



## Évaluation-Promotion : Et si...

Avez-vous idée de l'énergie qui est dépensée, chaque année, pour établir les rapports de notation de tous les collègues ? Combien d'heures de travail sont consacrées, chaque fois, à la préparation des entretiens, aux entretiens à proprement parler, aux consultations, à l'élaboration des rapports, aux commentaires, aux corrections, aux révisions (sans parler des réclamations, des travaux du Comité des Rapports et des recours) ? Tout ça pour alimenter « l'exercice » de promotion, loterie imprévisible, opaque et souvent injuste, source inépuisable de frustrations et de tensions, qui démotive au moins autant de collègues méritants qu'il n'en motive ? Quel gâchis absurde !

Et si on osait imaginer un système plus rationnel, prévisible, simple et motivant ?

Et si tous les collègues dont les prestations correspondent au niveau élevé que l'on est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de l'Union Européenne, étaient dispensés de rapport d'évaluation écrit ?

Et si, à l'heure de la confiance généralisée et de l'accent mis sur les résultats, où l'absence de pointage est synonyme de respect de l'horaire convenu, l'absence de rapport d'évaluation écrit signifiait que les prestations répondent aux attentes et que les objectifs fixés sont atteints ?

Seuls les collègues dont la contribution serait exceptionnelle ou au contraire moins satisfaisante, et ceux qui en feraient explicitement la demande, feraient encore l'objet d'une évaluation écrite.

Et si, une fois par an, on pouvait promouvoir à la même vitesse les collègues « sans rapport » - dont il est implicitement établi qu'ils remplissent toutes les conditions d'une promotion ? On pourrait envisager que certains, dont l'excellence aurait été reconnue, soient promus plus rapidement que la moyenne et que ceux qui doivent améliorer leurs prestations patientent un peu et fassent leurs preuves.

Cela présenterait des avantages pour tout le monde :

- Le SGC ferait l'économie d'un système chronophage, énergivore, coûteux et toxique, indigne d'une institution internationale dont le personnel est trié sur le volet.
- Le personnel d'encadrement pourrait se concentrer sur son véritable travail.
- Les « notés » seraient libérés des frustrations et du sentiment d'injustice inhérents au système actuel, leur progression de carrière deviendrait relativement prévisible, la reconnaissance de leur travail deviendrait implicite et systématique ... tout le monde serait plus motivé.

### ***L'équipe de l'Union Syndicale à votre service :***



***Si vous pensez que notre travail est utile, [venez nous rejoindre](#), ensemble nous sommes plus forts !***