



Note de l'UFMICT CGT
à l'attention des syndicats
de la Fonction Publique Hospitalière

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL
ET
LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

*L'évaluation est un outil du management qui vise à étendre l'emprise du manager sur l'agent.
Nous dénonçons ces pratiques, mais elles se mettent en place d'où les conseils pratico-pratiques suivants.*

LIENS À CONSULTER

[Guide pratique de l'entretien d'évaluation](#)

[Lignes Directrices de Gestion](#)

30 Mars 2021

Jusqu'en 2019, la notation (et l'appréciation) était toujours en vigueur dans la FPH. Souvent perçue comme infantilisante ou scolaire, elle avait le mérite d'être encadrée par une réglementation clairement établie (critères d'augmentation d'un quart de point, d'un demi-point, de gel de note, etc...) qui protégeait le salarié des dérives de l'arbitraire institutionnel. Des recours pouvaient être faits devant la Commission Administrative Paritaire dans laquelle des représentants élus des salariés siégeaient.

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique via son article 27 a modifié l'article 65 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

L'évaluation entre légalement en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021. **Les nouvelles dispositions** relatives aux entretiens professionnels, **beaucoup moins favorables aux salariés**, s'appliquent dès cette année 2021 au titre de l'année 2020. Les campagnes d'évaluation dans les établissements commenceront courant d'année 2021, et seront dépendantes des critères retenus lors de l'élaboration des **Lignes Directrices de Gestion qui détermineront sur plusieurs années la stratégie en matière de promotion des carrières et de valorisation des parcours, sauf accord local qui impose une révision des LDG chaque année, voire tous les 2 ou 3 ans.**

C'est le Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de **l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière** qui en fixe les modalités via « un entretien professionnel »¹. Il donne lieu à un compte rendu selon une trame type (Arrêté du 23 novembre 2020).

PRINCIPES POUR L'ENTRETIEN ANNUEL

Cet entretien n'aura pas d'impact sur l'avancement d'échelon, mais sur le changement de grade et la prime de service et ainsi pourrait avoir des conséquences sur les salaires.

Aussi, ses modalités doivent être définies collectivement, en lien avec les représentants CGT du personnel dans le cadre des lignes directrices de gestion (LDG).

Les modalités de cet entretien devant être présentées en CTE, voici quelques principes généraux à défendre pour les titulaires comme pour les contractuels :

- ▶ Pour la prime de service, combattre toute prime au mérite pour qu'elle soit au maximum répartie également et collectivement,

- ▶ Ne pas accepter les critères quantitatifs d'évaluation,
- ▶ Insister sur les moyens indispensables pour travailler : nombre de lits, d'agents sur les plannings, calcul de la suppléance liée pour pallier à l'absentéisme et permettre au personnel de partir en formation...
- ▶ La fiche de poste n'est pas une obligation légale, c'est un outil de la DRH, la description de l'activité est suffisante.

LDG : QUELQUES PROPOSITIONS DE NÉGOCIATIONS

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 », c'est-à-dire aléatoires et subjectifs.

En effet, 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.

Cela devrait être notifié en préambule sur le document des LDG qui reste à négocier syndicalement.

Nous proposons ici 3 types de stratégies possibles, qui peuvent s'entrecroiser ou se compléter en fonction des contextes rencontrés dans les différents établissements.

① STRATÉGIE 1, SI LE RAPPORT DE FORCE EST FAVORABLE DANS L'ÉTABLISSEMENT :

La loi² permet aux organisations syndicales représentatives de signer des accords avec les directions.

Les accords signés ne peuvent être en-dessous de ce que préconisent les textes de lois, mais ils peuvent être au-dessus, c'est-à-dire « plus

¹ Lire notre dossier **L'Évaluation des psychologues dans la FPH : Histoire, législation, contestation - Janvier 2021** : <http://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2020/10/Dossier-Evaluation-des-psychologues-dans-la-FPH-janvier-2021.pdf>

² **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors, articles 8 bis II. et 8 ter.**

favorables » que la loi, ce qui donne la possibilité d'avoir des marges de manœuvres. **Les LDG peuvent tout à fait se prêter à la rédaction d'un protocole d'accord.**

Ainsi, en matière de rémunération (donc d'avancement ou de prime de service), rien n'empêche de faire figurer dans le protocole que **l'entretien professionnel ne sera pas pris en compte s'agissant de l'avancement de grade** (pour passer à la hors classe).

L'item « *Avis circonstancié pour certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade* », prévu à cet effet dans la trame du compte rendu type, sera alors retiré.

Nous préconisons pour les agents que l'établissement du tableau d'avancement soit uniquement fonction de l'ordre de critères objectifs (soit ceux déjà retenus pour la Commission Administrative Paritaire actuelle et la catégorie des psychologues, ou à modifier le cas échéant), **selon le principe de l'avancement à la durée à moduler selon l'histoire locale dans l'établissement**, à savoir :

- L'ancienneté dans le grade
- L'ancienneté dans le corps (date de nomination)
- L'ancienneté dans la FPH
- L'ancienneté dans l'âge
- L'égalité homme/femme³

S'agissant de la prime de service (dite prime de fin d'année), idem que pour les avancements. Les nouvelles modalités d'attribution de la prime n'étant à ce jour pas connues⁴, nous préconisons que celle-ci soit **uniquement modulée en fonction des jours d'absence de l'agent**, sur le même modèle de calcul que ce qui se faisait lorsque la notation était encore en vigueur. Une note chiffrée fictive (la même pour tous les agents) devra être trouvée afin de pouvoir procéder au calcul de la prime.

2 STRATÉGIE 2, SI LE RAPPORT DE FORCE EST MOINS FAVORABLE DANS L'ÉTABLISSEMENT :

Dans ces situations, les marges de manœuvres sont plus restreintes. Néanmoins, des propositions peuvent être retenues :

- **S'agissant de l'avancement de grade** (pour passer à la hors-classe) et de l'établissement des tableaux d'avancement, se référer au principe de critères de l'avancement à la durée.
- **S'agissant de l'appréciation de la « Valeur professionnelle »**, elle ne devra être déterminée que par **un avis général sur l'agent**, à savoir une appréciation générale sur l'évaluation annuelle figurant à l'item « *Appréciation littérale sur la valeur professionnelle de l'agent* », page 4 de l'Arrêté, sans prise en compte des « *Objectifs* » et de leur « *Résultats obtenus* », page 2.

Cet avis général permettra à l'autorité hiérarchique de donner un avis favorable ou défavorable dans le cadre des avancements, figurant à l'item « *Avis circonstancié pour certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade* » page 4 de l'Arrêté du 23 novembre 2020, **item auquel il faudra ajouter deux encadrés stipulant « Avis favorable » et « Avis défavorable ».**

Pour simplifier le document type, nous préconisons de faire retirer dans cet item l'unique référence « *(II et III de l'article 4 du décret no 2020-719)* », afin d'englober tous les types d'avancements, ceux à la durée, mais aussi **ceux susceptibles d'avoir été négociés en plus** au-delà des ratios⁵.

En cas d'avis défavorable, celui-ci devra être **suffisamment motivé** et transmis à l'agent et aux représentants du personnel, dans le but de pouvoir préparer au mieux les recours possibles.

Seule, cette appréciation générale sur l'évaluation annuelle **devra être retenue pour les avancements de grade**. Il en sera de même pour la prime de fin d'année s'il n'a pas été possible de la négocier sur le modèle de la **Stratégie 1**.

³ **Attention !** Ce critère relatif à « la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », obligatoire et introduit par la **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**, ayant pour visée de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, consiste à vérifier que les proportions de promotions sont conformes à la répartition femmes/hommes dans les effectifs de chaque corps professionnel.

Néanmoins nous préconisons qu'il soit placé en dernière position dans l'ordre des critères retenus.

En effet, les professions soignantes ou administratives étant majoritairement féminines, les femmes pourraient se trouver **paradoxalement désavantagées quant à l'avancement de leur carrière au nom de cette égalité**, puisqu'alors serait pris en considération la proportionnelle en nombre de femmes et d'hommes dans le listing des agents promouvables à un avancement au hors-classe. Ainsi, à **critères objectifs de la durée égaux, des salariées pourraient alors se voir rétrogradées dans l'ordre de l'établissement du tableau d'avancement**, au profit des hommes au nom de cette égalité.

⁴ **Nota bene !** Les nouvelles modalités d'attribution de la prime ne sont à ce jour pas connues, puisque dépendantes de l'avancée des négociations toujours en cours dans le cadre du Ségur de la Santé.

Réponse DGOS/RH4/NA/I-20-004750 aux organisations syndicales relative à la prime de service :

<https://www.cgt-chlavaur.fr/attachment/2062275/>

⁵ Se référer à notre dossier **Salaire et rémunération - Mode d'emploi pour les psychologues FPH - Janvier 2021** pages 4 à 6 :

<http://chsevrey.reference-syndicale.fr/files/2020/11/Salaire-et-rémunération-Mode-d'emploi-pour-les-psychologues-FPH-Janvier-2021.pdf>



3 STRATÉGIE 3, SI LE RAPPORT DE FORCE N'EST PAS DU TOUT FAVORABLE DANS L'ÉTABLISSEMENT :

Dans ces situations, les marges de manœuvres sont beaucoup plus compliquées.

Tout en se basant sur l'argumentaire précédent de la CGT, ceci va nécessiter un travail au plus près des items de la trame type servant de support à l'entretien, dans le but de les neutraliser au maximum afin qu'ils ne soient pas un frein à l'obtention d'un « *Avis favorable* ».

- ▶ Concernant les « **Objectifs (N-1)** » et les « **Objectifs pour la période de référence à venir** » pages 2 et 4 de l'Arrêté, la réalisation de ces derniers ne sera pas obligatoire ; **c'est l'implication de l'agent qui devra être attendue.**
- ▶ Concernant les « **Compétences et connaissances professionnelles et techniques** » page 3, d'autant plus lorsque celles-ci ont été acquises le plus souvent par l'obtention d'un diplôme et/ou une formation, la notion « **Pratique courante** » devra être suffisante.

- ▶ Concernant l'item « **Manière de servir et qualités relationnelles** » page 3, la notion « **Satisfaisant** » devra être suffisante.

Quelle que soit la stratégie adoptée :

Le fait d'être évalué sur des compétences à un poste, l'avancement de grade étant lié à la nouvelle formule de l'évaluation, revient à reconnaître que l'avancement sera davantage lié au poste occupé qu'au travail réellement réalisé. Il y aura donc de fait des inégalités entre agents totalement arbitraires.

Il conviendra de ne pas demeurer dépendant de la fiche de poste en restant le plus général possible, de telle manière qu'un agent amené à muter dans un autre établissement ne devra pas être pénalisé par la méthode retenue par telle ou telle direction.

Il devra être exigé et notifié dans les LDG que **l'évaluation professionnelle doit porter sur les missions sans se traduire par un « jugement » sur la personne.** Ainsi devra être rappelé dans le document, comme le spécifie la « note d'information n° DGOS/RH4/DGCS/2020/206 du 18 novembre 2020 »⁶, que **l'entretien professionnel doit s'effectuer dans un climat de confiance, d'écoute active, de compréhension, de neutralité, de bienveillance.**

⁶ Note d'information n° DGOS/RH4/DGCS/2020/206 du 18 novembre 2020 relative à la mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la Fonction Publique Hospitalière - Annexe 1 : <https://www.snsf.info/wp-content/uploads/2020/12/note-DGOS.pdf>

RÉFÉRENCES TEXTES

- ❖ **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.**
Loi dite loi Le Pors :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/2020-10-09/>
En particulier les articles 8 bis II. et 8 ter.
- ❖ **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique :**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/>
En particulier le Titre V, articles 80 à 86.
- ❖ **Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la Fonction Publique Hospitalière :**
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041991080&categorieLien=id>
- ❖ **Note d'information n° DGOS/RH4/DGCS/2020/206 du 18 novembre 2020 relative à la mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la fonction publique hospitalière :**
<https://www.snsf.info/wp-content/uploads/2020/12/note-DGOS.pdf>
- ❖ **Arrêté du 23 novembre 2020 relatif au compte rendu type de l'entretien professionnel de certains agents relevant des corps et emplois de la Fonction Publique Hospitalière :**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042672050>

« Note réalisée à partir du travail élaboré par le collectif national des psychologues de l'UFMICT-CGT ».