



# ENTRETIEN ANNUEL SUR L'APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES FONCTIONNAIRES DANS LA FPH



CHPM

poste 7323  
portable 06 58 96 23 19



## Les pièges à éviter

- L'évaluation est encadrée par la loi (Décret n° 20206719 du 12 juin 2020). Les informations demandées aux agents ne doivent servir qu'à apprécier leurs aptitudes professionnelles.
- Il existe une différence entre l'entretien annuel d'évaluation qui consiste à évaluer l'activité professionnelle de l'agent et l'entretien professionnel qui a pour objet l'accompagnement et la maîtrise du déroulement de carrière et des besoins de formation.
- Dans la fonction publique, les 2 sont malheureusement mélangés : l'entretien porte 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.
- Il y a un impact direct sur le choix d'avancement et de modulation indemnitaire. La prime de service est amenée à disparaître dans sa formule actuelle pour être remplacée par une prime aléatoire qui dépendra dans les faits du bon déroulement de l'entretien et non du travail réel.
- Il est néanmoins déconseillé de refuser l'entretien professionnel.
- L'évaluation est un droit de l'employeur public sous réserve de porter préalablement à la connaissance des salarié.e.s la procédure d'appréciation (CTE ou CHSCT, les CAPL étant vidées de leurs substances). Les agents doivent absolument s'interroger sur ce qui doit être évalué ou non.
- Les critères d'évaluation doivent être clairs, transparents, objectifs et ne peuvent avoir de lien qu'avec l'activité professionnelle. C'est ce que vous faites quand vous êtes en service.
- Les changements de plannings, votre disponibilité en terme d'horaires de travail ne sont pas en lien, par exemple, avec votre façon de travailler.
- Les critères reposant sur le comportement sont illicites s'ils ne portent pas exclusivement sur des actes professionnels. Les Cours d'Appels de Versailles et de Toulouse ont tranché à ce sujet.
- Si vous craignez d'être mis.e en cause sur vos points faibles, listez les carences en moyens de votre institution en les opposants le cas échéant aux obligations de résultats.
- Attention à l'auto évaluation. Elle nuit à votre objectivité et sape votre confiance en vous. N'hésitez pas à vous trouver bon.ne.s ou excellent.e.s partout. De toute façon, c'est vrai que vous l'êtes !
- Préparez votre entretien avec vos collègues, collectivement ou avec les délégué.e.s CGT.

L'entretien vise à diviser les salarié.e.s, à leur faire croire qu'ils pourront défendre leur cause plus facilement en y allant seul.e... et en dénonçant les faiblesses des collègues pour mieux se valoriser. L'évaluation est un outil du management qui vise à étendre l'emprise du manager sur l'agent. Finalement, seule la direction sera gagnante.

📣 *En tout état de cause, l'instauration d'un nouveau mode d'évaluation déterminant non seulement la carrière des salarié.e.s mais également leur rémunération atteint nécessairement les conditions de travail. Les membres des CHSCT sont donc légitimes pour interroger et dénoncer tous les dérapages qui ne manqueront pas d'arriver.*

CGT du CHPM Tel : 0298626160 Poste 7323 Portable 0658962319

Mail : [cgt@ch-morlaix.fr](mailto:cgt@ch-morlaix.fr) Facebook <https://fr-fr.facebook.com/CGTduCHPM/>