



SUDINFO

BULLETIN MENSUEL D'INFORMATION,
DE REFLEXION ET D'EXPRESSION
de la Section syndicale Sud Santé Sociaux
à destination des agent(e)s du Samusocial de Paris

Membre de l'Union
syndicale
Solidaires

N° 25
Juin
2020

L'EVALUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Au cours du printemps 2020, une série d'évaluations d'agent(e)s étaient prévue au sein du Samusocial de Paris. Parmi elles, celles pour les fins de contrat CDD, mais aussi pour les CDI, censés avoir une évaluation tous les ans. Pourtant, trop nombreux(ses) sont celles et ceux qui n'en ont pas ou plus depuis plusieurs années. Or c'est un moment crucial dans l'évolution de carrière de chaque agent(e).

Le saviez vous qu'il existe plusieurs types d'évaluations : il y a l'**évaluation professionnelle**, l'**évaluation annuelle**, l'**évaluation de fin de contrat** et même, nous avons pu constater l'existence d'*évaluations de période d'essai*, qui elle, n'est régie par aucun texte réglementaire et qui semble donc être une cuisine interne et ultra-locale à nos services.

Dans tous les cas, l'évaluation est cadrée par notre **statut du personnel**, disponible dans notre **Intranet** à l'item "**Documents & Ressources**". Il s'agit de l'**article 5.11.**, sous l'intitulé formel "**Bilan d'évaluation et d'évolution professionnelle**". En voici l'extrait :

"Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an font l'objet d'une évaluation annuelle.

Ce bilan d'évaluation comporte les points suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- la manière de servir de l'agent ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;
- le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ;
- les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle.

Ce bilan donne lieu à un compte-rendu comportant une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent. Il est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent puis communiqué à l'agent qui peut y ajouter ses observations. Après avoir été visé, et éventuellement commenté, par l'autorité hiérarchique, ce compte-rendu est notifié à l'agent qui le signe puis le retourne à l'autorité hiérarchique. Il est versé au dossier.

En cas de désaccord de l'agent sur l'appréciation, celui-

ci peut, dans les 15 jours suivant la notification du compte-rendu, demander à l'autorité hiérarchique de le réviser. Celle-ci lui notifie sa réponse sous 15 jours.

L'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien."

Outre les agents(e)s qui n'ont plus ou pas d'évaluation, nous avons régulièrement des remontées concernant des modalités "écornées" avec lesquelles elles peuvent par moment être réalisées. Une évaluation n'est pas un entretien individuel informel entre deux portes. Elle se prévoit bien à l'avance, elle se prépare. L'extrait est précis sur ce point. Un(e) agent(e) peut notamment revenir sur son évaluation dans les 15 jours. Ces points ne sont pas forcément exposés et rappelés lors des dites "évaluations". En cas de désaccord, nous conseillons, en tant que section syndicale Sud Santé Sociaux du Samusocial de Paris, de notifier la mention "**Sous réserve de mes droits**". Notamment du fait de la jurisprudence qui peut tendre à considérer qu'une absence de signature relève d'une acceptation tacite.

Nous constatons malheureusement trop de **stagnation de carrière** et même des "**régressions**" de carrière, pendant qu'une minorité monte à vitesse grand V sans même postuler. Ils/elles évoluent "naturellement" peut-on entendre... Les agent(e)s, elles/eux, développent des compétences exemplaires, mais celles-ci se perdent et ne sont **ni capitalisées, ni valorisées** dans le cadre d'une **évolution de carrière** juste et équilibrée. Beaucoup d'agent(e)s perdent de l'autonomie et en responsabilités sur leur poste, alors que des projets "innovants" tous azimuts ne cessent de claironner le contraire.

L'évaluation doit porter sur des **faits quantifiables** et non donner lieu à des **jugements de valeur subjectifs**. Pour ce faire, il existe le Conseil de discipline. On ne règle pas ses comptes avec son subalterne lors d'une évaluation, tout comme lors d'un entretien d'embauche en interne. On évalue sur l'année passée et non sur des dossiers qui datent depuis 5 ou 10 ans. D'où l'importance d'avoir à jour et de consulter régulièrement son **dossier personnel**, sur simple demande auprès du service RH.

Nous revendiquons une **reconnaissance juste du travail** de tout(e) un(e) chacun(e), par le **salaires**, par l'**égalité de traitement**, par la **promotion** et par son **respect**. Le travail nous donne une place en société. Elle ne doit pas être celle du **mépris**, de l'**indifférence** et du **délabrement** de nos vies. Pour beaucoup nous incarnons des mères, des pères, et sommes des exemples qui déterminent la jeunesse de demain. Et nous sommes tou.s.tes véhicule d'un exemple pour les autres. C'est à nous de choisir, dans quel monde nous voulons vivre **demain**, en commençant par exiger le **respect de notre propre personne**, même au travail.

Médecin-psycho-social - soins - santé - aller vers - accompagnement - écoute - orientation

Comité mécanique (CM) - Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail (CHSCT) - Droit d'Alerte

