



Novembre 2021

Entretien professionnelle annuel dans la FPH.

MERITOCRATIE, NON Merci !!!

Intervention de la CGT du Chu lors du CTE du 16 novembre 2021.

Les informations demandées aux agents ne doivent servir **qu'à apprécier leurs aptitudes professionnelles.**

Il existe une différence entre l'entretien annuel d'évaluation qui consiste à évaluer **l'activité professionnelle** de l'agent et **l'entretien professionnel** qui a pour objet l'accompagnement et la maîtrise du déroulement de carrière et des besoins de formation

La CGT est en total désaccord avec le principe d'une évaluation qui déterminera une rémunération, des changements de grade ou le versement de primes « au mérite » deux critères d'objectivités « individualisés » c'est-à-dire aléatoires subjectifs.

Il existe nécessairement une inégalité de départ, du fait que les agents ne sont pas logés à la même enseigne quant aux conditions d'exercice : pas les mêmes services, pas les mêmes populations, pas les mêmes équipes, pas les mêmes moyens etc.

Il y a un **impact direct sur le choix d'avancement et de modulation indemnitaire. La prime de service** est amenée à disparaître dans sa formule actuelle pour être **remplacé par une prime aléatoire** qui dépendra dans les faits **du bon déroulement de l'entretien et non du travail réel.**

La CGT demande que :

1. **pour les passages de GRADES**, l'établissement du tableau d'avancement soit uniquement en fonction de l'ordre de critères, soit ceux déjà retenus par la CAP L.
 - l'ancienneté dans l'âge proximité de l'âge de la retraite
 - l'ancienneté dans le grade
 - l'ancienneté dans le corps
 - l'ancienneté de la fonction publique
2. **pour la prime de service** soit uniquement **moduler en fonction des jours d'absence de l'agent** (que ce qui se faisait lorsque la notation était encore en vigueur) une note chiffre effective (la même pour tous les agents) devra être trouvée afin de pouvoir procéder au calcul de la prime.

Lors de l'entretien, on nous demande des objectifs mais la CGT demande des moyens indispensables pour travailler : nombre de lits, d'agents sur les plannings, calcul de la suppléance liée pour palier à l'absentéisme et permettre au personnel de partir en formation.

L'entretien professionnel doit s'effectuer dans un climat de confiance, d'écoute active, de compréhension, de neutralité, de bienveillance. L'évaluation professionnelle doit porter sur les missions sans se traduire par un « jugement » sur la personne.

C'est la CASSE du STATUT de la FPH.

L'évaluation est un outil de management qui vise à étendre l'emprise du manager sur l'agent, finalement seule la direction sera gagnante.

La CGT du CHU et l'ensemble des syndicats ont voté contre ce dossier