

Flash INFO

Notation

Evaluation



Les étapes de l'évaluation et de la notation

1 : Entretien avec votre cadre de proximité

Vous aurez un entretien sur " votre façon de servir" pour la période du 1 juillet 2017 au 30 juin 2018. vous trouverez les grilles d'évaluations sur Intranet.

Vous devez être averti 8 jours avant. L'évaluation doit se porter sur des faits concrets. Il s'agit d'un moment d'échange qui doit vous permettre d'évoluer professionnellement. La montée en compétence ne peut se faire que grâce aux formations (**INSTRUCTION N° DGOS/RH4/DGCS/4B/2017/211 du 26 juin 2017 relative aux orientations retenues pour 2018 en matière de développement des compétences des personnels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière**).

Toutes les appréciations sont notées au stylo en votre présence. Votre signature n'équivaut pas à un accord. Mais elle est importante car elle marque la date à laquelle vous avez pris connaissance de votre évaluation. Demandez une copie, c'est un droit.



2 : Notation

Vous avez un second entretien avec votre cadre de proximité pour prendre connaissance des appréciations de votre cadre de santé supérieur et du directeur de PAM avec la note chiffrée.

3: Avis de notation reçu et voies de recours

Vous recevrez début 2019, l'avis de notation à votre domicile.

Vous avez 15 jours pour envoyer votre contestation sous forme de courrier à la direction du personnel avec l'original de l'avis et l'enveloppe d'expédition (qu'il faut bien garder).

Le courrier doit être adressé au président de la commission de votre catégorie socio-professionnelle.

Les règles appliquées pour fixer la note

Les appréciations doivent s'appuyer sur le travail de l'agent et ceci en considérant ce travail de manière exhaustive et explicite. Les croix appliquées par le cadre doivent correspondre aux appréciations qui les accompagnent. L'évaluation doit tenir compte de l'ensemble de la période considérée (du 1 juillet 2017 au 30 juin 2018) et ne pas s'appuyer sur un fait ponctuel.

Il ne doit pas y avoir de référence à des absences maladies ou syndicales.

Aucune augmentation ou diminution de la note ne doit être supérieure à 1 point. Une diminution correspond en général à un changement de grade, mais il n'y a rien d'obligatoire. Sinon elle a un caractère disciplinaire.

Comment calculer la prime de service ?

Formule sans absences :

indice majoré de fin décembre \times coefficient de la note \times valeur du point = X

Formule avec absences :

$$\frac{X \times \text{nombre de jours d'absences}}{170} = Y \quad X - Y = \text{La prime}$$

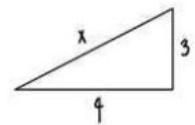
Attention ! La valeur du point sera fixée durant le courant de l'année 2018. Pour l'exemple on va utiliser une valeur de point égale à 0,38.

Exemple 1 : un agent ayant un indice majoré de 295 , une note de 15.50, correspondant au coefficient 5 et une valeur du point à 0,38 sans aucun jour d'absence :

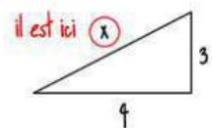
$$295 \times 5 \times 0.38 = 560,5 \text{ €}$$

Cet agent aura donc une prime de 560,5 €.

trouvez x :



solution :



Exemple 2 Si ce même agent a été absent sur une période de 41 jours :

$$\frac{560,5 \times 41}{170} = 135,179 \text{ €} \rightarrow 560,5 - 135,179 = 425,32 \text{ €}$$

La prime de cet agent s'élèvera donc à 425,32 €

Les voies de recours

1 : Le recours à l'amiable

Lors de la réception de l'avis de notation, vous devez envoyer un courrier détaillant les points contestés, dans un délai de 15 jours à partir de la réception de l'avis. Vous adressez ce courrier au président de la commission paritaire dont vous dépendez et vous l'envoyez à la direction du personnel.

2: Saisie de la commission paritaire

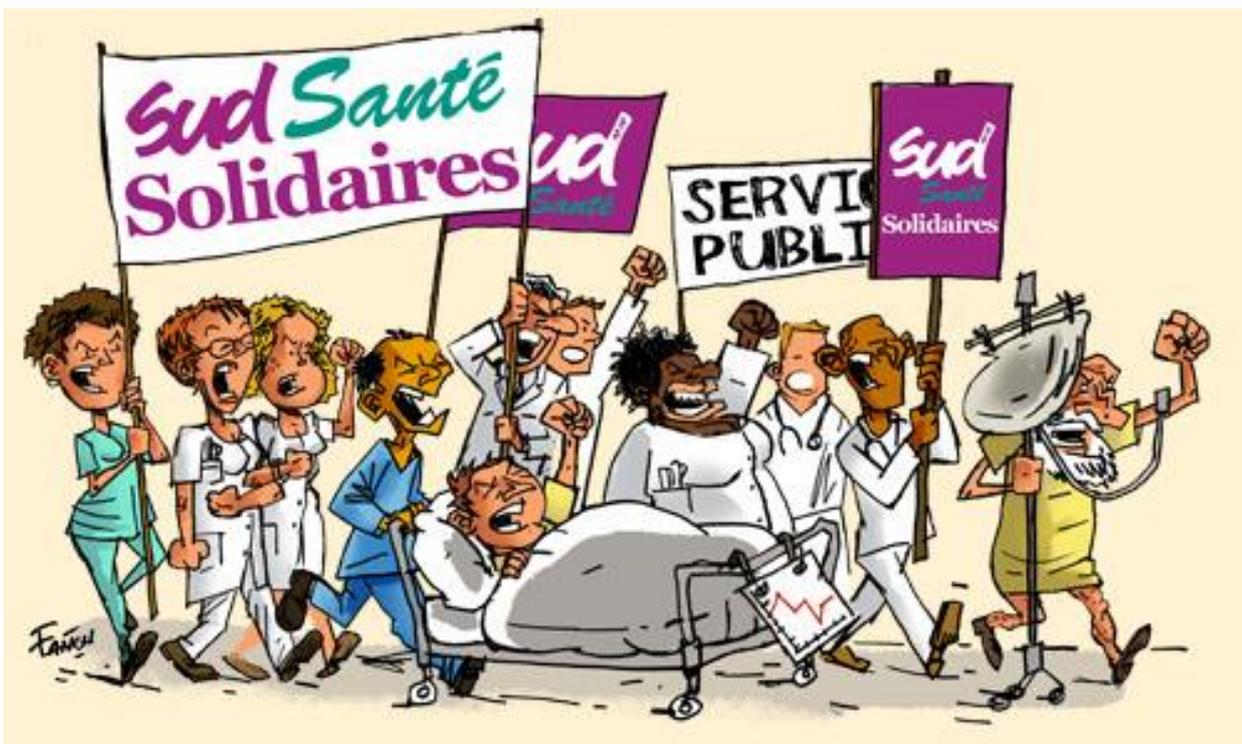
Si vous n'obenez pas gain de cause lors du rdv avec le directeur du PAM, vous pouvez saisir la commission paritaire. Elle se déroule entre avril et mai 2019.

3: Recours au tribunal administratif

Si la commission paritaire ne vous donne pas satisfaction, vous avez deux mois pour saisir le tribunal administratif à réception de l'avis de notation définitif.

4: Etre accompagné

Pour toutes ces démarches, n'hésitez pas à contacter vos délégués SUD, ils vous accompagneront, tous au long de votre parcours (rédaction des courriers, rdv à la direction, recours en justice).



Nos revendications

La note est souvent injuste et arbitraire ! L'évaluation de l'agent peut s'appuyer sur des critères subjectifs de l'encadrement suivi par la direction, très souvent.

La notation divise le personnel et nuit au collectif. Le système de notation est infantilisant et arbitraire. Il peut déboucher sur un avancement de grade à la "tête du client".

Elle permet de sanctionner les agents contestant des décisions prises sans concertations, bien que la valeur du travail de ces agents soit reconnue.

Dans tous les cas, nous vous alertons sur l'"auto-évaluation" : ce n'est pas à vous de vous auto-évaluer. Ce n'est pas à vous non-plus de combler les déficiences de la direction. Votre employeur doit vous donner les moyens de vous épanouir à votre travail. C'est le travail qui doit s'adapter à vous!

Vous avez droit à la formation pour maintenir ou parfaire vos qualifications professionnelles.

Nous sommes pour la suppression de la note, une évolution de carrière linéaire et des salaires permettant de vivre décemment.



31 06 91 / 04 72 11 06 91



heh.syndicat-sud-sante@chu-lyon.fr



<http://sudsantesociaux69.org/>



Suivez-nous aussi sur Facebook :

SUD/ Hospices Civils de Lyon

