

## SGPA CGT-Culture

### Évaluation professionnelle administrative : Stop aux entretiens de « déévaluation » des personnels !

SYNDICAT GÉNÉRAL DES PERSONNELS DU SERVICE PUBLIC DE L'ARCHÉOLOGIE  
61, rue de Richelieu - 75002 PARIS  
Tél. : 01 40 15 51 86/87/70 - Fax : 01 40 15 51 77  
E-Mail : sgpa.cgt-culture@culture.gouv.fr

*Lors des dernières commissions consultatives paritaires administratives (CCP) de l'Inrap, les représentants du personnel ont demandé à mettre à l'ordre du jour un point sur les entretiens d'évaluation.*

#### **Le constat est accablant**

Dans un premier temps l'administration n'a pas fourni la documentation qui, seule, permet aux représentants d'exercer leur mandat. Aucune étude ni quantitative ni qualitative n'a été conduite. Même si selon la direction, les évaluateurs ont tous été formés sur la question, pour l'heure quand tout va bien, "le moment d'échange" prôné par la direction s'est vite transformé en routine voire en corvée pour les évalués mais aussi pour les évaluateurs. Lorsque l'entretien est réalisé dans un contexte de tensions entre les agents, au mieux il ne sert à rien, au pire il se transforme en machine à broyer les personnels. Grâce à certains dossiers étudiés lors du processus de nomination au choix le constat a été fait que les avis émis par les évaluateurs manquent de consistance, sont peu factuels et certains comportent parfois des jugements de valeur. Pire les critères d'évaluation sont extrêmement variables et subjectifs ; selon les régions et selon les services ils peuvent être très différents. Le processus est donc loin d'être homogène et harmonieux. Autre exemple, les gestionnaires des moyens du centre et les assistants opérationnels sont évalués tantôt par les AST tantôt par les administrateurs, on a même vu des agents directement évalués par leur N+2. Certaines directions ne retournent que partiellement voire pas du tout les résultats des évaluations à la DRH et convoquent les agents en fin d'année, ce qui est pour le moins problématique pour fixer les objectifs annuels... Lors de CCP, il s'est avéré que les évaluations non rendues étaient considérées par la DRH comme refusées par l'évalué !

En conclusion, l'utilité du dispositif pose question, car tout ça n'est pas sans conséquence sur la carrière des agents. La note d'aptitude, en particulier, entre dans la note finale pour la nomination au choix.

Une analyse qualitative doit obligatoirement passer par une étude détaillée des avis des évaluateurs certaines notes pouvant dès lors être pondérées.

#### **Il faut remettre le dispositif sur les rails !**

Au bout de trois années de mise en place, la direction devrait être capable de fournir un bilan quantitatif et surtout qualitatif, non pas pour le plaisir de produire des tableaux mais pour pointer de manière claire les dysfonctionnements et prendre toutes les mesures correctives nécessaires.

Les représentants du personnel demandent que :

- L'entretien d'évaluation soit séparé de l'entretien annuel de formation ;
- Le rythme annuel est une aberration, le SGPA propose un entretien tous les trois ans. Car s'il est conduit de manière sérieuse, un entretien prend beaucoup de temps. Il faut permettre aux services de fonctionner et préserver la qualité de l'entretien ;
- Un nouvel entretien avec le N+2, dans un délai rapide, doit être possible en cas de désaccord. Les agents doivent être informés des possibilités de recours (saisine en CCP). L'entretien doit se faire à partir d'une grille communicable et réfutable ;
- Des bilans quantitatifs et qualitatifs doivent être fait régulièrement et présentés aux représentants du personnel.

Il ne faut pas oublier que ces dispositifs peuvent être de véritables machines à broyer des agents or il faut sans cesse répéter que la direction a une obligation de résultat en matière de santé du personnel !!

C'est bien un collectif de travail et la réalisation des missions collectives qui sont au cœur du quotidien des agents.

**Par conséquent le SGPA exige un moratoire tant qu'un dispositif efficace n'est pas mis en place, l'entretien individuel doit être remplacé par une évaluation collective des services.**