

REVENDICATIONS CGT

La CGT est en désaccord profond avec le principe d'une évaluation qui détermine une rémunération, des changements de grade ou le versement de primes au mérite. Il existe une inégalité de départ quant aux conditions d'exercice : pas les mêmes services, pas les mêmes populations, pas les mêmes équipes, pas les mêmes moyens, pas le même accès aux formations, pas les mêmes contraintes personnelles, ...

La CGT revendique :

- L'augmentation du point d'indice permettant l'augmentation de nos salaires à tous
- La reconnaissance des qualifications par le salaire
- L'amélioration des conditions de travail qui réduirait l'absentéisme
- La CGT demande que l'absentéisme (arrêt maladie et jours enfants malades) n'impactent pas les primes. C'est une mesure injuste, discriminante et inefficace.
- Le déroulement de carrière linéaire, sans ratio, permettant de doubler le salaire sur l'ensemble de la carrière. C'est un élément de reconnaissance de l'expérience. C'est aussi un moyen d'écartier les arrangements entre amis ou l'avancement à la « tête du client ».



Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom:

Adresse :

Code Postal : Ville :

Téléphone : Email :

NOVEMBRE

2021

LA CGT

LE JOURNAL DE LA CGT DU CENTRE HOSPITALIER D'AVIGNON

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
EVALUATIONS PROFESSIONNELLES
AVANCEMENT DE GRADE

Billet d'humeur de la SG :

Encore et toujours une réforme qui va évidemment mettre à mal notre statut de fonctionnaire et nos évolutions de carrière.

AUJOURD'HUI:

- Prérogatives des CAPL supprimées mais CAPL pour sanction disciplinaire seulement.
- CAPL remplacées par les LDG (Lignes Directrices de Gestion)...

DEMAIN :

- Fusion CTE/CHSCT en CSE, comme dans le privé.

La CGT du CHA rejette ce texte, outil de régression sociale.

Et la cerise sur le gâteau c'est le MERITE !

Que doit-on entendre dans le mot MERITE....??

On donne un coup de balai à l'ancienneté qui est pourtant garante d'une expertise professionnelle !

Cathy LARSSON – SG CGT

UN VERITABLE OUTIL

POUR ASSERVIR LES AGENTS

La loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 modifie de fond en comble un certain nombre de règles applicables aux trois versants de la fonction publique.

Un seul but : affaiblir nos droits pour mieux affaiblir la fonction publique.

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont un des outils mis en place par cette loi pour obliger les établissements à « rationaliser les moyens » en démantelant le statut général des fonctionnaires et des garanties collectives.

C'est le décret du 29 novembre 2019 qui précise le contenu et les conditions d'élaboration des LDG. Elles définiront:

- La stratégie de pilotage des ressources humaines : effectifs, compétences ;
- Les orientations générales en matière de mobilité : adaptation des compétences, parcours professionnels, mutations ;
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation professionnelle.

En clair, c'est un outil de management qui doit permettre aux directions d'identifier les sources d'économies et de productivité potentielles en conditionnant l'accès de certains droits par le biais de « critères de mérite ».

Elles sont fixées dans chaque établissement après avis du CTE (comité Technique d'établissement). Elles sont fixées pour une durée de 1 à 5 ans mais sont révisables tous les ans pour le CHA.

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE LA STRATÉGIE

A compter du 1er janvier 2021, la notation est remplacée par un « entretien professionnel » régi par le décret du 12 juin 2020 et l'arrêté du 23 novembre 2020.

Cette année, les évaluations sur le CHA se feront du 18 octobre 2021 au 28 janvier 2022.

Vous recevrez une convocation écrite de votre encadrement au moins 8 jours avant l'entretien.

De cette évaluation en découlera notre prime et nos avancements de grade.

Pour la prime de cette année 2021, nous restons sur le même mode de calcul habituel en prenant en compte la note de l'année 2020.

Pour la prime de 2022, nous ne connaissons pas encore les modalités de calcul mais l'entretien le déterminera peut être

Pour les avancements de grade 2021, ils seront réalisés fin 2021 selon l'ancien règlement intérieur des CAPL en prenant en compte les notes de 2020.

Pour les avancements de grade de l'année 2022, ce sont les évaluations de l'année 2021 qui serviront pour cet avancement.

Ce qui ne change pas pour les avancement de grade :

- Les critères réglementaires de promouvabilité (différent en fonction des métiers) = conditions pour être dans le tableau d'avancement
- Les ratios promu / promouvable = % réglementé d'agents qui vont prendre le grade en fonction des agents qui sont dans le tableau d'avancement.

Ce qui change : les avancements de grade seront réalisés suite aux entretiens professionnels, un score en découlera.

Seront pris en compte :

1/ valeur professionnelle (60 points)

- résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs (12,5 points)
- compétences et connaissances professionnelles et techniques (12,5 points)
- manière de servir de l'agent et ses qualités relationnelles (12,5 points)
- capacité d'expertise et, le cas échéant, la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (12,5 points)
- esprit de service public (5 points) - implication dans la vie du service (5 points)

2/ acquis de l'expérience professionnelle (40 points)

- expérience professionnelle mesurée par l'ancienneté dans le grade (30 points)
- parcours professionnel (10 points)

Attention : même avec un score vous permettant d'accéder au grade supérieur, il faut absolument l'avis favorable de l'encadrement ainsi que celui de la direction...

La CGT s'est battue pour maintenir une part d'ancienneté dans ces évaluations.

La CGT est contre cette loi visant une mise en concurrence entre les agents et une rémunération au mérite !!!

La CGT est contre la rémunération au mérite qui valorise la compétition au détriment de la dynamique d'équipe.



C'EST QUOI LE MERITE ?

Notion **arbitraire** qui dans un contexte de pénurie de moyens, valorise le « faire plus avec moins ».

Le but est d'imposer de manière sournoise des glissements de tâches, de la polyvalence, des mutualisations et mobilités entre services puis établissements voire sur l'ensemble du GHT (groupement hospitalier de territoire), des dépassements des horaires de travail. 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.

QUELLE PROCEDURE APRES L'ENTRETIEN

L'évaluateur (cadre) rédige le compte rendu dans un délai d'un mois maximum (synthèse des échanges de l'entretien).

Vous en prenez connaissance une fois qu'il vous est transmis par votre supérieur hiérarchique direct et le complétez par vos observations.

Un retour de votre part est attendu dans les 15 jours maximum après transmission par votre évaluateur (cadre).

A ce stade, il ne faut pas signer l'évaluation car ce n'est pas la version finale.

Ensuite, le compte rendu est transmis à la direction qui le vise et apporte d'éventuelles observations.

Le compte rendu définitif de l'entretien, c'est-à-dire signé par le DRH, est ensuite notifié à chaque agent

QUELLE PROCEDURE EN CAS DE DESACCORD

Si le compte rendu de l'évaluation ne vous convient pas, ou ne reflète pas la réalité, vous pouvez demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel à la direction des ressources humaines dans un délais de 15 jours francs à compter de la date de notification.

A ce moment là, n'hésitez pas à prévenir le syndicat de votre démarche afin que les élus du personnels puissent suivre votre dossier et vous défendre.

Si le recours hiérarchique ne vous donne pas satisfaction, vous pouvez demander à la commission administrative paritaire (CAPL) une révision du compte rendu.

Attention, la CAPL ne peut être saisi que si le recours hiérarchique a été exercé avant.

Vous avez 30 jours francs à compter de la notification de la réponse au recours pour saisir la CAPL.