



# la CGT trésor Corse du Sud



## LA NOTATION: Nouveautés 2008

### **TOUTES LES RAISONS DE FAIRE UN RECOURS !**

La campagne de notation 2008 qui a déjà commencé et doit se terminer début mai ne doit pas être pour l'administration l'occasion de passer sous silence certaines dispositions qui ont une incidence sur l'avancement des personnels.

En effet, la Direction s'est totalement abstenue d'informer en amont les Organisations Syndicales sur les nouvelles mesures introduites en 2008.

Le Syndical National du Trésor CGT est opposé à ce système arbitraire et incohérent qui est loin d'être neutre en terme de conditions de travail et de déroulement de carrière.

Entre la mise en œuvre des réformes et les suppressions d'emplois, les personnels se trouvent mis en opposition les uns par rapport aux autres à cause de l'individualisation de la notation.

Les quotas de bonification non seulement accentuent cette situation, mais dégradent de plus en plus les relations avec l'encadrement, voire entre les collègues.

De leur côté, les notateurs de 1<sup>er</sup> degré se plaignent de ne pouvoir noter leurs agents comme ils l'entendent, et les personnels motivés qui constituent la grande majorité ne comprennent pas ce système injuste et hypocrite qui ne répond pas à leur attente.

Le Syndicat National du Trésor CGT tient à vous informer sur le déroulement de la notation, sur les principales nouveautés de la notation 2008 pour les agents de catégorie B et C, et les conséquences engendrées notamment en matière d'avancement.

La CGT ne peut que vous conseiller de formuler un recours en notation qu'elle défendra tant au niveau local qu'au niveau national.

## UN SYSTEME IRRATIONNEL

Le système de la notation repose sur le principe dit de "l'enveloppe fermée" (comme la Sécurité Sociale depuis 2001 !), c'est-à-dire que le nombre de points à distribuer est prévu bien avant la réalisation des travaux qu'ils sont censés sanctionner. Pour bien comprendre, il faut se rappeler que ces points représentent de l'argent, ils sont donc compris dans le budget du Ministère. Un avancement plus rapide sur une année civile représente pour le mois ou les mois gagnés une somme au budget de l'Etat qui se calcule de façon très simple : (indice n-1 - indice n) x valeur du point d'indice x nombre d'agents. Or, le budget est voté en loi de finances n-1 alors que la notation a lieu en n+1 pour l'exercice de l'agent en année n. Conclusion : les dés sont pipés puisqu'on détermine *a priori* la réalisation d'objectifs à valider et à apprécier *a posteriori*. On le voit, à moins de lire dans le marc de café, tout ce système de notation ne sert qu'à mettre les agents en concurrence (non libre et faussée) et n'est absolument pas fait pour reconnaître leur travail.

## RAPPEL SUR LA NOTATION

### SUR L'ENTRETIEN

L'entretien se déroule entre le notateur et le noté.  
Aucune tierce personne ne doit y assister (y compris les adjoints)

La fiche de notation (avec tableau synoptique, note et écart de note) doit être présentée à l'agent en même temps que le compte rendu d'évaluation.

**Précision :** pour les agents ayant eu des arrêts de maladie : aucune mention ne doit être faite dans la notation sur les périodes d'arrêt maladie. Comme les agents à temps partiel, ils doivent être évalués sur le travail fourni pendant leur temps de présence.

### SUR LES OBJECTIFS

L'instruction précise que les objectifs peuvent être quantitatifs ou qualitatifs.  
Conformément à l'engagement de la DGCP ces 2 dernières années, ces objectifs restent essentiellement qualitatifs.  
L'agent doit être vigilant sur la détermination des objectifs quantitatifs : nous vous invitons à refuser tout engagement « chiffré ».  
Ceci tout simplement pour éviter d'être mis en porte à faux l'année suivante : les objectifs sont individuels mais l'exercice des missions est collectif ..... si les objectifs ne sont pas atteints...votre feuille de notation l'année suivante ne mentionnera pas le manque de personnel dans le service ou la maladie et autres impondérables ! ! ! !

## LES ECARTS DE NOTE

- + 0.06 : 3 mois de gain pour l'avancement d'échelon
- + 0.02 : 1 mois de gain pour l'avancement d'échelon
- + 0.01 : avancement moyen
- 0.00 et -0.01 : avancement moyen
- - 0.02 : 1 mois de retard à l'avancement d'échelon
- - 0.06 : 3 mois de retard à l'avancement d'échelon

### **Attention la note compte pour le changement de grade ou de corps.**

L'écart de note +0.01 n'a aucune incidence.

Cette note n'a qu'une valeur théorique, n'entame pas l'Enveloppe Capital Mois du poste.

Le + 0.01 peut être attribué à tous les agents sans limitation de nombre. Exigez qu'il vous soit attribué à minima.

## **L IMPORTANCE DES ECARTS DE NOTE**

**1. Pour l'avancement** : bonification d' 1 ou 3 mois

**2. Pour les tableaux d'avancement**

## **Les éléments nouveaux de la notation 2008**

**1- Les échelons fixes donnent désormais droit à bonification !**

Echelon fixe : échelon dans lequel tous les agents avancent de la même manière

Echelon variable : échelon dans lequel les agents avancent différemment avec les attributions de bonifications dites de « réduction d'ancienneté dans l'échelon » (1 ou 3 mois) ou les pénalisations dites de « majoration d'ancienneté dans l'échelon » (-1mois ou -3 mois).

**Pour les agents d'administration, il s'agit uniquement du premier échelon d'AAI**

	Echelon	Durée moyenne	Durée minimale	Indice nouveau Majoré
<b>Echelon fixe</b>	<b>1</b>	<b>1 an</b>	<b>1 an</b>	<b>283</b>
Echelons	2	2 ans	1 an 6 mois	285
variables	3	2 ans	-1 an 6 mois	291

**Pour les contrôleurs 2<sup>ème</sup> classe, il s'agit des 5 premiers échelons fixes**

	Echelon	Durée moyenne	Durée minimale	Indice nouveau majoré	
Echelons fixes	1	1 an	1 an	297	
	2	1 an 6 mois	1 an 6 mois	303	
	3	1 an 6 mois	1 an 6 mois	319	
	4	1 an 6 mois	1 an 6 mois	325	
	5	1 an 6 mois	1 an 6 mois	339	
Echelons variables	6	2 ans	1 an 6 mois	352	
	7	3 ans	2 ans 3 mois	362	
	8	3 ans	2 ans 3 mois	370	
	9	3 ans	2 ans 3 mois	384	
	10	3 ans	2 ans 3 mois	395	
	11	3 ans	2 ans 3 mois	418	
	12	3 ans	3 ans	439	
Fin de grade	13			463	

**Les nouveaux droits**

Le cumul des bonifications et des pénalisations n'a pas d'effet immédiat : il est capitalisé et n'est utilisé qu'au moment du passage au premier échelon variable.

Ainsi, **pour les contrôleurs, le cumul est utilisé pour le passage du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon mais sans la limite obligatoire de 6 mois** afin de respecter la durée minimale dans le 6<sup>ème</sup> échelon. Cette limite est déterminée par la différence entre la durée moyenne (2 ans) et la durée minimale (1 an 6 mois) dans le 6<sup>ème</sup> échelon.

Si un contrôleur obtient plus de 6 mois de bonifications, il perd totalement les mois obtenus au delà de 6 mois. Ils ne servent ni au passage du 7<sup>ème</sup> au 8<sup>ème</sup> échelon, ni au passage du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon.

**Pour les agents d'administration 1<sup>ère</sup> classe les bonifications obtenues, avec une possibilité jusqu'à 3 mois, sont utilisées lors du passage du 2<sup>ème</sup> au 3<sup>ème</sup> échelon.**

**2- Nouveau barème de notation pour la catégorie C :**

Suite au reclassement à la date du 4 mai 2007 lié au décret 2007-655, les barèmes de notation des agents de la catégorie C ont changé.

Ce reclassement n'a pas d'incidence sur l'avancement, car il n'a entraîné qu'une modification de la valeur des notes pivot du barème. Les bonifications (réductions d'ancienneté dans l'échelon) bien que non visibles sont conservées et serviront pour le passage à l'échelon supérieur.



Les agents qui ont une variation négative (-0.02 et -0.06) l'année précédant l'établissement du tableau d'avancement, sont automatiquement exclus de la sélection.

Les agents qui ont une variation négative sur les années N-2 et N-3 ou la note d'alerte l'année N-1 voient leur dossier abordé en CAP Locale et peuvent se voir classés si leur qualité de travail s'est améliorée.

## **2. LES LISTES D APTITUDE**

L'incidence est très marquée pour ce qui concerne les listes d'aptitude de C en B ce qui accentue encore plus le coté arbitraire des choix effectués par l'administration.

En effet, sont pris en compte les éléments de la notation des 3 dernières années (2005.2006.2007) :

- les notes chiffrées attribuées les 3 dernières années
- les appréciations qui doivent être cohérentes avec la manière de servir de l'agent
- les comptes rendus d'évaluation notamment au travers de la rubrique « évolution de carrière (avis pour l'accès au corps supérieur)

Les agents ayant des variations de note négative sur au moins une des 3 dernières années sont exclus de cette sélection.

**En conclusion, n'hésitez pas à faire un recours si vous n'êtes pas satisfait de votre note !**

**NOTATION = PROMOTION = SALAIRE**

Vos élus CGT en CAPL Cat.C :

Cathy PAOLINI,  
Marie-Antoinette BERETTI

Vos élus CGT en CAPL cat. B :

Pascale BERTRAND  
Joëlle PERETTI  
Jean-Baptiste MONDOLONI  
Annick OGOR