

Prise de parole de la CGT en début de CTE

Nouveaux critères d'évaluation

M. Le Directeur,

Mardi 15 novembre s'est tenue une CAPL plénière lors de laquelle il a été demandé par le Président des CAPL et M. le Directeur des Ressources Humaines, aux membres des différentes CAPL d'envisager la mise en place de nouveaux critères d'évaluation pour les changements de grades suivant 3 axes principaux : « expérience professionnelle », « manière de servir et valeur professionnelle de l'agent » et « engagement professionnel »

*Les échanges n'ont pas permis de conclure à des axes modifications, ce qui a fait dire à M. le Président en fin de séance, que les syndicats devaient réfléchir et faire retour de leurs propositions. Forte de cette demande, la **CGT** sollicite la parole en ouverture de CTE pour s'exprimer sur ces nouveaux critères envisagés.*

*En effet, les agents de la fonction publique hospitalière se verront évaluer à l'avenir sur leurs mérites : ce que la **CGT** appelle la **performance aux résultats**.*

Cela devant permettre, dans un premier temps, à l'Agent d'accéder au grade supérieur, puis dans un second temps d'accéder à une prime, puisque la notation, va à l'avenir disparaître ; en découlera alors une modification des modalités d'attribution de la prime telle que nous la connaissons si ce n'est clairement la prime elle-même...

*La **CGT** considère que le changement de grade à la performance, doit être considéré comme une prime indirecte, puisque les **conséquences salariales** sont aussi présentes.*

Le maire de Suresnes, qui a appliqué la méthode de la prime au dit mérite, aux agents des services municipaux de sa commune, s'exprime ainsi « en stimulant le rendement et l'efficacité des agents par la prime pécuniaire, plus besoin de remplacer les départs volontaires et les départs à la retraite. Ceux qui restent en feront plus, et y mettront toute leur bonne volonté et leur dynamisme, puisqu'à la clé, cela sera financièrement dédommagé ».

Voilà donc ce que cache la supposée récompense des supposés plus méritants...

*Pour la **CGT**, ce système habituellement propre au secteur marchand est **discriminatoire** et **clientéliste**. Ce n'est pas la bonne méthode pour reconnaître la manière de servir dans le service public hospitalier ; elle n'est pas dans l'intérêt des agents. Il s'agit d'un système qui encourage l'acceptation de tout, y compris de ce qui ne l'est pas.*

Quelle sera la liberté d'expression des agents ?

Dès lors qu'ils ouvriront la bouche pour exprimer un désaccord, ils pourraient être pénalisés financièrement et pourraient voir leurs opportunités de progression de carrière ralentir pour ne pas dire disparaître.

Il y a des risques de totalitarisme dans ce genre de fonctionnement !

La tête du client sera un facteur déterminant quel que soit le grade ou la fonction.

Il n'est d'ailleurs pas concevable, de développer des primes ou un avancement au mérite, qui remettra forcément en cause le travail d'équipe, indispensable à toute mission de service public à l'Hôpital ; et que dire de ce système qui avivera les jalousies dans les services...

De plus, les directions hospitalières sont limitées par des « quotas » d'évaluations positives au changement de grade. Des rivalités destructrices internes aux services hospitaliers se mettront de facto en place.

*Ce que vous souhaitez mettre en place risque de **remettre en cause la neutralité des fonctionnaires**, et de **remettre en cause le statut**.*

Le séquençage des promotions et le changement de grade dépend déjà de l'appréciation de la hiérarchie. Qu'il soit de catégorie A, B ou C, issu de la fonction publique d'Etat, hospitalière ou territoriale, chaque corps de métier voit les rémunérations de ses agents régies par une grille indiciaire précise. L'avancement des carrières (et des salaires) dépend de l'ancienneté, mais aussi des notes obtenues régulièrement.

Un salaire fixe, une progression réglée dès le début dans les détails, un statut spécifique... Ces avantages ne viennent pas de nulle part, ils visent à l'origine à garantir l'impartialité, pour ne pas dire l'incorruptibilité, des fonctionnaires et de ceux qui les évaluent...

*Ce que vous vous apprêtez à faire c'est de demander aux agents du CHIC **d'augmenter leurs efforts au travail**, alors que le CHSCT ainsi que les partenaires sociaux vous ont alertés à de très nombreuses reprises sur la saturation des Agents en charge de travail, avec les conséquences que l'on connaît.*

Comme si le personnel du CHIC se prélassait au travail, vous estimez que chacun des agents du CHIC doit aller au-delà de ce qu'il est en mesure de faire dans les services, toutes fonctions confondues.

La CGT refuse en bloc ce système qui Génère :

Une revalorisation des salaires "à la tête du client".

Des préférences individuelles et non collectives

Une concurrence permanente et destructrice entre les salariés

Une discrimination des agents fondée sur un principe budgétaire