

Rapports d'évaluation

Enseignements de l'année passée

Nos conseils pour l'exercice 2021



L'exercice 2021 d'évaluation-promotion vient de commencer avec la partie « Auto-Evaluation ».

Votre auto-évaluation est une partie importante du rapport d'évaluation et vos éventuels commentaires d'appel sont des éléments essentiels du processus d'appel, même si l'administration considère qu'ils sont en quelque sorte moins fiables car ils sont écrits par vous, et tient donc beaucoup compte des commentaires de l'évaluateur.

A ce stade du processus, il est essentiel que vos objectifs soient établis et correctement remis à jour.

La Fédération et ses représentants participent comme toujours à l'ensemble du processus et ont mis en place, des conseils pour vous aider à rédiger vos rapports d'auto-évaluation.

Les rapports d'évaluation constituent la source d'information la plus importante lorsque les représentants du personnel rencontrent l'administration à toutes les étapes du processus. Ils sont utilisés lorsque les DG discutent de leurs projets de propositions avec les représentants du personnel avant la publication des listes de promotion révisées en juin, ainsi que lors de la phase d'appel lorsque les comités paritaires AD et AST se réunissent en septembre avec la DG HR pour examiner les appels.

Les représentants du personnel ne connaissent pas personnellement les collègues et l'ensemble du processus est confidentiel. Les rapports d'évaluation écrits et les commentaires formulés en appels sont ainsi les seules informations qui nous sont disponibles pour se forger une opinion sur les candidats à une promotion.

Il est donc très important que les rapports d'évaluation reflètent fidèlement et précisément les mérites de chaque candidat sur base de trois critères principaux: la performance dans la durée et dans le grade, le niveau de responsabilité et l'utilisation des langues.

Malheureusement, les évaluateurs chargés d'établir les rapports sont très loin d'être cohérents dans la manière dont ils rédigent les évaluations. Certains rédigent des évaluations factuelles détaillées pour l'ensemble de leur personnel, tandis que d'autres utilisent des termes qualitatifs tels que "très bon", "excellent", "membre clé", "pilier", 'exceptionnel' et 'merci beaucoup' et 'devraient être encouragés'.

Les lignes directrices [III](#) de la DG HR pour les évaluateurs indiquent pourtant que de tels jugements de valeur ne doivent pas figurer dans les évaluations.

Ce manque d'harmonisation est un obstacle à la comparaison équitable des mérites.

Un autre problème courant est qu'un nombre important d'évaluateurs recopient les évaluations d'un exercice à l'autre et n'apportent que quelques modifications mineures.

Mais comme personne ne fait le même travail ou ne travaille au même niveau chaque année, ces rapports donnent une fausse impression que la qualité du travail du collègue n'a pas évolué et que celui-ci n'a pas progressé.

Les représentants du personnel ont constamment signalé ces problèmes à la DG HR et aux DG, et certaines d'entre elles en tiennent mieux compte que d'autres. Mais si vous êtes dans la "mauvaise" DG, vous êtes désavantagé, peu importe la qualité de vos prestations...

Voici donc quelques conseils pour vérifier vos rapports d'évaluation et pour rédiger vos textes d'appel:

Conseils à suivre

Votre texte d'appel a moins de poids que les commentaires de votre notateur. Il est donc plus efficace de rédiger une liste succincte de points pour indiquer aux représentants du personnel où et quoi regarder dans les rapports d'évaluation et comment interpréter les éventuels commentaires négatifs qui peuvent figurer dans vos évaluations.

N'oubliez pas que la décision est basée sur tous vos rapports d'évaluation, pas seulement sur le dernier, donc examinez attentivement tous les rapports établis dans la période de séjour dans votre grade.

C'est plus facile à dire qu'à faire, mais essayez d'éviter que votre évaluateur n'émette des commentaires négatifs dans vos rapports d'évaluation. La raison en est que pour justifier une non-promotion, l'administration a tendance à rechercher les commentaires négatifs au cours des années de permanence dans votre grade, et souligne ensuite qu'un seul commentaire négatif suffit à vous refuser la promotion.

Notez également que même une mention indiquant que vous vous êtes «amélioré» est souvent considérée comme négative plutôt que positive, car l'administration utilise ces commentaires pour indiquer que votre performance a été ou est inférieure à celle prévue.

Choses à ne pas faire

N'acceptez pas une évaluation qui est en grande partie un copier-coller, année après année. Votre évaluateur doit rédiger une nouvelle évaluation chaque année.

Essayez de ne pas soulever de questions de discrimination en raison de votre âge, de votre sexe, de votre origine ethnique, etc. dans votre appel, car il existe d'autres canaux plus appropriés à utiliser pour de telles plaintes.

De plus, aucune référence à votre situation médicale ne doit apparaître dans votre rapport.

Ne critiquez pas le notateur, l'évaluateur d'appel ou vos collègues dans vos textes d'autoévaluation et d'appel. Aussi justifié que soit ce que vous écrivez, de tels commentaires sont généralement perçus négativement et peuvent être

utilisés contre vous par l'administration. Il est donc préférable de simplement exposer les faits et de rester objectifs.

Et enfin, la **FEDERATION** est à nouveau là pour vous aider dans l'exercice d'évaluation et de promotion de cette année!

[1] <https://myintracomm.ec.europa.eu/staff/Documents/talent-management/appraisal-promotion/reporting-officers/ROC-dialogue-and-fair-report-FR.doc>

LA FEDERATION *Votre source d'informations fiables* **Vous ne serez jamais seul.**