

## L'évaluation professionnelle

A compter du 1<sup>er</sup> 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.



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

La subjectivité de l'entretien professionnel rendra difficile sa contestation.

C'est l'aboutissement de la transformation de la mission des cadres placés dans une position strictement de management pour pousser les individus à dépasser leurs limites et leur soumission et plus dans un encadrement du travail en équipe.

### 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 se mettre « Expert » dans tous les domaines.

## Mise en concurrence des salariés-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.



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 de gel du point d'indice et de rallongement des carrières.

### 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 de manière sournoise des dépassements de fiches de postes, des élargissements du lieu d'exercice entre services puis établissements voire sur l'ensemble du GHT, 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.

## Avancement de grade

- Avant LDG : basé principalement sur l'ancienneté ; après LDG : basé principalement sur le « mérite »
- Nécessite un avis favorable lors de l'entretien professionnel

## Promotion interne

- Volonté qu'elle dépende fortement de la valeur professionnelle et de l'expérience évaluée à partir de la « mobilité professionnelle »

## Mobilité professionnelle

- Diversité du parcours et des fonctions exercées, formations suivies, engagement professionnel, (ex : conduite de projet, expertise) capacité d'adaptation, aptitude à l'encadrement (*faisant fonction*)
- Attention : la volonté est grande de vouloir développer la mobilité géographique au sein du GHT, entre les fonctions publiques et même avec le secteur privé

## Primes

- Primes d'intéressement collectif (introduit par l'art 28 de la loi et définie par le décret et l'arrêté du 13 mars 2020) : tous les services ne pourront y prétendre ; sur quel budget ce sera financé ?
- Prime de « coopération professionnelle » : actuellement d'un montant de 100 euro brut cette prime introduite par la loi HPST et renouée par la loi du 24 juillet 2019 devrait se développer dans le cadre de la gestion des compétences
- Prime de présentéisme (de fin d'année) : un décret à venir définira les nouvelles modalités de mise en œuvre. Tout est à craindre sur l'introduction du mérite dans son attribution

## Passage en CDI et Mise en stage

- Il est à craindre que la pression s'accroisse sur les agents au moment de leur évaluation professionnelle qui pourra servir à concentrer les passages en CDI et les mises en stage sur les métiers en tension.

## Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

- Les CAP sont vidées de nombreuses compétences pour se concentrer à l'instar des CCP sur les avis défavorables. Il s'agit donc d'une possibilité de contrôle a posteriori.
- L'avis de la CAP est supprimé en matière de promotion interne et d'avancement de grade.
- Les décisions individuelles prises à partir des LDG pourront faire l'objet de recours hiérarchiques mais pas auprès de la CAP. Les agents pourront saisir le tribunal administratif et pourront se faire aider d'un « conseil syndical ».