

L'entretien professionnel annuel et les lignes directrices de gestion

L'évaluation professionnelle au cœur de la stratégie

Jusqu'en 2019, la notation et l'appréciation étaient en vigueur dans la FPH. La notation, souvent perçue comme infantilissante ou scolaire, était encadrée par une réglementation clairement établie, qui fixait les critères d'augmentation de la note (1/4 de point, 1/2 point, gel de la note) et donnait la possibilité de recours devant la commission administrative paritaire.

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a modifié profondément le système d'appréciation ; la notation étant vouée à disparaître. L'évaluation est entrée légalement en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021. Ce système est beaucoup moins favorable aux salariés. Les conditions générales de l'appréciation de la « valeur professionnelle » des salariés de la FPH sont fixées par décret. Celles-ci passent par un « entretien professionnel » qui donne lieu à un compte rendu selon une « trame type ». Si ce nouveau système n'a pas d'impact sur les avancements d'échelons, il conditionne les changements de grades en priorisant certains agents au détriment des autres, et pourra impacter la prime de service, à court terme. Il a donc des conséquences sur le déroulé de carrière et sur les salaires.

Cet entretien devient central pour accéder à certains éléments de rémunération et d'évolution professionnelle.



La **subjectivité** de l'entretien professionnel rend difficile sa **contestation**.

C'est l'aboutissement de la **transformation de la mission des cadres**. Ils sont placés dans une position strictement managériale (pour pousser les individus à dépasser leurs limites et leur soumission) les éloignant encore plus de l'encadrement du travail en équipe (prendre soins des équipes pour leur permettre de prendre soins des patients).

Attention à l'auto-évaluation !

C'est un moyen pour mettre sous pression l'agent, le mettre en position d'infériorité et le pousser à se sous-évaluer. Nous recommandons à chacun de s'évaluer selon sa valeur professionnelle et ne pas hésiter à **se mettre « Expert » dans tous les domaines**.

Mise en concurrence des salarié-es

La rémunération « au mérite » valorise la **compétition au détriment de la dynamique d'équipe**. Par ce biais, ce sont les économies de dépenses et des gains de productivité qui sont recherchés.

C'est quoi le mérite ?

Notion arbitraire qui dans un contexte de pénurie de moyens, valorise le « faire plus avec moins ». Le but est d'imposer des **dépassements de fiches de postes**, des **élargissements du lieu d'exercice** entre services, des **dépassements des contrats horaires**.

Au contraire du principe de l'**ancienneté** qui apporte lisibilité sur la carrière des agents ou sur le montant de la prime de service, un management au mérite **remet les compteurs à zéro chaque année** créant de nombreuses incertitudes.

D'un côté ils donnent à quelques-uns mais de l'autre retirent à tous : en effet en parallèle des rémunérations au mérite, continuent les mesures générales d'**économie et de rallongement des carrières**.

EVOLUTION DE CARRIÈRE

La CGT revendique un déroulement de carrière linéaire, **sans ratio**, permettant de **doubler le salaire sur l'ensemble d'une carrière**.

C'est un élément de **reconnaissance de l'expérience**.

C'est aussi un moyen d'**écarter les arrangements** entre amis ou l'**avancement à la « tête du client »**.

REFUS DE L'INDIVIDUALISATION DES REMUNERATIONSET DE LA REMUNERATION AU MERITE

La CGT est en désaccord profond avec le principe d'une **évaluation qui déterminerait une rémunération**, des changements de grade ou le versement de primes « au mérite » donc en fonction de critères et d'objectifs individualisés (par exemple article 4, 5 du décret du 12 juin 2020).

Il existe nécessairement une **inégalité de départ quant aux conditions d'exercice** : pas le même service, pas les mêmes populations, pas les mêmes équipes, pas les mêmes moyens, pas le même accès aux formations, pas les mêmes contraintes personnelles...

Pour rendre attractifs certains postes difficiles, la Direction veut utiliser les LDG (Ligne Directrice de Gestion) pour y favoriser le passage en classe supérieure. Au-delà du caractère anecdotique de l'effet sur les carrières des agents, ce sont d'abord des conditions de travail correctes qu'il faut nous donner, plutôt que de promettre une carotte dérisoire censée nous faire accepter des conditions de travail encore plus déplorables que les autres.

En cas de désaccord avec votre entretien annuel, vous pouvez demander une révision dans les 15 jours après la notification de la Direction, contactez les représentants du personnel pour des renseignements complémentaires.



Syndicat CGT du CHU de RENNES

Poste 82460 ou 02 99 28 24 60 Portable 07 66 48 39 43

cgt@chu-rennes.fr

<http://cgt-chu-rennes35.e-monsite.com>

<https://www.facebook.com/CGTduCHURennes>

