicap, maladie, maternité...) mais sans la mentionner, pour fixer vos objectifs. Vous pouvez préciser votre situation en commentaire, et/ou vos désaccords dans un droit de réponse que nous pouvons vous aider à rédiger.

**Pour connaître les conditions de l'avancement, consultez l'intranet ou contactez la CGT**

### CHANGEMENT DE NIVEAU DES CADRES ET CADRES DE DIRECTION

- Deux comités nationaux de promotion non-paritaires assurent l'inscription de 80% des changements de niveau des cadres et cadres de direction.
- Deux commissions paritaires d'avancement (cadres et cadres de direction) peuvent compléter ces listes en y inscrivant des agents proposés mais non retenus par ces comités, dans la limite de 20% du nombre total d'inscriptions fixé pour chaque catégorie.

### CHANGEMENT DE NIVEAU DES NON-CADRES

- Lors d'un comité de promotion au niveau de chaque direction générale ou régionale, une liste des agents promus est établie.
- Quatre commissions paritaires d'avancement, une par catégorie, peuvent compléter les listes par l'inscription d'agents positionnés depuis au moins deux ans sur le dernier échelon de leur niveau.

## « Le travail, rien que le travail »

Les articles L1222-2 et suivants imposent des règles : seule la contribution professionnelle est évaluée, pas le caractère de l'agent. Aucune allusion aux facteurs de discrimination visés par la loi (Article L1132-1) n'est autorisée. Les absences justifiées (maladie, grossesse...) ou mandats syndicaux ne peuvent être mentionnés.

### ➤ « Rien de nouveau sous le soleil »

Ce qui se dit ne doit pas être une surprise, dans l'idéal tous les sujets abordés doivent l'avoir été au cours de l'année. Les « compliments » comme les points de progrès doivent faire l'objet de discussions en amont. Si certains points sont délicats, ils ne doivent en aucun cas être évoqués pour la première fois en évaluation.

### ➤ Les critères d'évaluation doivent être connus

Les objectifs doivent être discutés et adaptés (par exemple la quantité de travail demandée à un agent à temps partiel doit être adaptée à son temps de présence). La comparaison avec le volume de travail effectué par un collègue est une pratique illégale (jurisprudence du tribunal de grande Instance de Lyon).

### ➤ Agent en situation de handicap

L'accord d'entreprise s'inscrit dans la loi et stipule « la DGRH veille à ce que les agents en situation de handicap ne soient pas pénalisés en termes d'avancement, du fait des incapacités générées par leur handicap ».

### ➤ Si l'entretien se passe mal

Ne vous laissez pas déborder, restez calme, au besoin proposez de reprendre l'entretien plus tard, éventuellement en demandant à être accompagné d'un représentant du personnel.

### ➤ Le compte-rendu écrit

Il doit refléter ce qui s'est dit, si ce n'est pas le cas demandez des explications. Vous pouvez faire modifier votre évaluation et/ou rédiger une réponse, soyez factuel. Les commissaires et la permanence CGT peuvent vous aider. Certains faits méritent d'être mentionnés : « *mon hiérarchique avait la liste de mes absences maladie et m'en a fait le reproche* » ; « *certain points reportés dans le compte-rendu n'ont pas été discutés lors de l'entretien (précisez lesquels)* ».

Vous avez le droit de demander des rendez-vous avec votre hiérarchie en dehors de l'évaluation. N'hésitez pas à poser des questions sur l'avancement, il est tout à fait légitime de s'intéresser à sa carrière.

Des accélérations de carrière sont possibles à de nombreux moments de la carrière.

**N'hésitez pas à contacter notre syndicat, être informé de ses droits est le meilleur moyen de se protéger !**