

Réforme de la notation : La note va être salée...

La réforme de l'évaluation-notation va s'appliquer pleinement en 2005. Il s'agit, maintenant, d'apprécier la façon dont l'agent a rempli ses objectifs qui lui ont été fixés début 2004 et non plus sa manière de servir.

LA REFORME EST UN OUTIL DE PRESSION ET DE DIVISION

L'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent se traduira par une note qui ne variera plus selon une progression régulière mais qui sera remise en cause chaque année (voir notes-pivots en annexe).

Le rythme d'avancement sera proportionnel à l'évolution de la note :

- + 3 mois pour une notation excellente (+0,06 point par rapport à la note-pivot) pour 20% des agents
- + 1 mois pour une très bonne notation (+0,02 point) : pour 30% des agents
- + 0 mois pour une bonne notation (si = à la note pivot)
- - 0 mois si -0,01 point : note d'alerte et sanction psychologique
- - 1 mois pour une notation insuffisante (-0,02 point)
- - 2 mois pour une notation très insuffisante (-0,04 point)
- - 3 mois pour une notation très mauvaise (- 0,06 point)

CES ECARTS NE S'APPLIQUENT QU'AUX GENS QUI SORTENT DE LA NORME :

RESULTAT : UN BON AGENT N'AURA PAS FORCEMENT UNE BONNE NOTE.

Calendrier de la campagne évaluation-notation

- **12 et 13 janvier 2005** : CAPC des B et des C pour l'attribution des enveloppes départementales. Ce nombre de mois serait calculé sur la base de 90% des effectifs réels. De plus seront retirés de l'effectif de référence les agents ne pouvant bénéficier d'avancement (ex : le dernier échelon d'un grade ou les 1ers échelons de Contrôleur 2ème classe).
- **Fin janvier** : répartition du capital-mois entre les notateurs de 1er degré.
- **Fin janvier—début février** : entretiens d'évaluation et attribution de la note par le notateur de 1er degré
- **Fin février—début mars** : mises en ligne des comptes rendus d'évaluation et des notations + visas notateur et notés et note définitive donnée aux agents par le notateur du 2ème degré.
- **Courant juin** : recours en CAPL.

**UN NOUVEAU
SYSTEME BASE
SUR LA
« PERFORMANCE
INDIVIDUELLE »**

Cette réforme a pour objectif que les notateurs du 1er degré **fassent du « mérite comparé »** puisque, dorénavant, il ne s'agit pas d'apprécier celui qui fait correctement son travail mais celui qui est « meilleur » que son collègue.

Ainsi, les notateurs du 1er degré vont se retrouver entre le marteau et l'enclume, entre les directives du TPG et les attentes des agents. **Il leur faudra expliquer à 50% des agents qu'ils ne bénéficient pas de bonifications malgré le fait que leur travail est reconnu et qu'ils contribuent au bon fonctionnement de leur poste ou service.** Les Cadres A ne seront jugés que sur leur capacité à « manager » et non plus sur leur capacité à assumer la

mission de service public dont ils sont les garants.

L'AVANCEMENT SERA SOUMIS À LA « PERFORMANCE » :

- pour bénéficier d'une réduction d'un mois, un agent doit faire preuve « d'une efficacité particulière ou bien assumer une charge de travail très importante », cet avancement modestement accéléré est donc subordonné à un effort accru demandé aux personnels.

- pour les réductions de 3 mois, rien de plus que « l'excellence » jugée exceptionnelle par la Direction est demandée. A cet effet, il est demandé aux notateurs de cocher le moins souvent possible les cases « excellent » du tableau synoptique.

De plus, si 50% des agents bénéficient d'une accélération de l'avancement (30% à 1 mois et 20% à 3 mois) alors la charge de travail supplémentaire demandée sera équivalente : c'est une des solutions que la Direction a trouvé pour compenser la baisse d'effectifs.

Donc, la majorité des agents qui n'aura pas démérité sera sanctionnée financièrement, non seulement pendant l'activité mais aussi au moment du départ à la retraite.

Enfin, par cette prérogative de déconcentration, le TPG aura un moyen de pression sur les personnels pour mettre en œuvre les réformes. En effet, le TPG pourra mieux récompenser les services qui sont pour lui à enjeu, au détriment des agents assurant une gestion courante.

Ainsi, la notation, qui est sensée refléter une appréciation individuelle de l'agent dans son travail, est liée à son affectation !!!

ET QUE DIRE DES PÉNALITÉS OU RETARDS À L'AVANCEMENT ?

Il y a, donc, 4 niveaux de pénalité (voir plus haut) inscrits dans la réforme notation (contre 2 niveaux d'avancement !!!). Les termes employés pour qualifier les diminutions de notes sont alarmants. Ces baisses de note sont affectées « si l'activité de l'agent est très insuffisante ». Cette notion ressemble fortement à celle d'« insuffisance professionnelle » pouvant donner lieu à des sanctions disciplinaires allant jusqu'à la révocation. La DGCP se dote, ainsi, d'un outil pour exclure des agents en légitimant la sanction par la notation.

Autre nouveauté choquante : la Direction récupère, l'année suivante, le capital-mois résultant des sanctions. Ainsi, plus le TPG sanctionnera les agents, plus son enveloppe capital-mois augmentera l'année suivante pour lui donner une encore plus grande marge de manœuvre sur sa gestion du personnel.



AUTRE CHANGEMENT FONDAMENTAL DU A CETTE REFORME : LES PASSAGES DE GRADE SE FERONT A LA TETE DU CLIENT

Jusqu'à maintenant, les passages de grade (ex : AR à ARP2) se font automatiquement, bien que trop lentement, mais demain avec la réforme de la notation, changement radical dès 2005 : « l'évaluateur est invité à émettre un avis motivé ... l'agent devra transmettre sa demande de candidature... Une présélection sera effectuée par le TPG, comme pour la liste d'aptitude actuelle... » est-il inscrit dans le guide de la notation par la CP.

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

LE LIEN AVEC LES AUTRES REFORMES

La prime collective dite SARKOZY est à rapprocher de la réforme de la notation. Il s'agit d'une prime de 400€ annuelle par agent attribuée à 15% des effectifs du ministère. Elle serait attribuée collectivement à des services en fonction des résultats obtenus pour récompenser entre autres la mise en œuvre des réformes du Ministère .

Ainsi, à l'intérieur d'un service bénéficiaire, cette prime serait équitablement reversée à chaque agent sauf si le responsable du service en excluait un agent ne donnant pas satisfaction. Ainsi, l'agent pourrait être doublement sanctionné par une baisse de note, d'une part en ayant un ralentissement de son avancement, d'autre part en étant exclu du bénéfice de la prime collective.

La prime d'intéressement dont bénéficient certains départements suite au contrat de plan budgétaire pourrait être rétribuée en fonction des résultats de la notation.

Déjà dans certains départements, la « cagnotte » sert à acheter aux personnels les plus « méritants » du matériel de travail neuf. Un agent bien noté pourrait se voir proposer un écran plat alors que son voisin mal noté conserverait du matériel moins performant.

L'ENTRETIEN D'EVALUATION DETOURNE DE SON FONDEMENT

En effet, il n'apportera pas grand-chose...
Comme expliqué plus haut, les mois de bonifications, il n'y en aura pas pour tout le monde...

Donc, comment faire ?

Votre chef de poste ou de service aura des consignes sur le nombre de mois qu'il pourra accorder à ses agents. Ensuite, il préparera, seul s'entend, les notes qu'il se propose de donner.

Et pour finir, se déroulera une commission d'harmonisation pour échanger et négocier les rompus qui pourra se traduire par « je t'échange 0,4B contre 0,2C et je prends une option pour l'année prochaine. »

Quel est, dans ce cadre, l'intérêt de mettre en œuvre un entretien individuel qui ressemble plus à une vaste fumisterie qu'à une occasion importante de permettre un véritable dialogue professionnel capable d'influer sur une notation finale ?

UNE DEMATERIALISATION SUSPECTE

La mise en œuvre de l'application EDEN dans le cadre de la réforme notation entretient la confusion entre réforme et modernisation. En effet, la dématérialisation aurait été possible pour le système de notation antérieur, il ne s'agit que de changer de support.

Le souci dans la mise en place de cette application n'est donc pas la réforme mais la question de la confidentialité des données personnelles de l'agent.

Dans ce domaine non plus, la direction n'est pas très loquace avec les organisations syndicales.

LE COMPTE-RENDU D'EVALUATION (B et C)

Il comprend 4 parties :

Le signalement de l'agent (affectation, grade et échelon), la description des fonctions et un espace pour inscrire le motif si l'entretien n'a pas lieu.

Une rubrique « l'année écoulée » qui décrit : les résultats obtenus en fonction des objectifs assignés l'année précédente, les formations suivies.

Une rubrique « l'année à venir » avec les objectifs assignés, les formations envisagées, les perspectives d'évolution de carrière avec les conditions statutaires et l'avis du notateur pour l'avancement de grade et pour la liste d'aptitude, les perspectives de mobilité avec un changement de service ou mutation.

L'expression de l'agent encadré par 4 questions sur l'appréciation des fonctions du moment et les possibilités de changement, la formation, l'avancement de carrière et la mutation et autres observations.

QUI SERA EVALUE/NOTE ET QUAND ?

La notation 2005 concerne tous les agents en activité pendant au moins 3 mois, même non consécutifs en 2004.

En conséquence, les agents de Catégorie C promus en B par liste d'aptitude au 1^{er} décembre 2004 ne sont pas notés.

Les agents retraités, radiés et décédés au cours de 2004 ne sont également pas notés.

Les agents en CLM, CLD ou accident de travail pendant plus de 9 mois en 2004 ne sont pas évalués mais sont notés de manière automatique par attribution de la note de référence ou de la note-pivot suite à avancement. Le notateur est le supérieur hiérarchique au moment où l'agent a été placé en congé.

Les agents mutés en 2004 sont notés et évalués par leur supérieur hiérarchique au 31 décembre 2004 sous condition d'avoir eu au moins 3 mois d'activité dans le service d'accueil. Lorsque la mutation a lieu le 1^{er} janvier 2005 (pendant la campagne de notation), le supérieur direct de l'agent au 31/12 prend l'initiative de l'entretien d'évaluation avant le départ de l'agent. Dans ce cas de figure, l'ensemble de la procédure s'effectue par le biais du support informatique à compter du 1/1/2005.

LA FEUILLE DE NOTATION (B et C)

Elle comporte 5 parties :

- L'avis du notateur du 1^{er} degré comprenant :

• le tableau synoptique composé de 6 colonnes de niveau (au lieu de 5 auparavant) avec les mentions Excellent - Très bien - Bien - Assez bien - Passable - Insuffisant

Avec 15 lignes de critères à la place de 9 avant :

4 pour « connaissances professionnelles » (connaissance des fonctions exercées, maîtrise des outils et des technologies, connaissance de l'environnement professionnel, souci de perfectionnement)

4 pour « qualités personnelles et relationnelles » (sens du service public, sens des relations, esprit d'équipe, aptitude au changement)

4 pour « méthodes de travail » (qualité d'expression, sens de l'organisation, capacité à rendre compte, qualité du service rendu)

3 pour « qualités d'animation » (pour les cadres B) avec esprit d'analyse, esprit d'initiative et capacité à encadrer.

• La note proposée

- L'avis du notateur du 2nd degré comprenant une appréciation et une proposition de note

- L'appréciation générale et la note définitive du TPG

- Les observations de l'agent

- La notification avec la signature de l'agent et la date qui fait courir la période de 2 mois pour un éventuel recours.

LE PARCOURS DU NOTE

- Le noté est informé par écrit ou mail 48h à l'avance de son entretien d'évaluation

- Entretien d'évaluation de 20 minutes minimum où tous les sujets le concernant seront abordés : résultats de l'année passée, futurs objectifs, comportement dans le travail, besoins de formation, objectifs de carrière, mobilité de l'agent géographique et dans ses fonctions...

- L'agent prend connaissance du compte rendu d'évaluation sur EDEN (application informatique), apporte des commentaires et valide sous 8 jours.

- L'agent prend connaissance de sa feuille de notation et dispose de 8 jours supplémentaires pour la valider

- L'agent dispose de 2 mois pour formuler un recours suite à la validation de sa feuille de notation (même principe qu'auparavant).

