

REFORME -NOTATION : CE QUI VA CHANGER EN 2006



Le rapport LAJOURMARD (IGF) demandé par le Ministre Thierry BRETON contraint les directions du ministère des finances à « réformer la réforme ». Des aménagements ont donc été envisagés par la DGCP pour le dispositif d'évaluation notation en 2006 .

Jugée déséquilibrée par le rapport d'audit, la gamme d'écart de note est révisée. Il s'agit de supprimer l'écart de note -0,04 et d'introduire l'écart de +0,01.

- **Système actuel** : +0,06 (+3 mois) ; +0,02 (+1 mois) ; 0,00 ; -0,01 ; -0,02(-1 mois) ; -0,04 (-2 mois) ; -0,06 (-3 mois)

- **Nouveau système** : +0,06 (+3 mois) ; +0,02 (+1 mois) ; +0,01 ; 0,00 ; -0,01 ; -0,02 (-1 mois) ; -0,06 (-3 mois)

Par ailleurs, la DGCP révisé sa position initiale en préconisant désormais une « rotation intelligente » des bonifications. Les réductions d'ancienneté (1 mois et 3 mois) seront donc distribuées à tour de rôle aux agents dits les plus méritants.

L'écart de note +0,01 serait donc un signe pour l'agent d'une bonification l'année suivante.

La répartition des enveloppes capital mois (EKM) fera l'objet d'une réelle harmonisation préalable dans les départements. L'instruction du 3 décembre 2004 sera modifiée en ce sens. Les notateurs de 1er degré indiqueront dans un premier temps leurs intentions de note à la direction locale. Après simulation statistique, le TPG arbitrera une répartition définitive de l'enveloppe départementale. Pour ce faire, il pourra réunir une commission d'harmonisation.

Finalement, la DGCP devra faire preuve d'une plus grande transparence pour le bilan de la campagne de notation. Elle devra, entre autres, veiller à ce que les agents en maladie, à temps partiel ou exerçant des mandats syndicaux ne soient pas lésés.

Changement pour la catégorie C avec un nouveau barème de notation suite à la mise en place des nouvelles grilles indiciaires au 1er octobre 2005

L'évaluation notation, instaurée en 2005, prévoit un barème qui fait correspondre une note pivot à chaque échelon du grade de notation (annexe 4 de l'instruction n°04-064-V32 du 03/12/2004).

Avec la réforme de la catégorie C, de nouvelles grilles indiciaires ont été créées et appliquées à compter du 1er octobre 2005 . En conséquence les AR, ARP2, AST et AA ont vu leur numéro d'échelon baisser (ex : échelon 3 devenu échelon 2).

La DGCP a décidé de laisser en l'état les notes pivot correspondant aux numéros d'échelon. Pour la notation 2006, les notes pivot attribuées aux agents de ces grades vont donc changer par rapport à 2005. De plus, les agents concernés sont notés en 2006 d'après la note pivot de leur nouvel échelon sans report de l'écart de note éventuellement obtenu l'année dernière.

Exemple : Un ARP2 ancien échelon 5 noté 14,27 en 2005 (+0,02) sera noté en 2006 à 14,00 (note pivot du nouvel échelon 4) s'il n'a pas de bonification cette année. La réduction d'ancienneté de 1 mois en 2005 ne se verra plus, mais sera conservée pour le passage au nouvel échelon 5.

AGUCHES OUVRES



Conditions d'inscription sur les tableaux d'avancement (2006-2007)

La réforme de l'avancement se situe principalement au niveau des tableaux d'avancement pour changement de grade (AR à ARP2, ARP2 à ARP1, C2 à C1 et C1 à CP). **Désormais la procédure est déconcentrée et sera appliquée en CAP locale avant d'être finalisée en CAP centrale.**

Rappel

Auparavant la procédure était centralisée et le classement se faisait en fonction des notes des 3 dernières années, puis la distinction se faisait à l'ancienneté.

La nouvelle procédure

- Détermination au niveau central du nombre de promotions à prononcer dans un grade particulier au titre du tableau d'avancement (plan de qualification ministériel).
- La direction centrale procède ensuite au recensement des agents ayant statutairement vocation. Pour cela, une liste générale des agents ayant vocation et des listes départementales sont éditées.
- Les listes départementales d'agents ayant vocation seront envoyées aux trésoriers-payeurs généraux. Une indication du nombre d'emplois autorisés pour le réseau sera donnée aux T.P.G., afin qu'ils puissent calibrer correctement le volume d'agents à proposer pour leur département. **Les agents n'auront pas à faire acte de candidature.**
- Les commissions administratives paritaires locales se réunissent et émettent un avis sur la sélection et le classement des agents retenus par le trésorier-payeur général.
- Les procès-verbaux des C.A.P.L. sont envoyés à la direction générale.
- La C.A.P.C. se réunit pour donner un avis sur l'établissement du tableau d'avancement proposé par la DGCP. **L'ordre de classement des agents proposés par le trésorier-payeur général pourra, le cas échéant, être remis en cause par l'instance paritaire.** Une liste complémentaire pourra également être établie en prévision d'éventuelles défections.

Les nouveaux éléments

Pour les propositions d'inscription sur les tableaux d'avancement, **l'avis motivé figurant dans le compte rendu de l'entretien d'évaluation 2005 ne sera pas retenu.** En effet, il est prévu de supprimer cette rubrique inutile, comme le demandait la CGT.

A partir de 2006 cette partie du compte rendu d'évaluation sera bloquée sur EDEN.

Les agents ayant une évolution négative de leur note (-0,01 ; -0,02 ; -0,04 ; -0,06) en année N-1 seront exclus de la sélection.

La CGT a dénoncé avec vigueur cette disposition. En effet, elle retire le droit aux personnels et à leurs représentants de soumettre les dossiers particuliers de certains agents.

Ceci est d'autant plus vrai pour les agents frappés de la note d'alerte. La CGT considère que la note d'alerte, telle qu'elle a été présentée initialement, devrait demeurer neutre aussi bien pour l'avancement de grade que l'avancement d'échelon.

La CGT appelle donc les personnels sanctionnés par l'écart de note -0,01 à faire recours en notation dans le cas où la note leur est présentée comme une simple alerte.

Les critères de classement

Parmi les dossiers sélectionnés pour étude en CAP locale (0,00 ; +0,01 ; +0,02 ; +0,04 ; +0,06 en année N-1), **ceux des agents ayant eu une évolution négative au cours des années N-2 et N-3 auront un traitement particulier** : il sera procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle afin de discerner si l'agent a amélioré depuis la qualité de son travail.

Pour les dossiers n'ayant pas fait l'objet d'écarts de note les 3 dernières années, l'inscription et le

classement sur tableau se fera selon un mixage ancienneté/note avec priorité à l'ancienneté :

1°) prise en compte de l'ancienneté (échelon et ancienneté d'échelon)

2°) A égalité d'ancienneté (échelon et ancienneté d'échelon), départage sur la note chiffrée (total des évolutions de notes de N-3, N-2 et N-1 dans l'ordre décroissant). Par exemple, un agent ayant 0,18 (3 fois +0,06) sera classé avant un agent ayant 0,04 (2 fois 0,02 + 1 fois 0,00).

La période transitoire 2006 et 2007

Tableau d'avancement au grade d'ARP2 :

Le taux de promotion est très favorable (1 agent sur 2 est inscrit). Le critère retenu sera donc d'avoir au moins la note de référence en 2005 (note pivot) pour le tableau 2006 et la note de référence en 2006 (note au moins égale à celle de 2005) pour le tableau 2007.

Pour l'inscription et classement sur le tableau, il y aura prise en compte de l'évolution de note 2005 (+0,06 ; +0,02 ; 0,00) pour le tableau 2006 et **uniquement** de l'évolution 2006 (+0,06 ; +0,02 ; +0,01 ; 0,00) pour le tableau 2007.

Tableaux d'avancement aux grades d'ARP1, de contrôleur de 1ère classe, de contrôleur principal :

Ces promotions sont sélectives (taux de 7 à 20 % de promus environ).

► TA 2006 : 19 (ou 20) en 2003 et 2004, au moins la note de référence en 2005 (note pivot)

► TA 2007 : 19 (ou 20) en 2004, au moins la note de référence en 2006 uniquement (note au moins égale à celle de 2005).

Pour l'inscription et classement sur le tableau, il y aura prise en compte de l'évolution de note 2005 (+0,06 ; +0,02 ; 0,00) pour le tableau 2006 et du total des évolutions 2005 et 2006 dans l'ordre décroissant (+0,12, puis +0,08 puis +0,06 ; +0,04 ; +0,02 ; +0,01 ; 0,00) pour le tableau 2007.

Disposition particulière

Une possibilité sera offerte aux CAP locales de déroger aux règles ci-dessus, à titre exceptionnel, pour permettre l'inscription d'un agent considéré particulièrement méritant ou d'un agent proche de la retraite (sous réserve de remplir la condition minimale de note), à condition d'apporter toutes les justifications nécessaires à cette dérogation et de les transcrire dans le P.V. de la CAP locale. Une absence de motivation expresse pourrait être un blocage à l'inscription de l'agent sur le tableau d'avancement par la CAP centrale.

La direction est revenue sur son intention initiale de ne retenir que la notation comme critère de sélection. La CGT et les autres syndicats ont donc réussi à faire valoir la règle de l'ancienneté évitant ainsi le pire. Néanmoins avec l'inclusion des bonifications de note dans les critères de classement, les nouveaux tableaux d'avancement sont désormais sous l'influence directe du notateur.

Pour la CGT, le sujet de l'avancement est capital pour les personnels et leur avenir. Compte tenu de la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires, -5% par rapport à l'inflation sur les 5 dernières années, l'avancement constitue actuellement pour les agents la seule garantie de progression de revenus. Il s'agit aussi pour les agents du moyen principal de reconnaissance de leur valeur professionnelle et de leurs qualifications.



Conditions d'inscription sur liste d'aptitude (2006-2007)

La procédure

Elle est identique à celle qui **préexistait à la réforme de l'évaluation / notation** :

- ▶ Détermination, au niveau central, du nombre de promotions autorisées dans le corps de contrôleur au titre de la liste d'aptitude de C en B (volumes statutaires et volumes exceptionnels dans le cadre du plan de qualification ministériel).
- ▶ La direction procède ensuite au recensement des agents ayant vocation (40 ans avec 15 ans d'ancienneté). Pour cela une liste générale des agents ayant vocation et des listes départementales sont éditées.
- ▶ Les listes départementales d'agents ayant vocation sont envoyées aux trésoriers-payeurs généraux accompagnées des lettres-avis de candidature à remettre aux agents concernés. Une indication du nombre d'emplois autorisés pour le réseau est donnée aux T.P.G., afin qu'ils puissent calibrer correctement le volume d'agents à proposer pour leur département.
- ▶ Les commissions administratives paritaires locales se réunissent et émettent un avis sur la sélection, et éventuellement le classement, des agents dont la candidature est retenue par le trésorier-payeur général.
- ▶ Tout déclassement d'un agent, d'une année sur l'autre, parmi les agents proposés classés, doit être dûment justifié dans le procès verbal de la CAP locale. Le TPG devra informer les agents qui ne sont pas proposés classés à l'issue du vote
- ▶ Divers documents sont envoyés à la direction générale pour l'établissement de la liste nationale à partir des listes départementales : les procès-verbaux des C.A.P.L., les rapports relatifs aux seuls agents proposés et classés.
- ▶ La C.A.P.C. se réunit pour donner un avis sur l'établissement de la liste d'aptitude proposée par la DGCP. L'ordre de classement des agents proposés par le trésorier-payeur général est respecté. Une liste complémentaire est établie en prévision d'éventuelles défections.

Les nouveaux éléments

Dans le cadre de la réforme de la notation, **les notateurs de 1er degré sont amenés à émettre un avis pour le changement de corps dans le compte rendu d'évaluation.**

Ainsi, **les notateurs de 1er niveau n'ont plus obligation de rédiger un rapport suite à candidature sur liste d'aptitude.** L'avis (« très favorable », « favorable », « réservé », « défavorable »), ainsi que **l'appréciation dans la rubrique 'évolution de carrière' du compte rendu d'évaluation, servirait de base au classement départemental de la demande.**

Suite à une interpellation de la CGT, la direction a précisé que le compte rendu de l'année N en cours pouvait être utilisé. Le SNT CGT dénonce cette pratique puisque ce compte rendu ne fait pas partie des notations prises en compte (N-3 à N-1). De plus, il peut faire l'objet d'un recours en notation qui dans la plupart des cas ne sera pas encore vu à la date des CAP de liste d'aptitude. L'écart de note (+0,02 et +0,06), le tableau synoptique et l'appréciation du notateur peuvent contribuer à « l'examen approfondi du dossier de l'agent ».

Les agents ayant une évolution négative de leur note (-0,01 ; -0,02 ; -0,04 ; -0,06) en année N-1 seront exclus de la sélection. La CGT a dénoncé avec vigueur cette disposition. En effet, elle retire le droit aux personnels et à leurs représentants de soumettre les dossiers particuliers de certains agents.

Parmi les dossiers sélectionnés pour étude en CAP locale (0,00 ; +0,01 ; +0,02 ; +0,04 ; +0,06 en année N-1), **ceux des agents ayant eu une évolution négative au cours des années N-2 et N-3 auront un traitement particulier** : il sera procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle afin de discerner si l'agent a amélioré depuis la qualité de son travail.



La période transitoire pour liste d'aptitude de C en B (2006 et 2007)

Pour être retenues, les candidatures doivent réunir les conditions suivantes :

- ▶ LA 2006 : 19/20 en 2003 et 2004, au moins la note de référence en 2005
- ▶ LA 2007 : 19 en 2004, au moins la note de référence en 2005 et 2006

En 2005 la note de référence est la note pivot et en 2006 la note de référence correspond à la note de l'année précédente (il ne faut donc pas avoir eu d'écart de note négatif).

Par ailleurs, les conditions suivantes seraient maintenues :

- durée minimale de 10 ans entre 2 nominations par liste d'aptitude
- possibilité de dérouler une carrière dans le corps des contrôleurs (sans limite d'âge)
- déclaration de se mettre à la disposition de l'administration pour rejoindre tout emploi susceptible d'être proposé dans l'actuel département d'affectation.

Les agents déjà proposés et classés en rang utile par les TPG, mais pas encore inscrits sur la liste d'aptitude, conserveraient une priorité d'inscription pour les listes à venir. Tout déclassement doit être justifié dans le procès verbal de la CAPL. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté.

La période transitoire pour liste d'aptitude au corps d'AR (2006 et 2007)

Le taux de promotion étant très favorable (il y a plus d'emplois disponibles que d'ayants vocation), aucune note chiffrée minimale n'est actuellement exigée. Dans les faits, les agents inscrits sont notés au moins 15. **Un rapport est demandé aux TPG pour les seuls agents qu'ils estiment ne pas pouvoir proposer à l'inscription.**

A l'avenir, la même procédure pourrait être maintenue. Les TPG pourraient s'appuyer sur la dernière évaluation notation pour effectuer leurs propositions. Toutefois, il serait exigé que les agents proposés soient au moins notés à la note de référence en N-1.

La CGT est totalement opposée au principe arbitraire de la liste d'aptitude. Cependant, elle demande à ce que soient harmonisées les pratiques locales pour permettre un traitement plus équitable d'un département à un autre.

LA NOTATION, COMMENT ÇA MARCHE ???



Le calendrier

Les CAP centrales se sont tenues le 18 janvier pour les B et le 19 janvier pour les C afin de déterminer les enveloppes capital mois par département.

Ci-dessous le tableau pour les Hauts-de-Seine :

	Solde 2005				2006					
	Solde avant CAPL	Majorations	Traitement des recours	TOTAL	Nombre d'agents à noter	Nombre d'agents apportant	Nombre d'agents pouvant consommer	EKM	Nombre d'agents avec réduction de 3 mois	Nombre d'agents maxi avec réduction d'1 mois
Catégorie C	5	4	3	6	471	424	313	387	85	132
Catégorie B	21	2	1	22	401	353	208	339	71	126
Catégorie A (Insp + Huissiers)					106 (24)*	104 (24)*	104 (24)*	103	21 (5)*	40 (6)*

* :Entre parenthèses, les données pour les Huissiers du Trésor

- le 20 février : réunion et information pour les notateurs de 1er degré
- Le 27 février : information des critères d'attribution entre poste et services aux représentants du personnel
- Le 14 avril au plus tard : notation finale doit être terminée
- En juin : recours en CAP Locale
- Jusqu'au 31 août : transmission des recours en CAP Centrales à la CP
- Septembre, octobre et novembre CAP centrale et bilan



Les EKM sont déterminées comme suit :
Au niveau national les règles de la D.G.C.P. à respecter étaient les suivantes :

- **Le capital mois à répartir est égal à 90% de l'effectif des agents notés**, hors agents parvenus à l'échelon terminal de leur grade.
- La durée de réduction d'ancienneté est **d'un ou de trois mois**.
- Le nombre de bénéficiaires d'une réduction d'ancienneté de **trois mois est fixé à 20%** de l'effectif des agents notés, hors agents parvenus à l'échelon terminal de leur grade. (agents dits apportant)
- Les majorations d'ancienneté sont d'un mois ou de trois mois.
- L'enveloppe capital mois est calculée globalement par catégorie.
- Les enveloppes sont attribuées aux départements au prorata des effectifs des agents à noter hors agents parvenus à l'échelon terminal de leur grade.

Le parcours du noté

- Le noté est averti, par écrit ou par mail, 48 à l'avance de son entretien d'évaluation ;
- Entretien dévaluation de 20 minutes minimum où tous les sujets le concernant sont abordés (résultats de l'année passée, futurs objectifs, comportement dans le travail, besoins en formation, objectifs de carrière, mobilité géographique professionnelle de l'agent, etc...) ;
- L'agent prend connaissance du compte-rendu d'évaluation sur EDEN, apporte, le cas échéant, des commentaires et valide sous 8 jours ;
- L'agent prend connaissance de sa feuille de notation finale et dispose à nouveau de 8 jours pour la valider
- L'agent dispose alors de 2 mois pour formuler un recours



Qui est évalué/noté et quand ?

La notation 2006 portant sur la manière de servir en 2005, la note est attribuée au titre du corps, grade et échelon détenu au 31/12/05 . La notation 2006 concerne tous les agents en activité pendant au moins 3 mois, même non consécutifs, en 2005.

Cas particuliers :

- **les agents promus au grade supérieur** (Ex : C2 ou C1 promus CP) en 2005 seront notés et évalués dans leur nouveau grade/échelon détenu au 31/12/2005, sous réserve d'avoir exercé les fonctions de leur corps de notation pendant au moins 3 mois en 2005 (de façon continue ou discontinue).
- **Les agents promus au corps supérieur en 2005 (AST à AR, AR à Contrôleurs, etc...)** seront évalués et notés dans leur nouveau corps, grade et échelon détenu au 31/12/2005 sous réserve d'avoir exercé les fonctions de leur corps de notation pendant au moins 3 mois en 2005 (ex: les AR promus contrôleurs par liste d'aptitude au 1/12/2005 ne seront pas notés en 2006).

Cependant, pour ces cas particuliers, un entretien d'évaluation pourra être réalisé au cours duquel seules les orientations générales portant sur l'année à venir seront fixées.

- **L'évaluation -notation des stagiaires** : les stagiaires seront évalués-notés sous réserve de l'accomplissement d'au moins 3 mois d'activité en 2005 (le calcul des 3 mois est uniquement sur le stage pratique).
- **Les contractuels handicapés ne sont ni évalués, ni notés en 2006.**
- **Les agents situés à l'échelon terminal de leur grade** : si toute augmentation de note par rapport à la note de référence est sans effet sur la cadence d'avancement dans le grade et n'a pas d'incidence sur la consommation du capital-mois, il est toutefois important que ces agents soient valorisés de manière équitable selon leur manière de servir.

- **Les agents retraités, radiés et décédés** en 2005 ne seront pas notés en 2006
- **Les agents en CLM, CLD ou accident du travail** pendant plus de 9 mois en 2005 ne sont pas évalués mais sont notés de manière automatique par attribution de la note de l'année précédente ou de la note pivot suite à avancement (le notateur est le supérieur où l'agent a été placé en congé).
- Les agents mutés en 2005 sont notés et évalués par leur supérieur hiérarchique au 31/12/05 sous condition d'avoir eu au moins 3 mois d'activité dans leur service d'accueil. Si la mutation a eu lieu au 1er janvier 2006, le supérieur hiérarchique de l'agent au 31/12/05 devait prendre l'initiative de l'entretien d'évaluation avant le départ de l'agent.



Le compte-rendu d'évaluation
Il comprend 4 parties

- Signalement de l'agent (affectation, grade, échelon), la description de ses fonctions
- Une rubrique « année écoulée » : résultats obtenus en fonction des objectifs fixés et des formations suivies
- Une rubrique « année à venir » : objectifs assignés pour 2006, formations envisagées, perspectives d'évolution de carrière (dont l'avis du notateur pour la liste d'aptitude) et perspectives de mobilité
- Expression de l'agent avec 4 questions : appréciation des fonctions et possibilités de changement, formation, avancement de carrière et mutation, autres observations)

La feuille de notation (B et C)
Elle comprend 5 parties :

- L'avis du notateur du 1er degré comprenant le tableau synoptique composé de 6 colonnes de niveaux (Excellent - Très bien - Bien - Assez bien - Passable - Insuffisant), 15 lignes de critères (4 pour connaissances professionnelles, 4 pour qualités personnelles et professionnelles, 4 pour méthode de travail et 3 réservées au B pour qualités d'animation) et l'avis du notateur et la note proposée.
- L'avis du notateur du 2nd degré avec une appréciation et une proposition de note
- L'appréciation générale et la note définitive du TPG
- Les observations de l'agents
- La notification signée par l'agent (date de référence pour le délai de 2 mois pour un éventuel recours).

La notation et ses conséquences

Un nouveau barème s'applique. Pour chaque échelon de chaque grade, une note est fixée (par exemple, pour l'échelon 4 Contrôleur 1ère classe : 15,50).

- Catégorie C de 13 à 16,25
- Catégorie B : de 13 à 17
- Catégorie A (Inspecteurs et Huissiers) de 13 à 15,75

La note pivot est appliquée, avec possibilité d'écart lorsque l'agent est noté pour la 1ère fois dans un nouvel échelon.

Sinon, la note de l'année précédente (note de référence) est reconduite avec possibilité d'écarts.

A chaque note pivot peut s'appliquer des écarts -0,06, -0,02, -0,01 (écart d'alerte), +0,01 (écart pour efforts reconnus), +0,02 (écart pour prestation très bonne), +0,06 (écart d'excellence).

Ces écarts s'appliquent qui « sortent de la norme ou de la moyenne ». Selon la Direction, « un agent qui exécute normalement et correctement les missions qui lui sont confiées » ne connaît pas d'écart de note.

Comme indiqué Page 1, suite au rapport « Lajoumard », l'évolution positive +0,01 est autorisée à partir de la notation 2006. Même si cette marge supplémentaire ne donne pas droit à un avancement accéléré, elle permettra de souligner la valeur professionnelle des agents. Cette évolution de +0,01 pourra également être utilisée en faveur des très bons agents pour lesquels les contraintes liées à la gestion du capital mois ne permettent pas de leur attribuer, en 2006, une réduction d'ancienneté.



Le recours

Certaines modalités du système de notation antérieur ont été reconduites (avec une interprétation restrictive de la circulaire ministérielle du 4/11/04 par la DGCP) :

- Seules les notes et appréciations du notateur final peuvent faire l'objet d'un recours ;
- Si le TPG utilise les formules «avis conforme, appréciations partagées,... », le recours peut être formulé contre les appréciations des notateurs de 1er et/ou 2ème degré.

Mais de nouvelles modalités ont été introduites. En effet, tous les éléments figurant dans le compte rendu de l'entretien d'évaluation peuvent être contestés et modifiés en CAP si l'agent introduit un recours contre la notation.

Pour la CGT, ce sont les fondements de cette « notation/évaluation » qui sont à revoir complètement. En effet, malgré les «aménagements» suite au rapport « Lajoumard », demandé par le Ministère grâce à la multiplication des recours de note (campagne menée par la CGT !), cette réforme remet en cause le déroulement de carrière qu'une grande majorité d'agents est en droit d'attendre. La cohésion de nos équipes est remise en cause par l'instauration des objectifs individuels et la mise en concurrence entre collègues avec les quotas restrictifs de bonifications accordées. De plus, la qualité du service public est aussi laissée pour compte par une demande de rendement tous azimuts au détriment de nos partenaires et usagers du réseau.

La CGT demande donc l'abrogation de cette réforme dans l'intérêt individuel et collectif des personnels.

Au vu des conséquences désastreuses que cette réforme peut avoir sur l'avancement et donc votre pouvoir d'achat, n'hésitez pas à formuler un recours en notation. Les élus en CAP Locale sont à votre disposition pour vous aider à formuler le cas échéant.



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

Nom : _____ Prénom : _____
Affectation : _____
Grade : _____ Indice : _____
Date : _____

Déclare adhérer au Syndicat National du Trésor

Signature : _____

A remettre à un syndiqué CGT ou à Carole LAFON case CGT de la TG

