

Réforme de la notation :

Un désastre pour les personnels et les services !

Depuis quelques semaines, les directions locales déploient les grands moyens en organisant de grandes messes pour essayer de faire passer la réforme de la notation auprès de l'ensemble des personnels. Bien consciente des inquiétudes que cette réforme suscite chez les agents, la DGCP s'évertue à les rassurer après les avoir totalement ignorés tant sur le contenu de la réforme que sur sa mise en œuvre.

Cette réforme dépasse le seul cadre de la notation. Elle conditionne tous les aspects de la gestion du personnel. Pour la CGT, il est inacceptable que la direction laisse penser qu'il ne s'agit que de la modernisation d'un système de notation devenu obsolète. Il ne s'agit, pas plus, d'une transposition du système de la notation du cadre A aux agents B et C. Nous sommes tous concernés. Les conséquences sur l'avancement de carrière et sur la mobilité sont loin d'être neutres.

La réforme c'est :

... le bon vouloir et l'arbitraire des TPG comme moyens de pression

La norme selon la direction, c'est une notation qui ne confère **aucune réduction de la durée d'avancement (50% des agents)**.

Pour obtenir un mois de réduction, il faudra prouver « **une efficacité particulière, ou assumer une charge de travail très importante** ». Cet avancement en soi modeste, nécessite déjà un lourd investissement des personnels. Quant aux trois mois, ce n'est pas moins que l'excellence qui est demandée, et elle est sévèrement jugée par la direction.

De toutes manières, les notateurs du 1^{er} niveau ne pourront pas noter les personnels de manière objective puisqu'ils auront à gérer une contrainte budgétaire qui se traduit par **une enveloppe limitée de capital-mois à répartir** (30% des agents = 1 mois et 20% = 3 mois).

Ce n'est pas comme le clame la direction et comme certains pourraient s'illusionner, une gestion au mérite, mais bien une véritable **mise en concurrence des agents** et des services.

Désormais c'est le TPG qui distribue, selon son bon vouloir, des enveloppes par poste et service. Il est à même, alors, de privilégier tel service au détriment de tel autre, tel poste à enjeu et le tout sans aucune transparence. Il s'agit bien d'une **pression supplémentaire sur tous les personnels** et sur les cadres, en particulier dans la gestion des personnels.

... le tassement des déroulements de carrière pour tous

Jusqu'à présent, même si pour la CGT cela reste largement insuffisant en raison de contraintes budgétaires, un agent avait la possibilité d'avoir un déroulement de

carrière régulier en fonction de son ancienneté. Aujourd'hui cette réforme, tend vers **un tassement des carrières**. Désormais, le changement de grade est soumis à l'avis du notateur dans le compte-rendu d'évaluation. **La notation déterminera le passage d'AR à ARP2, de C2 à C1 etc...**

Il s'agit désormais de véritables listes d'aptitude mise en place pour le changement de grade alors que jusqu'ici, elles n'existaient que pour les changements de corps (EX de B en A). De plus, et c'est nouveau, la candidature à la liste d'aptitude n'est plus un choix et une démarche personnelle de l'agent mais devient une obligation annuelle figurant dans le compte-rendu d'évaluation.

L'avancement n'est donc plus un droit acquis, mais une promotion soumise à la performance.

Et que dire des agents pénalisés au travers des diminutions de note (4 niveaux : - 0,01; -0,02; -0,04 ; -0,06). Nous ne pouvons que nous inquiéter des effets de telles sanctions et de la volonté de la direction **de se doter d'outils permettant d'exclure des agents** qu'elle peut juger indésirables si les pénalités se reproduisent d'année en année. Il ne s'agit pas d'inquiéter pour inquiéter mais de constater que si de telles pénalités ont été mises en place, ce n'est certainement pas sans arrières pensées ni conséquences.

... des agents démotivés, des cadres déboussolés et des services désemparés

Au détriment de la qualité de Service Public rendu, le ministère de la Fonction Publique a choisi de mettre en concurrence les fonctionnaires cassant ainsi toute solidarité entre agents et brisant l'esprit d'équipe. Il est évident que ce ne sera pas sans conséquences sur les personnels eux-mêmes, et sur l'ambiance qui régnera dans les services.

Cette réforme bouleverse totalement le fonctionnement collectif des services tant en terme de conditions d'exercice des missions qu'en terme de conséquences sur l'avancement de carrière de tous les agents. Déjà confrontés à des suppressions massives d'emplois, les personnels auront comme « compensation » la **pression supplémentaire d'avoir à augmenter leurs charges de travail** pour bénéficier d'une « récompense » qu'on voudra bien ou non leur accorder. Nous voilà tout simplement revenu au temps de la corvée ! Quelle avancée sociale !!!

Toutefois, si les agents parviennent à fournir un tel effort, atteignant ainsi leurs objectifs, il n'y en aura pas pour tout le monde. Que la direction ne vienne pas par la suite s'étonner de la démotivation grandissante des personnels !

Les cadres A sont aussi victimes de ce dispositif. Victimes en tant que noté mais aussi en tant que notateur. Que les directions locales tentent de leur faire endosser la responsabilité d'une telle réforme est une évidence. Qui sera demain le responsable, ce sera le comptable, le chef de service qui aura mis la note même si le notateur final reste le TPG ? C'est le message des directions locales et de la CP et gare à ceux qui ne l'entendraient pas , car eux aussi ont au-dessus de leur têtes, **le couperet de la notation**.

Ainsi, tous les efforts qu'agents et encadrement mettent en œuvre pour améliorer le travail d'équipe, mieux répondre aux demandes des usagers, des partenaires,

risquent d'être anéantis par cette réforme. **Les situations conflictuelles risquent de se multiplier** et de peser négativement sur le fonctionnement des services.

Une riposte collective est nécessaire.

La CGT s'est toujours prononcée pour une réforme de la notation, pour une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, notamment en revendiquant une politique de transparence et d'objectivité afin de mieux garantir les intérêts individuels et collectifs des personnels.

Force est de constater que cette réforme va dans le sens opposé rejoignant la volonté globale de **démantèlement de l'ensemble des garanties collectives**.

Il est urgent de réagir, pour faire échec à une réforme qui en contient d'autre et qui n'a pour seul objectif que de diviser pour empêcher toute riposte collective.

C'est ensemble que tous nous devons lutter. Et c'est avec vous que la CGT souhaite débattre des revendications, des moyens d'actions à définir pour défendre nos garanties collectives au travers d'une autre réforme de la notation.

La journée d'action aux Finances sera aussi l'occasion de dire non à cette réforme et de porter d'autres exigences !