

La
cgt
CHU
TOULOUSE

cgtchutoulouse.fr



Hôtel-Dieu : 05.61.77.84.70
Purpan haut : 05.61.77.77.08
Purpan plaine : 05.61.77.10.88
Rangueil : 05.61.32.25.67
Larrey : 05.67.77.14.11
La Grave : 05.61.77.79.71
Garonne : 05.34.55.76.78
IUCT / Oncopole : 05.31.15.63.77
Fontaine Salée : 05.61.90.92.90

Mails / réseaux sur notre site

ACTION

**CONTRE LE NOUVEAU
SYSTÈME DE NOTATION
ET D'AVANCEMENT
RASSEMBLEMENT
MARDI 11 JUN 2024
14H HÔTEL DIEU**

NOUVELLE NOTE / AVANCEMENT AVEC AVIS DU CADRE / PRIME AU MERITE

Faute d'augmenter les rémunérations, la direction veut que nous fassions pour de l'argent ce que nous faisons par engagement auprès des patients...

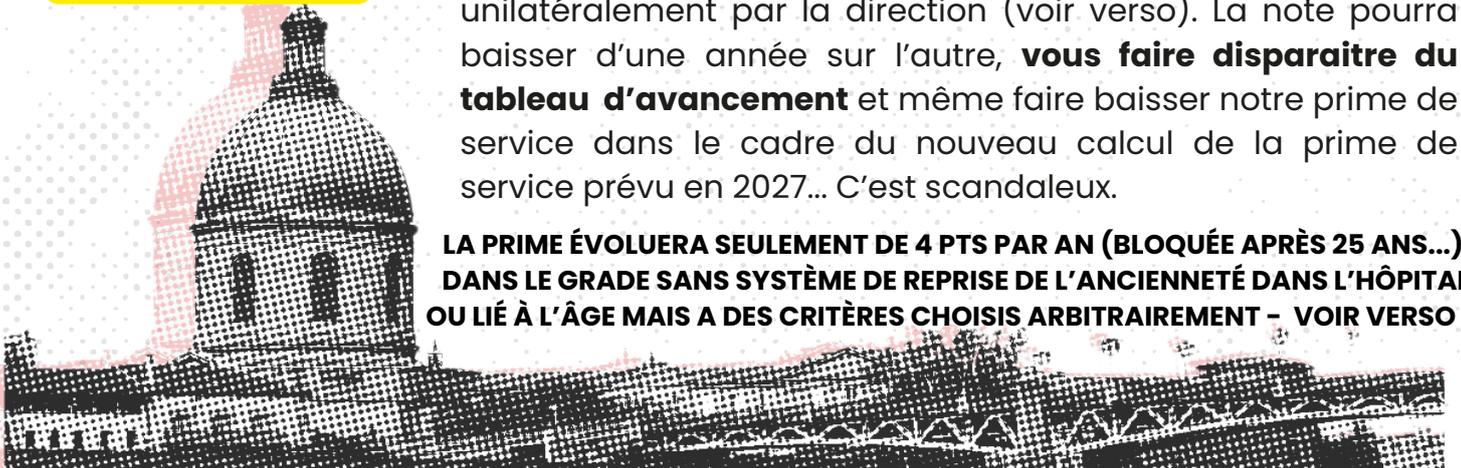
Au CHU de Toulouse depuis plus de 40 ans, les avancements à un grade supérieur (tableau d'avancement) se déroulent de façon transparente avec un classement par "multicritère" lié en grande majorité à l'ancienneté. **La direction a toujours attaqué ce principe pour un dispositif plus subjectif permettant de choisir qui pourrait avancer dans la carrière ou non.** Aujourd'hui c'est carrément l'avis du cadre qui est demandé pour l'avancement !!! Le projet que nous contestons pendant les réunions de négociations (à notre initiative) est le suivant :

PROJET DE NOUVELLE NOTE LA DIRECTION EN COURS DE NEGOCIATION...

	CALCUL	TOTAL
Critère N°1 : Valeur professionnelle	Cumul des points obtenus sur les 3 sous-critères	
1. Moyenne du niveau d'évaluation de la manière de servir et qualités relationnelles	50	100
2. Moyenne du niveau d'atteinte des objectifs	50	
3. Valorisation des contributions complémentaires- Bonus	20	
Critère N°2 : Ancienneté dans le grade	4 points par année d'ancienneté dans le grade	100
Critère N°3 : Exercice d'une fonction managériale	+ 10 points sur la moyenne globale	
Critère 1 + 2 + 3 =		Note finale

Donc une nouvelle note sur 200 - au lieu de 25... (ou 220 ou 230 pour les référents ou cadres) liée majoritairement à l'appréciation du N+1... Avec toutes les dérives possibles. Les critères de "manière de servir" ont été décidés unilatéralement par la direction (voir verso). La note pourra baisser d'une année sur l'autre, **vous faire disparaître du tableau d'avancement** et même faire baisser notre prime de service dans le cadre du nouveau calcul de la prime de service prévu en 2027... C'est scandaleux.

LA PRIME ÉVOLUERA SEULEMENT DE 4 PTS PAR AN (BLOQUÉE APRÈS 25 ANS...) DANS LE GRADE SANS SYSTÈME DE REPRISE DE L'ANCIENNETÉ DANS L'HÔPITAL OU LIÉ À L'ÂGE MAIS A DES CRITÈRES CHOISIS ARBITRAIREMENT - VOIR VERSO ->



EXEMPLE :

UNE AGENT.E AVEC 20 ANS D'ANCIENNETE (10 ANS AS ET 10 ANS IDE) AU AUJOURD'HUI UNE NOTE DE 21 SUR 25...

DEMAIN, ELLE AURA :

- **40 POINTS** DU FAIT DE L'ANCIENNETE SEULEMENT IDE
- **50 POINTS** SI ELLE A "SATISFAISANT" PARTOUT
- **25 POINTS** SI ELLE ATTEINT LA MOITIÉ DE SES "OBJECTIFS"
- **20 POINTS** SI ELLE EST RÉFÉRENTE

DONC UNE NOTE DE **135 SUR 220** AUTREMENT DIT L'ÉQUIVALENT DE **15,34 SUR 25...**

SA NOTE PASSERA DE **21 À 15,34**, C'EST SCANDALEUX...

"LA DIRECTION NE SUPPRIME PAS LA NOTE MAIS OPERE UNE BAISSÉ GÉNÉRALISÉE DES NOTES AU CHU DE TOULOUSE"

SUR QUELS CRITERES ?

La direction a décidé hors négociation des critères "d'évaluation de la valeur professionnelle" en fait il s'agit de noter notre compliance aux objectifs financiers de l'hôpital...

Il faut bien comprendre que la nouvelle note conditionnera notre avancement (classement ou même disparition du tableau...) mais aussi le classement pour passer en grade supérieur et demain notre prime de service et peut être notre salaire de base (selon les plans du gouvernement) d'où l'importance de batailler aujourd'hui.

La direction a décidé que les mentions "Très satisfaisant" valent 15 points, "Satisfaisant" = 10 points, "A améliorer" = 5 points, "insatisfaisant" = 0 points

Manière de servir et qualités relationnelles

Sous critères	Description des niveaux d'évaluation des sous-critères	
1. Capacité d'adaptation	Très satisfaisant	Capacité à s'adapter immédiatement à de nouvelles situations, suggère des améliorations et anticipe les adaptations requises dans le cadre de son activité
	Satisfaisant	S'adapte à de nouvelles situations sans difficultés et suggère des améliorations
	A améliorer	S'adapte à de nouvelles situations, mais avec un accompagnement nécessaire
	Insatisfaisant	Difficulté à s'adapter à une nouvelle situation
2. Capacité à travailler en équipe	Très satisfaisant	Respecte les règles collectives, leur donne du sens et les relaye au sein de l'équipe, est moteur dans la cohésion et la coopération au sein du collectif ou sens large
	Satisfaisant	Respecte les règles collectives, contribue à la cohésion au sein de son équipe et travaille en lien avec les autres services/unités
	A améliorer	Nécessité de rappeler les règles collectives et/ou manque de communication envers les autres services/unités et/ou entraide non spontanée
	Insatisfaisant	Ne respecte pas les règles collectives et/ou manque de communication avec ses collègues et/ou manque d'entraide alors qu'il le pourrait
3. Rigueur et organisation	Très satisfaisant	Réalise son travail dans le respect des règles et bonnes pratiques, de manière organisée, en respectant les délais et en proposant des améliorations
	Satisfaisant	Réalise son travail dans le respect des règles et bonnes pratiques, de manière organisée, en respectant les délais.
	A améliorer	Manque parfois de rigueur au regard des règles de bonne pratique, des délais et/ou manque parfois d'organisation.
	Insatisfaisant	Manque souvent de rigueur au regard des règles de bonne pratique, des délais et/ou manque d'organisation.
4. Attitude adaptée dans ses relations avec autrui	Très satisfaisant	Attitude et/ou communication adaptée et constructive avec autrui (patients, autres professionnels, etc) en créant, développant et entretenant un climat positif autour de lui, sait apaiser en cas de difficultés
	Satisfaisant	Attitude et/ou communication adaptée avec autrui (patients, autres professionnels, etc), respect de l'autre
	A améliorer	Attitude et/ou communication parfois inadaptée avec autrui (patients, autres professionnels, etc)
	Insatisfaisant	Attitude et/ou communication souvent inadaptée avec autrui (patients, autres professionnels, etc), manque de respect.
5. Motivation et implication dans le travail	Très satisfaisant	Force de proposition, prend des initiatives, s'investit et fait preuve de conscience professionnelle. Participe à des groupes de travail et/ou s'implique dans les projets de service ou transversaux et/ou s'inscrit dans une dynamique de progression.
	Satisfaisant	Prend des initiatives, s'investit et fait preuve de conscience professionnelle. A la volonté de bien faire son travail.
	A améliorer	Ne s'investit dans son travail et les projets de service que si on lui demande.
	Insatisfaisant	Ne prend pas ou peu d'initiatives, manque d'investissement et/ou de conscience professionnelle.

PROJET DE NOUVEAUX CRITÈRES DE LA DIRECTION NON SOUMIS À LA NEGOCIATION... 🗣️ 🗳️

Pour définir les "objectifs" La direction prévoit une "banque d'objectif"... no comment...

Nous avons sollicité une intersyndicale CGT-CFDT-FO-UNSA-SUD pour être à l'initiative des négociations et nous résistons dans ce cadre pour refuser ce système abject.

Nous avons besoin de vous pour montrer à la direction que vous refusez l'arbitraire et la subjectivité en se rassemblant à l'Hôtel Dieu Mardi 11 juin 2024 à 14h.

