

L'ENTRETIEN

PROFESSIONNEL ANNUEL



LA CGT VOUS CONSEILLE : COMMENT NE PAS SE FAIRE AVOIR ?

L'évaluation est encadrée par le décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif à la valeur professionnelle. Les informations demandées aux agents ne doivent servir qu'à apprécier leurs aptitudes professionnelles (alors que la direction voudra évaluer votre savoir-être par des critères très subjectifs).

L'entretien professionnel annuel se distingue normalement de l'entretien formation, dédié à l'évolution de carrière.

Au CHU de Toulouse, les deux sont malheureusement mélangés : l'entretien porte souvent sur les résultats professionnels de l'agent, la manière dont il ou elle exerce son travail, les **objectifs** à atteindre et sa **manière de servir**.

Vous devez **imposer vos besoins de formations professionnelles** : plan de formation d'établissement, CFP, étude professionnelle, bilan de compétences et/ou validation des acquis d'expérience.

LE NOUVEAU MODE DE CALCUL

Depuis 2025, le **mode de calcul de la notation fixe directement l'avancement de grade**. L'encadrement peut également donner un avis sur cet avancement.

Dans le nouveau mode de calcul, 2 points «bonus» sont attribués aux fonctions d'encadrement et à la technicité du poste, ainsi que 2 points supplémentaires pour les contributions complémentaires (tutorat, enseignement, etc.), jouant un rôle déterminant dans le classement du tableau d'avancement.

Cette note servira de base au calcul de la prime annuelle. La prime de service actuelle disparaîtra au profit d'une **prime variable**, liée à l'**atteinte d'objectifs** et à des **critères de valeurs professionnelles**, plutôt que sur le travail réel.

L'entretien professionnel est obligatoire. Vous devez recevoir la **convocation** au moins **8 jours avant**. Elle doit être accompagnée de votre **fiche de poste** et du modèle du **compte rendu vierge** pour que vous puissiez préparer l'entretien en amont sur votre temps de travail (ce que nous vous conseillons). Attention à l'auto évaluation, **ne vous sous-estimez pas**, et n'hésitez pas à vous trouver excellent.e.s partout.

Seul le supérieur hiérarchique direct peut mener l'entretien.

Les critères d'évaluation doivent être clairs et transparents.

Les objectifs fixés doivent être en lien avec votre activité professionnelle (fiche de poste).

Chaque objectif doit être accompagné des moyens nécessaires à sa réalisation, notamment en termes de temps dédié.

MANQUE DE MOYENS = DEVENU SANS OBJET

Si vous craignez de ne pas atteindre vos objectifs, établissez une liste des moyens qui ne vous ont pas été mis à disposition par l'encadrement et faites-les valoir face aux exigences de résultats (afin que l'objectif soit alors jugé « **devenu sans objet** »). Nous vous proposons de mettre vos **demandes de formations** comme objectif.



En aucun cas, votre valeur professionnelle ne doit s'appuyer sur votre disponibilité envers l'employeur (acceptation d'heures sup', modification de planning, etc..).

Les **critères** reposant sur le **comportement**, les **maladies**, les **décharges syndicales**, les **orientations sexuelles**, le **genre**, la **religion**, les **origines** et les **orientations politiques** sont **interdites**.

Seuls des critères portant sur les actes professionnels doivent être pris en compte.

COMPTE RENDU & RECOURS

Un compte rendu **provisoire** est envoyé sous 30 jours après l'entretien.

Si vous êtes en **désaccord**, vous avez 15 jours à partir de la réception de celui-ci pour faire **vos observations et le signer**.

Un compte rendu **définitif** vous sera envoyé début juin avec la prise en compte de vos observations.

Si vous êtes toujours en **désaccord**, vous avez **15 jours pour exercer votre recours** à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui est généralement votre N+2. Celle-ci aura 15 jours pour vous répondre.

Si le **désaccord persiste** à la suite de cet échange, vous avez 15 jours pour saisir la **CAPL** (commission administrative paritaire) à l'adresse drh.carrieres@chu-toulouse.fr.

Contactez la CGT afin qu'elle vous défende lors de la CAPL.

La CGT s'oppose fermement à l'idée d'une évaluation qui instaurerait une **compétition entre les agents**.

De cet entretien et de l'évaluation qui en découle dépendent le changement de grade, et dans un futur proche, l'octroi d'une prime « au mérite » selon des critères et objectifs « individualisés » (souvent aléatoires et subjectifs).

En effet, il existe une inégalité de chance, tous les agents ne sont pas logés à la même enseigne : les conditions diffèrent en fonction des services, des populations, des équipes, des moyens, des objectifs etc.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

- Une notation basée sur l'ancienneté de l'agent dans la fonction publique.
- La mise en place d'un tableau d'avancement spécifique pour les agents détachés et reclassés.
- Une notation basée sur le respect des valeurs du service public hospitalier.
- La possibilité d'être accompagné durant l'entretien.
- L'impossibilité pour l'encadrement d'émettre un avis défavorable à l'avancement de grade.

