



European Civil Service Federation

Fédération de la Fonction Publique Européenne

Appraisal Reports and Promotion Appeals Lessons Learnt for next year



The 2019 Appraisals and Promotions exercise is approaching its end, and the final promotion lists will appear in late October or early November.

Your **FFPE** staff representation has taken a full part in the whole process, considering more than one thousand appeals and evaluating a total of almost four thousand appraisal reports and has put together some advice to help you increase your chances of success next year.

5% of promotions come as a result of the appeal stage so it is worthwhile making an appeal if you believe you have a good case.

Throughout the appeals this year, more than 50 promotion possibilities are about to be attributed to the AST / SC, more than 100 to the AST and 120 to the AD.

To increase your chances of success, the **FFPE** has set up, as every year, dedicated counselling to help you write your appeals.

The appraisal reports are the most important source of information when staff representatives meet management to discuss promotion proposals. They are used when the DGs discuss their draft proposals with the staff representatives before the revised promotion lists are published in June, and also at the appeal stage where the AD and AST Joint Committees of staff representatives and management meet to examine appeals.

Rapports d'évaluation et Appels contre « non-promotion » Enseignements



L'exercice 2019 d'évaluation-promotion touche à sa fin et les listes de promotions définitives paraîtront bientôt : fin octobre /début novembre.

La **FFPE** et ses représentants du personnel ont pleinement pris part à l'ensemble du processus. Plus d'un millier d'appels ont été étudiés en se basant sur la consultation de plus de quatre mille rapports d'évaluation.

A noter que 5% du total des promotions attribuées annuellement le sont à l'occasion de la phase d'appel, il est donc fondamental de faire appel systématiquement si vous pensez avoir de bons arguments.

Ainsi, à l'occasion des appels pour l'exercice de promotion de cette année, plus de 50 possibilités de promotion seront attribuées aux AST/SC, plus de 100 aux AST et 120 aux AD.

Pour augmenter vos chances de succès, la **FFPE** a mis en place, comme chaque année au moment opportun, des conseils pour vous aider à rédiger vos appels.

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 de recours lorsque les comités paritaires AD et AST se réunissent en septembre avec la

The staff representatives in general do not know the staff personally and the whole process is confidential, so the written appraisal reports and the appeal comments are all that they can use to form an opinion on promotion candidates.

It is therefore very important that the appraisal reports are a true and accurate reflection of the merits of each candidate in terms of the three main criteria: performance over their time in the grade, level of responsibility, and use of languages.

Unfortunately, Reporting Officers are very far from consistent in how they write appraisals. Some Reporting Officers write factual appraisals for all of their staff, while others, possibly to keep good relations with all of their staff, fill the appraisals with terms such as 'very good', 'excellent', 'key member', 'pillar', 'outstanding' and 'many thanks' and 'should be promoted'. Note that the DG HR guidelines [\[1\]](#) to ROs actually advise that value judgments such as 'very good', 'excellent' should not be written in appraisals.

This lack of harmonisation makes it very difficult to arrive at a fair evaluation of candidates for promotion.

Another common problem is that a significant number of Reporting Officers lazily copy-paste appraisals from one year to the next and make only a few minor changes. But no one does the same work or performs at the same level each year, so these reports give a false impression that their work has not changed and the staff member has not progressed.

The staff representatives have continually pointed out these problems to DG HR and to the DGs and some DGs now do much better than others. But if you are in the 'wrong' DG you are put at a disadvantage, no matter how good you are.

Your self-appraisal is an important part of the appraisal report, and your appeal comments are an essential element of the appeal process, but the management treats these as being in some way less reliable because they are written by you. Management therefore takes much more notice of the Reporting Officer's comments.

Here therefore is some advice on how to check your appraisal reports and how to write your appeal texts:

DOs

Your appeal text actually is given less weight than the Reporting Officer's appraisal comments, and it is therefore more effective to write a short bullet point list to guide the staff representatives as to what to look at in your appraisal reports and how to interpret any negative comments that there may be in your appraisals. Remember that the decision is based on all of your appraisal reports, not just the latest one, so look carefully at all reports in your time in the grade.

This is easier said than done, but try to avoid there being any negative comments from your Reporting Officer in any of your appraisal reports. The reason is that in order to justify a non-promotion, the management side tends to look for any negative comments at all in any of the years you have been in the grade, and then emphasises even a single negative comment as

DG HR pour examiner les appels.

Les représentants du personnel en général ne connaissent pas personnellement les collègues qui font appel 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 [\[1\]](#) 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...

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

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.

being enough to disbar you from promotion.

Note also that even a mention that you have 'improved' is often taken as being negative rather than a positive as the management uses such comments to say that your performance was or is lower than expected.

DON'Ts

Don't accept an appraisal which is largely a copy-paste year after year. Your Reporting Officer should write a new appraisal each year.

Try not to raise questions about discrimination because of your age, gender, ethnicity and so on in your appeal as there are other more appropriate channels which should be used for such complaints.

Don't criticise the Reporting Officer or Appeal Assessor or colleagues in your self-appraisal and appeal texts. No matter how justified what you write may be, such comments are usually viewed negatively and can be used against you by the management side, so it is better just to state the facts and stay objective.

And finally, the **FFPE** will be here, as always, to help you through the appraisal and promotion exercise next year!

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

THE FEDERATION

You'll never walk alone.

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 comme 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.

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 **FFPE** sera à nouveau là pour vous aider dans l'exercice d'évaluation et de promotion de l'année prochaine!

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

LA FEDERATION

Vous ne serez jamais seul.

