



OECD  
Staff Association  
Association du Personnel  
OCDE

# L'évaluation des performances à l'OCDE

# Table des matières

- Caractéristiques du système
- Déroulement de l'évaluation des performances
  - Réunions
  - Décision
- Notations et conséquences
- Critiques et demandes de l'AP



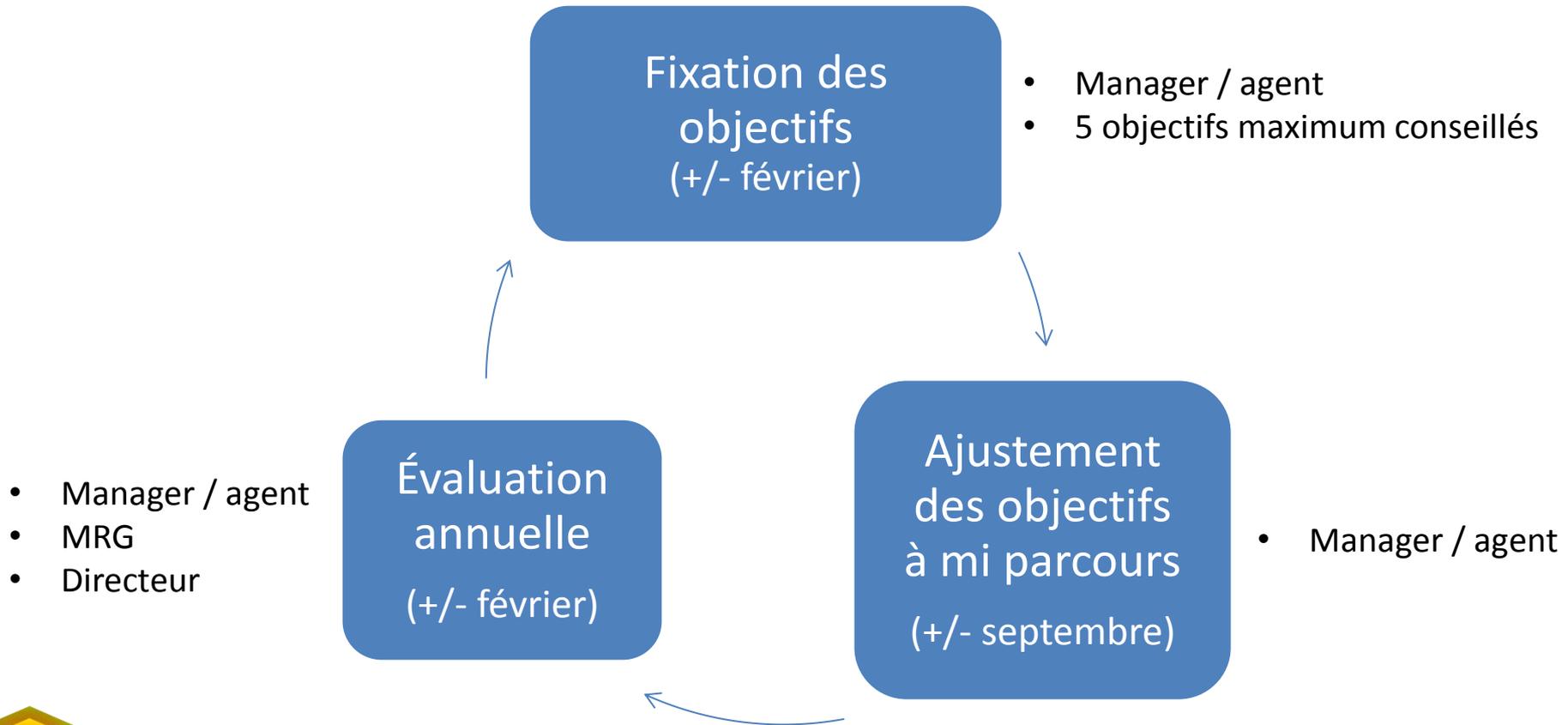
# Caractéristiques du système

L'évaluation des performances à l'OCDE :

- ✓ Concerne **tous les agents**  
(exclusion des membres du personnel temporaire)
- ✓ Formulaire **électronique**
- ✓ Fixation d'**objectifs** pour l'année
- ✓ Évaluation **annuelle** à la même période pour tous
- ✓ **Échelon** salarial octroyé sous conditions de performance le 1<sup>er</sup> mai
- ✓ Évaluation de la performance **individuelle**  
(exercice 360° en pilote volontaire)

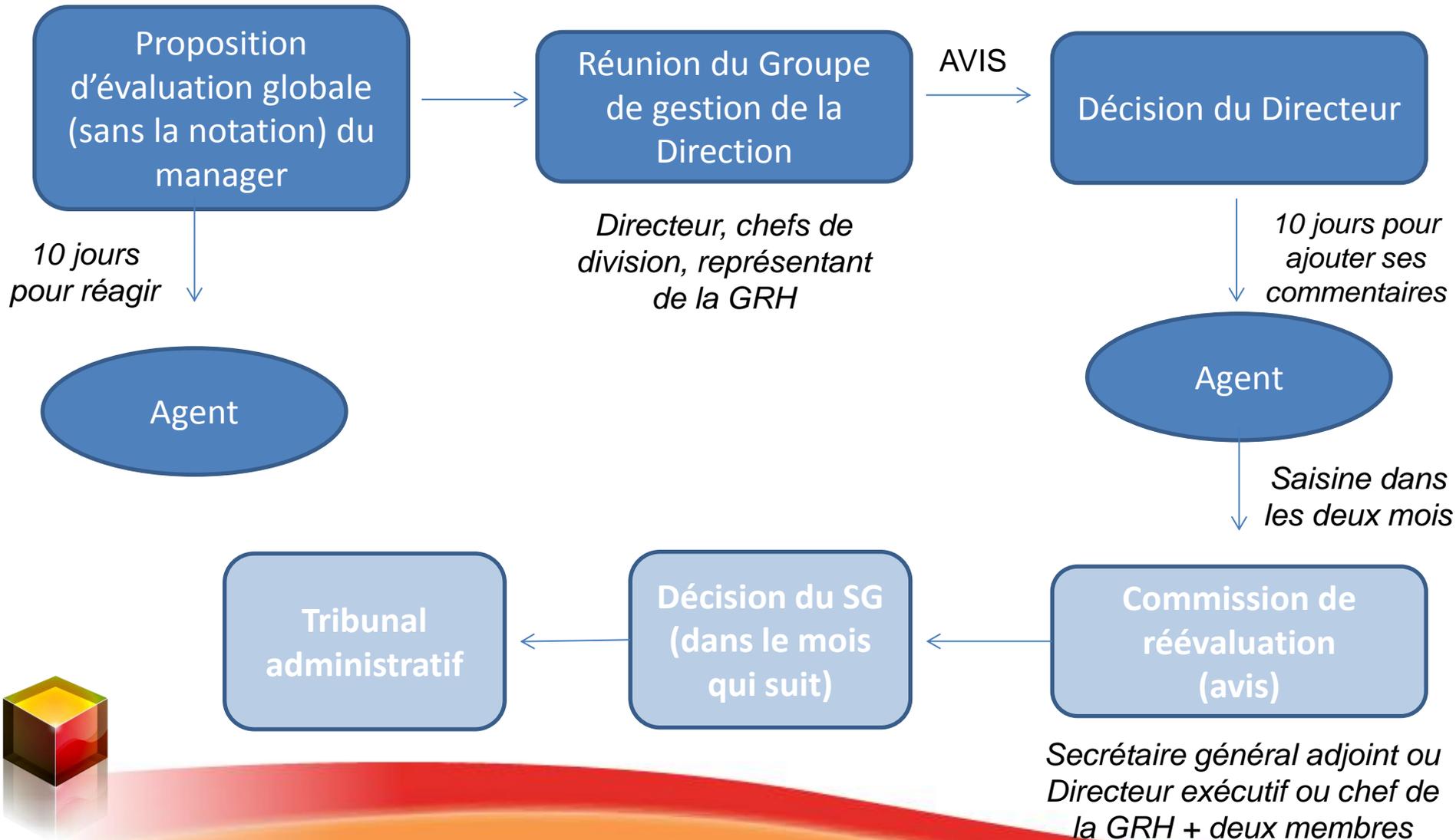


# Déroulement de l'évaluation -Réunions-



# Déroulement de l'évaluation

## -Décision-



# Notations et conséquences

En 2014, il existe 5 notations :

Contribution exceptionnelle

Un échelon + 5 jours de congés supplémentaires ou plusieurs échelons

Au-dessus du niveau requis

Un échelon et activités de développement

Atteint pleinement le niveau requis

Un échelon

Amélioration nécessaire

Retenue d'échelon sur 6 mois (1<sup>er</sup> nov)

Performance insatisfaisante

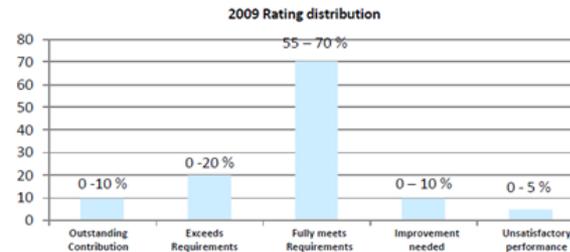
Pas d'échelon et plan d'amélioration des performances (PAP)



# Critiques et demandes de l'AP (1/4)

## Qualifications /notations

- Généralisation de l'utilisation de la notation médiane (nombre impair des qualifications)
- Recommandations de l'Administration interprétées comme des quotas



*Observations de l'AP*



Démotivation, perte d'intérêt pour un système d'évaluation vide de sens, perte de temps



L'AP a demandé à **revoir le nombre de qualifications et leur définition** pour mieux valoriser la bonne performance. Plusieurs hypothèses envisagées.



A partir de 2015, suppression des notations pour se concentrer sur l'évaluation générale et les conséquences (plusieurs échelons/un échelon/retenue de 6 mois/pas d'échelon)



# Critiques et demandes de l'AP (2/4)

## Gestion de la sous performance

- Le licenciement pour performance insatisfaisante pouvait facilement être invoqué sans que l'agent n'ait pu se voir offrir la chance de s'améliorer dans des délais raisonnables

*Observations de l'AP*



L'AP a demandé qu'il soit **impossible de donner une notation négative sans évaluation de mi parcours.**

Accord de la GRH

L'AP a demandé que le **licenciement pour sous performance ne soit possible que 6 mois** (au lieu de 3) après la réunion évaluant la performance

Accord de la GRH



# Critiques et demandes de l'AP (3/4)

## Gestion de la sur performance

- Les agents au dernier échelon de leur grade ne percevaient plus d'échelons malgré leur performance exceptionnelle
- Certains agents travaillant dans des Directions connaissant des difficultés budgétaires ne percevaient pas d'échelons supplémentaire malgré leur performance exceptionnelle

*Observations de l'AP*



L'AP a demandé que ces agents puissent bénéficier de **congés** (en nature ou payés, au choix de l'agent).  
Accord de la GRH.



# Critiques et demandes de l'AP (4/4)

## Procédure

- Le système électronique ne favorise pas les rencontres entre le manager et l'agent

*Observations de l'AP*



L'AP a demandé qu'une case soit intégrée dans le formulaire pour **s'assurer que l'agent et le superviseur se sont bien rencontrés** pour établir les objectifs et évaluer leur réalisation. Accord de la GRH.

## Commission de recours

- Très peu de recours
- Raisons : composition, faible probabilité que la hiérarchie contredise l'évaluation d'un Directeur

*Observations de l'AP*



L'AP a demandé que la **composition de la Commission soit revue**. Refus de la GRH.

