

Dans l'idéal, les salariés attendent un vrai débat sur le travail, la qualité, son utilité sociale, avec une expression qui va au delà des tâches prescrites. Ils aspirent à une reconnaissance de leurs qualifications, et de tout le travail qu'ils accomplissent, appréciation se traduisant par une progression de leur situation personnelle, de leur rémunération et du déroulement de carrière.

Mais dans les faits, il en est tout autrement !

Des nombreux témoignages qui nous sont parvenus il ressort que :

- de très bonnes appréciations ne signifient nullement un avancement autre que normal
- de très bonnes appréciations ne conduisent pas forcément à un renouvellement de contrat pour un agent de moins de 6 ans, nous en avons eu souvent la preuve
- des appréciations plus que médiocres ne sont pas un handicap pour un avancement autre que normal
- des entretiens ont eu lieu en l'absence de la personne évaluée, en accident de travail !
- des entretiens n'ont pas été passés malgré la demande pressante des salariés qui voulaient laisser une trace écrite et enregistrée dans les commentaires
- des entretiens n'ont pas été validés par la hiérarchie, ce qui bloque la finalisation du document, donc les commentaires et les demandes éventuelles de formation et de mobilité
- des entretiens se sont mal passés, dans un climat tendu et avec quelquefois de la violence verbale envers l'évalué. Un fonctionnaire nous a relaté son entretien mouvementé avec son supérieur hiérarchique, ce qui a provoqué un malaise avec perte de connaissance de l'évalué, appel des pompiers et transfert à l'hôpital. De plus, une main courante a été déposée à la Sûreté Publique. Malgré ces faits dénoncés à la Fonction Publique, il n'y a pas eu de suite !
- les demandes de formation ne sont absolument pas prises en compte, à se demander si elles sont même lues !
- des entretiens ont eu lieu avec un évaluateur qui ne connaissait même pas le travail effectué par l'évalué

Lors de notre rencontre du 10 octobre 2013 avec la Direction de la Fonction Publique, nous avons évoqué ces divers dysfonctionnements et demandé quelques explications sur le traitement des entretiens par la Fonction Publique. Les réponses que nous avons eues sont les suivantes :

- il peut y avoir jusqu'à 3 évaluateurs face à un seul évalué
 - le Fonction Publique n'impose pas de contraintes aux chefs de service pour faire passer les entretiens, mais une personne non évaluée peut écrire ou envoyer un mail à Mme VIORA pour le signaler
 - les destinataires des commentaires mis par l'évalué sont les directions des services et les départements concernés, mais la Fonction Publique n'en prend pas connaissance !
- Si l'évalué veut alerter la Fonction Publique sur un quelconque problème avec sa hiérarchie, il faut refuser le visa, c'est à dire la dernière étape de l'entretien, il faut donc d'abord mettre son commentaire, regarder le commentaire du supérieur et en dernier lieu refuser le visa.
- la Fonction Publique n'a pas pu nous donner de statistiques sur les souhaits de mobilité
 - les évaluateurs ont reçu une formation qui normalement devrait éviter les dérapages

De notre côté, nous avons demandé qu'en cas d'entretien à risque conflictuel, l'évalué puisse solliciter de se faire assister par un représentant syndical. D'ailleurs en décembre 2013, lors d'un entretien préalable à sanction disciplinaire où l'agent était assisté de 2 représentants syndicaux, le chef de service avait suggéré que le syndicat assiste au prochain entretien annuel d'évaluation de l'agent concerné.

Nous n'avons pas eu de réponse à cette suggestion pourtant de bon sens !

Les conseils du SAEC pour votre entretien

Tout d'abord, avant chaque entretien, demandez votre fiche de poste, car elle est prévue pour parler des qualités professionnelles requises pour le poste.

Qualités professionnelles requises pour le poste (cf. fiche de poste).

Esprit de synthèse :

Expression écrite :

Esprit d'analyse :

Expression orale :

Autres qualités spécifiques au poste :

Il s'avère que de nombreux fonctionnaires et agents n'ont pas la fiche de poste ou qu'elle n'est pas validée !

Si c'est votre cas, vous êtes donc en droit de refuser l'entretien ou au minimum de signaler cette anomalie dans vos commentaires.

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit à un salarié, ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité et ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Vous pouvez donc refuser de répondre à une question sans rapport avec votre travail.

(Voir Guide Pratique de votre entretien individuel pour ne pas le subir sur notre site Internet avec le bulletin)

Les conclusions du S.A.E.C.

Avec les années de recul, nous ne sommes pas convaincus de l'utilité de l'entretien annuel d'évaluation qui est une perte de temps pour tout le monde, d'autant plus que les demandes des salariés en matière d'évolution et de mobilité ne sont jamais satisfaites.

Prochaines permanences

Lundi 26 mai 14h – 17h

Lundi juin 14h – 17h

Il n'y aura pas de permanence en juillet et août, nous recevons sur rendez-vous.



www.saec-monaco.com

mail : info@saec-monaco.com

Téléphone : 06 03 94 65 81 7 j/7

*Bulletin disponible sur la Base
« informations Fonction publique »
rubrique Actualité du SAEC*

Bulletin d'information n° 37

Mai – Juin 2014

ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

Nous sommes en pleine période des entretiens annuels d'évaluation que ce soit à la Mairie ou au Gouvernement, l'occasion pour notre syndicat d'engager une réflexion sur l'utilité de ceux-ci.

Les entretiens d'évaluation ont été initiés dans la fonction publique d'Etat en 2008, pour démarrer vraiment en 2009. C'est donc la 6^{ème} année que nous sacrifions au rite. Quant à la Mairie, ils ont commencé en sous la forme électronique il y a 3 ans.

Il faut savoir qu'avant l'instauration de cette pratique, il existait des appréciations concernant chaque salarié délivrées par la direction de chaque service, mais dont le contenu était ignoré de l'intéressé.

La grande nouveauté des entretiens est que l'opinion de la hiérarchie sur le subalterne est connue et publique pour le salarié. L'hypocrisie a disparu !