

Comment mettre l'évaluation professionnelle au cœur du management ?

Constat et enjeux : une place et une définition limitative de l'évaluation

- ✓ La **responsabilisation des acteurs**, en leur faisant confiance pour disposer de plus de moyens de **gestion individualisée des carrières et des rémunérations**, passe par le **développement du management**, avec des **dispositifs d'accompagnement et des leviers adaptés**.
- ✓ Le **renforcement du savoir-faire managérial** appelle un plan de transformation des pratiques, appuyé notamment sur **la formation**, qui est le « **second pilier** » de la réforme, à côté du présent projet de loi.
- ✓ En termes d'outils, l'un des leviers clés est celui de **l'évaluation professionnelle : mais le statut n'en caractérise que très partiellement l'objet** (limité à l'appréciation de la « valeur professionnelle ») en se focalisant sur ses modalités.

Comment faire de l'évaluation professionnelle un acte managérial essentiel pour les agents ?

- ✓ **Comment mieux partager les objectifs de l'évaluation professionnelle au sein d'un collectif de travail ?**
- ✓ Comment faire de l'évaluation **un support solide** permettant de reconnaître de façon objective les **parcours méritants** comme **les situations d'insuffisance** nécessitant une réponse managériale avant que ces situations ne s'aggravent

Comment mieux récompenser l'engagement et le mérite par la rémunération ?

Comment rendre plus lisibles et efficaces les composantes de la rémunération ?

Constats et enjeux :

- ✓ Des règles de rémunération des agents publics composées de **multiples couches**.
- ✓ Un résultat **peu lisible, concourant au déficit d'attractivité de la fonction publique**.
- ✓ des régimes « indemnitaires » venant compléter la rémunération principale mais **sans prendre suffisamment en compte l'évolution des postes occupés, les résultats et la valeur professionnelle**.

Question :

Selon quels principes mieux distinguer les composantes de rémunération et mieux définir les finalités ?

Comment simplifier le « maquis » actuel des feuilles de paie ?

Comment mieux prendre en compte les fonctions exercées et la valeur professionnelle dans la rémunération ?

Constats et enjeux :

- ✓ Des avancements d'échelon **fonction de la seule ancienneté**, sauf rares exceptions.

Question :

Est-il pertinent de doter les employeurs publics d'un levier RH supplémentaire pour corrélér plus étroitement les parcours de carrière et les évaluations professionnelles ?

Quels critères pourraient fonder la différenciation des parcours au plan indiciaire, au sein d'un grade ?

Quelle place donner aux dispositifs d'intéressement collectif ?

Constats et enjeux :

- ✓ Faible niveau de mise en œuvre des outils d'intéressement collectifs à disposition des employeurs publics, en raison de leur complexité et de montants peu significatifs.

Question :

Comment refonder les dispositifs d'intéressement pour, mieux reconnaître l'engagement collectif des agents publics ?