



Poste 4221

En cas d'absence : 06 98 80 91 01 ou 06 74 59 14 52

Jean-Claude Ghennai Conseiller du salarié : 06 65 50 28 23

Mail : cgtsante04@gmail.com

Blog : www.cgt-hopital-manosque.fr

L'évaluation à l'hôpital

Vous devez être reçu par votre cadre pour votre évaluation annuelle, qui conduira à la notation. Il s'agit d'une rencontre durant laquelle l'agent peut s'exprimer et préciser ses souhaits en matière de formation. A l'issue de cet échange l'agent prend connaissance de l'appréciation du cadre qui reflète la teneur de l'entretien. La notation comprend une note chiffrée et une appréciation générale écrite, qui expriment la valeur professionnelle de chaque agent. Tous les agents sont évalués, seuls les titulaires et les stagiaires se verront attribués une note chiffrée.

Le principe et l'enjeu de la notation

La notation administrative est un élément important dans la carrière professionnelle et ne doit pas être négligée par les agents. Cette notation administrative est versée au dossier de l'agent.

Le pouvoir de notation des personnels non médicaux appartient exclusivement au directeur de l'hôpital. Le chef de service ou le supérieur hiérarchique fournissent au directeur un avis écrit (l'appréciation générale) sur la qualification de l'agent pour chacun des 5 points prévus par l'arrêté du 6 mai 1959.

Les appréciations ne peuvent pas faire référence à des critères étrangers à la notation administrative (congés maternité, maladie, mandat syndical, opinions politiques, religieuses...)

LA NOTE ADMINISTRATIVE A UNE INFLUENCE DIRECTE SUR :

- Les avancements de grades
- Le déroulement de carrière, car l'avancement d'échelon est plus ou moins rapide selon la note.
- La répartition de la prime de service.
- Le salaire
- La retraite

La communication de la note administrative et la contestation

La fiche individuelle de notation est communiquée à l'agent lors d'un entretien avec le cadre.

Celui-ci peut y inscrire des observations et doit la signer. Le fait de signer sa feuille de notation ne signifie pas que l'agent soit d'accord avec son contenu mais cela atteste qu'elle lui a été remise.

L'agent qui souhaite contester sa notation doit saisir la commission administrative paritaire compétente dans un délai de deux mois entre la communication de la note à l'intéressé et la saisine de la commission.

Si l'agent n'est toujours pas satisfait, il dispose d'un délai de 2 mois (si l'administration a bien respectée la procédure... si non ce délai est annulé) afin de saisir le tribunal administratif compétent.

Contrairement à certaines idées reçues l'agent n'est pas obligé de payer un avocat. Il peut se faire aider par des représentants du personnel. La saisine coûte 35 euros par timbre fiscal.

Ces recours doivent être précédés d'un recours gracieux devant le directeur.

Les agents peuvent demander une révision de note ou d'appréciation :

- => En cas de gel ou baisse de la note
- => Si la note n'est pas en adéquation avec l'appréciation
- => Si l'appréciation fait référence à des opinions politiques, syndicales ou religieuses, votre sexe, votre âge...

Alors bonne évaluation !

Et si vous avez des questions, contactez-nous sans attendre !

La CGT ne cautionne pas la pratique de l'évaluation / notation. Elle est subjective (à la tête du client), porteuse de divisions et discriminatoire dans la répartition de la prime.