

Flash INFO

Notation

Evaluation



Les évaluations et notations 2014 arrivent ! quelques rappels :

Les étapes de l'évaluation et de la notation :

- Entretien d'évaluation sur la période du 1 juillet 2013 au 30 juin 2014. L'évaluation ne doit pas concerner des faits antérieurs ou postérieurs à cette période.

- Rédaction des appréciations par le cadre de santé, ensuite par le cadre supérieur et enfin par le directeur référent.

- Signature des appréciations par l'agent.

- Notation. Elle est décidée par l'encadrement et la DRH puis remise à l'agent pour la signature de la note par l'agent.

A savoir, que le fait de ne pas signer ses appréciations ou sa note n'est pas une obligation et n'est pas préjudiciable.

De même la signature de l'agent ne veut pas dire qu'il approuve mais simplement qu'il a pris connaissance.

Il est important de garder une photocopie de vos évaluations, demandez-là à votre encadrement.

- Enregistrement de la note par la direction du personnel.

- Envoi de l'avis de notation au domicile de l'agent. En général début janvier.

- Note définitive (en l'absence de recours de l'agent)



La contestation de la note :

- Si vous contestez votre note, vous avez 15 jours, après réception de l'avis de notation, au domicile, pour envoyer votre lettre argumentée. Elle est adressée à la commission paritaire correspondant à votre catégorie, celle-ci est indiquée sur l'avis de notation, et

vous l'envoyez sous couvert de la direction du personnel de votre établissement. Vous devez joindre à votre courrier l'enveloppe du courrier, le tampon de la lettre, justifiant la date d'envoi.

- Demandez un rendez-vous avec la DRH

- Suivra un entretien avec la Direction des Ressources Humaines chez lequel l'agent pourra se rendre seul ou accompagné par un délégué syndical .Si l'entretien avec le DRH ne trouve pas une issue favorable, son dossier sera traité en dernier ressort, en commission administrative paritaire.



Ce que l'on ne doit pas trouver dans les évaluations :

- Des appréciations trop succinctes ou trop générales. Un fait isolé ne doit pas influencer l'appréciation
- Elles ne doivent pas être rédigées au crayon, ou raturées, reprises avec un correcteur.
- Il ne doit pas y avoir de référence à des absences maladies ou syndicales.

Les règles normalement 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 2013 au 30 juin 2014) et ne pas s'appuyer sur un fait ponctuel.

• 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.

BAISSE DU POUVOIR D'ACHAT, RÉEL ? OU RESENTI ?



Impact de la note :

Sur la prime de service :

La note correspond à un coefficient (voir le tableau en dessous) qui sert au calcul de la prime. Plus il est bas, plus la prime est faible.

Sur l'avancement d'échelon et de grade :

L'inscription aux tableaux d'avancement est subordonnée à la valeur de l'agent c'est-à-dire à sa note et à son appréciation. L'ancienneté n'intervient que pour départager des agents à note égale.

▫ Changement d'échelon La note peut intervenir sur la durée dans l'échelon.

3 types d'avancement :

- Durée moyenne = temps normal entre 2 échelons
- Durée maximale = une pénalité d'1/4 de la durée moyenne de l'échelon peut être prononcée (non applicable aux catégories C).
- Durée minimale = la durée moyenne est minorée d'1/4 voire d'un 1/3 pour les cat.C.



▫ Changement de grade (note de référence = année n-2)

Par inscription à un tableau d'avancement après avis de la commission paritaire par appréciation de la valeur professionnelle des agents, (Note + appréciation).

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 :

$X \times \text{nombre de jours d'absences} = Y$

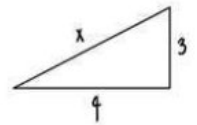
$X - Y = \text{La prime}$

170

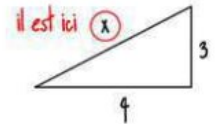
Attention ! La valeur du point sera fixée durant le courant de l'année 2014.

Pour l'exemple on va utiliser une valeur de point égale à 0,36.

trouvez x :



solution :



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 0,36 sans aucun jour d'absence :

$$295 \times 5 \times 0.36 = 531 \text{ €}$$

Cet agent aura donc une prime de 531 €.

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

$$\frac{531 \times 41}{170} = 128,064 \text{ €} \rightarrow 531 - 128,064 = 402,36 \text{ €}$$

La prime de cet agent s'élèvera donc à 402,36 €

Tableau indicatif aux correspondances note-coefficient :

note	coefficient	note	coefficient	note	coefficient
12,50	1	17,50	7	22,50	16
13,00	2	18,00	8	23,00	17
13,50	3	18,50	9	23,50	17
14,00	4	19,00	10	24,00	17
14,50	4	19,50	11	24,50	17
15,00	5	20,00	12	25,00	17
15,50	5	20,50	13		
16,00	6	21,00	14		
16,50	6	21,50	15		
17,00	7	22,00	16		



NOS REVENDICATIONS :

- La note est souvent injuste et arbitraire ! L'évaluation de l'agent s'appuie sur des critères subjectifs imposés par l'appréciation du cadre, puis de la hiérarchie, si contestation il y a.

- Le système de notation a tendance à réduire l'agent à une grille d'évaluation qui, pour mieux l'infantiliser, s'appuie plus sur des facteurs comportementaux que professionnels.

- Son but est de diviser le personnel.

- Elle permet de sanctionner les agents contestant des décisions prises sans concertations, bien que le travail de ces agents soit reconnu ! exemple : la diminution de la note chez les OP car ils ont refusé d'appliquer la GMAO, boycott réalisé comme action contestataire.

- La direction nous oblige à gérer la pénurie d'effectifs, et nous sanctionne si on n'est pas disponible. Elle nous fait payer ses propres insuffisances.

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

HOLLANDE ANNONCE UN
" RETOURNEMENT ÉCONOMIQUE "



31 06 91 / 04 72 11 06 91



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



<http://sud.hcl.free.fr/>



Suivez-nous aussi sur facebook : SUD / Hôpital Edouard Herriot / Hospices Civils de Lyon