



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL, LES LIGNES DIRECTRICE DE GESTION LES CONSEQUENCES A VENIR...ET LES PIEGES A EVITER !

Jusqu'en 2019, notation et appréciation étaient en vigueur dans la FPH. Souvent perçue comme infantilisante ou scolaire, la notation avait le mérite d'être à peu près encadrée par une réglementation clairement établie : augmentation d'un ¼ de point, d'un ½ point, ou gel de note, etc...). Elle protégeait relativement des dérives de l'arbitraire institutionnel.

Des recours étaient possibles devant la Commission Administrative Paritaire Locale.

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique via son article 27 a tout modifié...

Depuis le 1^{er} janvier 2021 l'évaluation est entrée légalement en vigueur.

Des nouvelles dispositions relatives aux entretiens professionnels, **beaucoup moins favorables aux salariés**, s'appliquent.

Le Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de **l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la FPH** en fixe les modalités via « un entretien professionnel ».

Il donne lieu à un compte rendu selon une trame type.

Conséquences de l'entretien annuel

- ✓ **L'entretien aura un impact direct sur le changement de grade et la prime de service et ainsi pourrait avoir des conséquences sur les salaires.**
- ✓ Il n'aura pas d'impact sur l'avancement d'échelon

Pour rappel : La CGT est en total désaccord avec le principe d'une évaluation qui déterminerait une rémunération, des changements de grade ou le versement de **primes « au mérite »**, en fonction de critères et d'objectifs « individualisés ». **Non à l'aléatoire et au subjectif. Non à la méritocratie !**

Par ailleurs, il existe nécessairement une inégalité de départ entre les agents, du fait que nous ne sommes pas tous logés à la même enseigne quant aux conditions d'exercice : services différents, populations accueillies différentes, moyens disparates, etc.

RAPPEL

- **Jusqu'à présent les règles pour la promotion de grade sur le CH Lavour étaient les suivantes** pour ordonner les tableaux d'avancement :
 - La date d'ancienneté dans la Fonction Publique Hospitalière
 - La date d'ancienneté détenue dans le grade
 - Les trois dernières notes

L'addition de ces trois critères permettait l'obtention d'un nombre de points. Le Directeur proposait en CAP, sur la base de ce nombre de points et dans le respect du ratio (fixé nationalement), les agents à promouvoir.

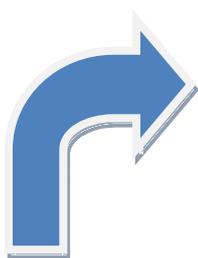
Désormais l'avis des CAPL est supprimé, l'inscription sur une liste d'aptitude sera de **la seule compétence du Directeur**.

➤ **Nouvelles règles posées par la Direction et refusées par la CGT :**

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au cours de l'entretien professionnel, sont en lien avec la nature des missions confiées et le niveau de responsabilité assumé.

Ils portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs fixés l'année n-1
- les compétences et connaissances professionnelles et techniques
- la manière de servir et ses qualités relationnelles
- la capacité d'expertise et, le cas échéant, sa capacité d'encadrement



Voici la nouvelle usine à gaz proposée. Le mode d'emploi est en dessous !



Résultats professionnels Atteinte des objectifs fixés l'année précédente	Non requis		Coefficient 1
	Pas atteint	0	
	Partiellement atteint	2	
	Atteint	4	
Evaluation des compétences Les compétences évaluées seront celles issues de la fiche métier ou de la fiche emploi	Non requis		Coefficient 3
	A développer	-2	
	Pratique courante	0	
	Maîtrisé	2	
Manière de servir et qualités relationnelles : Les items évalués sont communs à tous - Capacité à travailler en équipe - Capacité d'adaptation - Comportement adapté dans ses relations avec autrui - Implication dans la vie du service	Insatisfaisant	-4	Coefficient 3
	A améliorer	-2	
	Satisfaisant	0	
	Très satisfaisant	4	
Capacité d'expertise et d'encadrement	Non requis		Coefficient 1
	A développer	-2	
	Pratique courante	0	
	Maîtrisé	2	
	Expert	4	

- ✓ Le score global est obtenu en faisant la moyenne pondérée (!) des points par rapport au nombre d'objectifs ou au nombre de compétences évaluées (!!)
- ✓ Ce score permettra le classement des agents dans le tableau d'avancement. En se fondant sur ce score, le Directeur prononcera la promotion de grade...
- ✓ Les points obtenus par la manière de servir et les qualités relationnelles de l'agent permettront de départager les agents promouvables obtenant un score identique.

Pour info :

La CGT du CH Lavalur est parvenue à faire modifier les items du tableau d'évaluation afin d'éviter aux agents l'arbitraire qui allait en découler. Certains critères étaient vraiment douteux et donc pour nous inacceptables. La Direction a entendu nos remarques et accepté des modifications.

La CGT est également parvenu à introduire un paramètre ancienneté en 2002, validé par la LDGn°2 au CSE du 11 avril 2023 à savoir: 70% pour l'entretien et 30% pour l'ancienneté, avec sous impulsuon de la CGT, une inversion pour la catégorie C: 70% pour l'ancienneté et 30% pour l'entretien.

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavalur.fr