



Section syndicale SUD Santé-Sociaux du CHU

Je t'aime, ou pas...

La notation, c'est l'heure du caca nerveux !

La manière de servir des fonctionnaires hospitaliers fait l'objet d'une notation annuelle en application de l'article 65 de la loi du 9 janvier 1986. Les agents stagiaires font eux aussi l'objet d'une notation s'ils ont été mis en stage avant le 1^{er} janvier de l'année visée. Bidon, infantilissante, la notation est le règne de l'arbitraire.

La note chiffrée en elle-même n'a aucun sens, mais elle peut faire mal :

La note chiffrée sur 25 est fixée par le Directeur de l'établissement, après avis du supérieur hiérarchique direct en référence à cinq critères désuets datant de 1959 parmi lesquels ne figure même pas la compétence.

En elle-même la note chiffrée n'a aucun sens. Elle ne reflète aucunement la valeur professionnelle d'un agent. En effet, chaque agent se voit automatiquement attribué $\frac{1}{4}$ de point tous les ans quel que soit son investissement réel.

Cependant, les dysfonctionnements propres à la DRH et les différences de sensibilité des notateurs d'un pôle à l'autre ont généré au fil des ans un certain nombre de disparités.

Les différences de notes entre les agents constatées au CHU n'ont aucune signification en termes d'évaluation de la qualité professionnelle. Par contre elles peuvent avoir des incidences financières importantes pour le calcul de la prime de service et des durées d'avancement.

Soyez vigilants : dans un établissement incapable d'évaluer la valeur réelle de ses agents, un écart minime de votre note chiffrée par rapport à la note moyenne du grade peut vous porter gravement préjudice.

Beaucoup plus pernicieuse, l'appréciation littérale représente un vrai danger :

Selon la réglementation, la note doit être accompagnée d'une appréciation littérale sur la manière de servir de l'agent. Sortie de leur contexte, ces quelques phrases d'appréciation lénifiantes émanant de votre cadre peuvent vous être gravement préjudiciables bien des années plus tard car elles resteront dans votre dossier. C'est toujours à elles que l'administration se réfèrera (*même 10 ou 20 ans plus tard*) s'il est besoin d'examiner la manière de servir d'un agent : mutations, concours sur titres, recours...

Il faut donc être très vigilant sur son appréciation littérale et ne pas hésiter à en demander la révision en commission paritaire. Si la direction persiste à refuser les demandes de révision de l'appréciation littérale en Commission Administrative Paritaire (CAP), il ne faut pas hésiter à faire un recours devant le tribunal administratif. La Direction du CHU prétend à tort que seule la note serait révisable pas l'appréciation. C'est faux.

Un autre procédé vexatoire bien connu consiste pour la hiérarchie à feinter en augmentant la note chiffrée tout en inscrivant une appréciation littérale négative ou ambiguë. Ne soyez pas dupes.

Les entretiens professionnels GPMC : plus je t'aime, plus je te paye.

Pour tenter de mettre en place le salaire au mérite dans les hôpitaux, le ministère expérimente un nouveau mode d'évaluation dans le cadre de la GPMC (Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences).

Cette expérimentation vise à baser l'évaluation sur un référentiel de compétences, irréaliste et inopérant, issu du Répertoire National des Métiers de la Fonction Publique Hospitalière. La GPMC est une mascarade d'un nouveau type. Elle concernera 321 agents en 2015 au CHU, principalement des cadres.

Ce nouveau système souffre des mêmes aberrations que la notation classique. En effet, pour se permettre d'évaluer un professionnel en termes de métier et de compétence faudrait –il d'abord que l'évaluateur ait lui-même un minimum de maîtrise du métier exercé. C'est hélas rarement le cas dans un système hospitalier hiérarchiquement rongé par le piston et le clientélisme.

Dans des hôpitaux publics en profonde crise identitaire, la notation est rarement une démarche d'évaluation formative et constructive. Elle constitue une démarche infantilisante, arbitraire et parfois inutilement vexatoire.

SUD demande la suppression de la notation et appelle au boycott des entretiens d'évaluation.

Comment contester sa note et son appréciation ?

Tout dépend du profil de votre supérieur hiérarchique. Si votre supérieur hiérarchique est ouvert et habile, il sera capable d'animer une vraie démarche d'évaluation. Il faut alors discuter avec lui de votre désaccord lors de l'entretien d'évaluation. Un entretien d'évaluation est un échange contradictoire où bon nombre de malentendus doivent pouvoir être levés sereinement. Un règlement amiable et immédiat est plus efficace qu'une procédure de révision de note en CAP.

Mais hélas, si votre supérieur n'a de supérieur que la hiérarchie et se refuse à toute discussion, vous devrez entamer une procédure de révision de note.

La note et l'appréciation qui vous ont été attribuées seront alors débattues en Commission Administrative Paritaire et un avis sera émis par la CAP suite à un vote de ses membres. Toutefois, la direction n'est pas tenue de suivre cet avis. Pour enclencher la procédure de révision de note, il suffit d'écrire au Président de la Commission Administrative Paritaire. Un modèle de lettre est disponible. Il vous faut aussi contacter vos délégués syndicaux afin qu'ils puissent argumenter et défendre votre dossier durant la CAP en toute connaissance de cause.

Le fait d'avoir signé sa note signifie que vous en avez eu connaissance et non pas que vous l'acceptez. Même si vous l'avez signé, vous pouvez contester votre notation en CAP ou devant un tribunal.

Mais ne vous illusionnez pas sur le rôle des commissions paritaires. Le dialogue social au CHU est très dégradé. Les recours gracieux sont illusoire. La bête administrative a le front bas.

Dans tous les cas, prenez conseil auprès de vos délégués syndicaux SUD. Nous vous conseillerons sur des procédures plus efficaces à engager : **poursuites pénales** directement contre les notateurs en cas de discrimination ou de harcèlement, recours au **tribunal administratif** en cas d'erreur manifeste d'appréciation ou d'illégalité dans la procédure.

Nos permanences GM poste **51871**, Estaing **50420** ou **06.82.80.28.97**

Contact : sud@chu-clermontferrand.fr Visitez notre site internet <http://sud-santesociaux63.org>