

# STAFF UNION BULLETIN BULLETIN DU SYNDICAT BOLETIN DEL SINDICATO



18 février 2004

## POUR UNE PROCÉDURE TRANSPARENTE ET ÉQUITABLE D'ÉVALUATION DU TRAVAIL

### POUR UNE REFORME DU COMITE DES RAPPORTS

*« La question importante de la gestion de la performance individuelle sera traitée comme une responsabilité constante du management dans le contexte des systèmes de gestion de la performance du Bureau dans son ensemble. La gestion de la performance deviendra donc une question à traiter au jour le jour plutôt qu'un événement qui se produit une fois tous les deux ans, parfois dissocié de la mesure des résultats par rapport au Bureau, au département, à l'équipe et aux objectifs individuels. »* Ainsi parlait le Bureau au Conseil d'administration en mars 2000.

#### **Cette prise de position a-t-elle été suivie d'effets ?**

Non, au vu de la pratique en matière d'évaluation du travail depuis 4 ans, le système reste toujours obsolète. De plus, les mesures transitoires pour l'évaluation du travail (rapports d'évaluation) qui aurait dû être instaurées en 2000, ont maintenu « jusqu'à nouvel avis » le Comité des rapports comme une instance finale.

#### **Qu'est-ce que le Comité des rapports et à quoi sert-il ?**

Le Comité des rapports est la dernière instance en matière d'évaluation du travail. A part les fonctions qui lui sont assignées par le Statut du personnel, le Comité est responsable de la qualité générale des évaluations du travail et peut renvoyer tout rapport d'évaluation qui, à son avis, n'est pas conforme aux normes requises en la matière. Tous les rapports sont visés par ce Comité, consultez votre dernier rapport d'évaluation à la case 30, vous trouverez l'emplacement dévolu aux commentaires du Comité des rapports. Faites attention, même si vous jugez le

rapport établi par votre chef plutôt favorable, ce Comité peut, de sa propre initiative, se substituer à votre supérieur hiérarchique et formuler des critiques à l'égard de votre travail.

### **Qui en fait partie ?**

Le Statut du personnel prévoit quatre membres (avec suppléants) de grade D.1 et au-dessus nommés par le seul Directeur général. Ce n'est donc pas un organe paritaire de recours, comme cela devrait être le cas si la procédure était véritablement transparente. Pire, la composition de ce Comité reste secrète.

### **En fait, il s'agit d'un Comité dont:**

1. la composition reste secrète;
2. les procédures restent secrètes;
3. le contenu des délibérations reste secret;
4. les conclusions peuvent aboutir à un licenciement abusif.

### **Ce Comité:**

1. refuse de se prononcer sur les recommandations positives faites par le chef responsable (faire carrière, avoir recours à la formation, envisager une mobilité ...);
2. ne vérifie pas la légalité de la procédure précédant le moment où il est saisi d'un rapport;
3. se conduit, sans mandat pour cela, comme une instance d'instruction, allant jusqu'à créer des problèmes là où il n'y en a pas; et
4. continue de fonctionner sans représentation syndicale.

### **Que demande le Syndicat ?**

1. une véritable procédure transparente en matière d'évaluation de travail;
2. assurer la composition paritaire du Comité des rapports;
3. éviter ses interventions arbitraires dans des cas qui ne nécessitent pas une action de sa part.

**Nous avons saisi le Comité de négociation paritaire de ce problème urgent à régler et vous tiendrons informés de la suite des événements**

**TENEZ-VOUS PRÊTS DÈS AUJOURD'HUI À AGIR  
AVEC LE SYNDICAT !**