

Les cadres face à la réforme de la notation

Cette réforme concerne l'ensemble des cadres A en tant que notés et pour une partie d'entre eux en tant que notateurs. En effet, dans les dernières semaines, des réunions départementales ont été mises en place pour distribuer les « consignes » à l'ensemble des notateurs sur la base d'un guide d'entretien, pour une bonne mise en œuvre de la réforme de la notation.

IL est clair que cette réforme dans sa globalité n'est pas qu'une transposition du dispositif existant pour les cadres A aux B et C. Il s'agit bien d'une réforme qui va bouleverser 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.

Le casse tête du notateur

Compte tenu des enjeux et des conséquences de cette réforme, il est évident qu'elle compliquera sérieusement les choses et entraînera une large démotivation des agents en détruisant à terme tout esprit collectif de service nécessaire à la réalisation des missions.

Pourquoi ? Quel est le comptable, le chef de service, qui par le biais de la notation n'a pas souhaité bénéficier de moyens pour valoriser le travail de ses agents dans un cadre collectif ?

Or, la réforme comme elle s'en fait l'écho, le permet-elle ? En théorie, elle semble donner quelques possibilités : 3 mois d'avancement pour 20% des agents à + 0,06 points « très méritants », 1 mois d'avancement pour les autres agents à + 0,02 points et au passage rien pour le reste soit 50% des agents.

En théorie seulement, car la réalité du fait des contingentements ne permet pas à tout agent reconnu comme remplissant parfaitement sa mission d'être valorisé. En dehors de toute analyse sur le contenu de la réforme elle-même, la question de la valorisation « au mérite » est un argument qui ne tient pas.

D'ailleurs, dans les réunions organisées par les directions locales pour les cadres A, nombre de TPG, ont expliqué la nécessité de faire passer le message qu'être bon agent est la norme, l'excellence étant l'exception puisqu'elle ne peut concerner qu'une minorité. En clair, ceux qui ne pourront pas

avoir les (+0,06 ou les + 0,02) devront s'en satisfaire, et ce n'est déjà pas mal.

Ainsi, si tous les agents d'un poste ou d'un service atteignent les objectifs qui leur sont assignés, le cadre sera dans l'obligation de n'attribuer qu'une quantité limitée de majoration dans les limites du contingentement autorisé.

De plus, la répartition du capital mois de chaque département est pour le moins opaque et ne repose que sur la décision des seuls TPG. Ainsi, les commissions d'harmonisation envisagées dans le cadre ministériel, mais il est vrai non obligatoires, sont d'ores et déjà obsolètes.

Les TPG selon des formules diverses procèdent à la répartition entre les postes et les services avec ou sans les comptables sans qu'aucune information ne soit donnée en amont aux représentants des personnels.

C'est pourquoi, la CGT revendique que dès la connaissance de l'attribution du capital-mois, l'information et la consultation des CAP locales soit systématique. Il ne s'agit pas de participer à une répartition mais de pouvoir informer les personnels des conditions et des critères de cette répartition, pour que toute la transparence soit faite en ce domaine.

Le nouveau système de notation en plus d'être opaque, est pervers et risque fort d'entraîner une démotivation des équipes de travail et de remettre en cause l'esprit collectif de service nécessaire à la réalisation des missions.

De plus, ce système exclut deux catégories d'agents, les plus jeunes dont les durées d'échelon sont fixes d'après les dispositions statutaires et tous ceux qui ont atteint l'échelon terminal de leur grade qui sont de plus en plus nombreux en raison du vieillissement à la CP.

Pour cette dernière catégorie, **quelle note le cadre A doit-il donner ?** En effet, à ce jour, la DGCP refuse toujours de communiquer sur les conséquences à l'avancement. Des écarts de note (+0,02 et + 0,06) doivent-ils être attribués à ces agents ? Certes, ils ne peuvent pas bénéficier d'une réduction à l'avancement mais cet écart de note conditionnera le passage de grade (à ARP2, à ARP1, à C1, à CP) ou de changement de catégorie (C en B, Ben A).

La mise en place à tous les niveaux d'une déclinaison d'objectifs pour le cadre A, répercutés ensuite individuellement pour chaque agent, **modifie dans ce dernier cadre, la relation de l'agent avec son comptable ou son chef de service.**

Les conséquences seront inévitablement, **des relations plus conflictuelles entre l'un et l'autre.** Le dialogue professionnel risque fort d'être dénaturé avec de lourdes conséquences sur l'efficacité des services.

Rajoutons à cela, le contexte actuel, suppressions massives d'emplois, augmentation de la charge de travail, qui viennent se rajouter à cette réforme avec les conséquences désastreuses que l'on connaît.

IL est évident que les **cadres sont aussi victimes de cette réforme**, en tant que noté mais aussi en tant que notateur. **Que les directions locales tentent de leur faire endosser la responsabilité d'une réforme est une évidence.**

Qui sera demain le responsable, ce sera le comptable ou chef de service qui aura mis la note même si le notateur final reste le TPG ? C'est cela 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 leurs têtes le couperet de la notation-sanction ?**

La réaction nécessaire des notateurs

Tous les efforts qu'ensemble, agents et encadrement mettent en œuvre pour améliorer le travail d'équipe, mieux répondre aux besoins des usagers, des partenaires risquent d'être anéantis par cette nouvelle réforme. Les situations conflictuelles risquent de se multiplier, et de peser négativement sur le fonctionnement des services.

Il convient d'agir pour que cette réforme soit combattue sur le fonds en définissant une nouvelle conception fondée sur un véritable dialogue professionnel où l'ensemble des questions dans ce cadre, puissent être abordées entre agents et cadres, dans l'intérêt de tous.

Pour le SNT-CGT, non seulement les conséquences désastreuses de cette réforme doivent être démontrées mais **il est essentiel que les notateurs prennent conscience de ce que sera demain, dans les services la réalité de la réforme :**

ou comment expliquer à 50% des agents qui effectuent tout à fait normalement leur travail, qu'ils ne pourront bénéficier d'aucunes bonifications.

La mission des notateurs devient donc de plus en plus compliquée. Il est donc nécessaire pour la DGCP de mettre en œuvre des formations locales, mais **même la meilleure formation ne peut donner ce qu'elle n'a pas.**

Il est donc urgent que les cadres plus que jamais réclament des garanties qui ne les mettent pas en position d'arbitre dans une mise en concurrence entre les agents néfaste à tout fonctionnement de service et à toute exécution de mission de service public.



**Solidaire, pas solitaire : c'est ça le Syndicat CGT.
Alors, je me syndique...**

Nom prénom :

Adresse administrative :

.....

Grade : Echelon/Indice :

Temps partiel : Date:

Signature,

A remettre à un syndiqué CGT ou à renvoyer au local CGT de la TG