



C G T FINANCES PUBLIQUES D'INDRE ET LOIRE

**Révision NOTATION 2011 (gestion 2010)
Filière fiscale
CAPL N°3 du 14 juin 2011**

Tours, le 14 juin 2011

Dans le cadre des réunions sur les nouvelles règles de gestion à la DGFIP, la notation occupe une place à part. En effet, la parution le 28 juillet 2010 d'un décret qui remplacera celui du 29 avril 2002 change la donne. Il ne s'agira pas, comme pour les autres thèmes (mutations, promotions ...) d'harmoniser les règles de gestion, mais bien de la mise en oeuvre de la réforme de la notation à la DGFIP.

Ce nouveau décret, applicable au plus tard le 1er janvier 2012, c'est à dire pour la notation 2013 instaure un entretien professionnel, au contenu différent de ceux existants et à la suppression de la note chiffrée. Cependant, il prévoit la possibilité, dans son article 1, de conserver un système basé sur une note chiffrée. La CGT Finances Publiques a pris l'initiative de mettre sur la table des groupes de travail ce sujet crucial et a revendiqué l'application de cette mesure dès les premières réunions de septembre 2010.

Ce décret modifie aussi fortement tout le dispositif des voies de recours et supprime les quotas pour l'attribution des réductions de séjour dans les échelons. Il changera donc très sensiblement les conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des agents.

Cette réforme de l'évaluation / notation s'inscrit dans un contexte général de remise en cause des garanties statutaires pour imposer la culture du résultat, la rémunération au mérite et l'individualisation des carrières, en s'appuyant sur les méthodes de management imposées des pires exemples du privé.

La CGT Finances Publiques s'oppose bien évidemment à l'un comme à l'autre de ces systèmes, et mène le combat sur deux fronts.

1°) La CGT porte des revendications fortes pour de meilleures garanties collectives dont :

➤ **La levée intégrale des quotas qui pénalisent les agents dans leur déroulement de carrière :**

Les agents ne peuvent être notés à la hauteur de leur implication lorsque les économies budgétaires se font sur le dos des personnels et se traduisent entre autres par des enveloppes capital mois limitées. Les pénalisations sont stigmatisantes et contre-productives : elles n'apportent d'ailleurs aucune réponse. Les notateurs sont d'ailleurs très critiques sur ces quotas qui les empêchent de noter réellement la manière de servir des agents.

➤ **L'abandon de toute référence aux objectifs individuels.** La politique d'objectifs irréalistes compte tenu des suppressions d'effectif est source d'un arbitraire accru. Cela a pour effet de détériorer les conditions de travail par le développement de relations conflictuelles et de remettre en cause le travail collectif.

➤ **Le maintien de la note chiffrée seul élément objectif qui fait le lien avec la carrière.** Il est bien question pour l'administration d'imposer un nouveau système : il n'y aurait plus d'entretien d'évaluation notation mais plus qu'un seul entretien professionnel dans lequel l'agent sera totalement soumis au bon vouloir de sa hiérarchie.

Pourtant, la note chiffrée contrairement aux idées reçues est la clef de voûte du caractère statutaire de la notation car elle empêche la contractualisation de la notation. Avec un système basé sur une note chiffrée, le notateur doit tenir compte des évolutions de carrière et les distorsions entre notateurs sont limitées par l'application d'un barème de référence.

La CGT reste particulièrement attachée à une véritable reconnaissance de la valeur professionnelle des agents. Cela doit se faire au travers d'une notation basée sur des critères objectifs, reflétant la qualité du Service public rendu et du travail réalisé et sans être conditionnée à des objectifs quantitatifs dont l'agent n'a pas la maîtrise.

RGPP, suppressions des emplois, attaque sur les pensions, réformes et réorganisations de structures, «loi mobilité», extension rapide à l'ensemble des fonctionnaires de la «prime de fonction et de résultat» (PFR, qui a vocation à remplacer l'ensemble des autres primes) ...

Tous les choix gouvernementaux visent à réorienter l'action administrative vers les critères de rentabilité et de réduction des coûts, vers une conception du Service public non plus ancrée sur la satisfaction des besoins sociaux, le plein accomplissement des missions et l'égalité de traitement des citoyens, mais sur la seule réalisation d'objectifs prioritaires...l'objectif global étant de mettre à bas tous les outils de solidarité sociale pour faire place nette à la seule logique de rentabilité financière pour l'ensemble des activités humaines.

Le système d'évaluation / notation constitue bien un accompagnement primordial de cette politique et forme un tout cohérent avec tous ces autres choix gouvernementaux dans lequel sont imbriquées de façon indissociable les options politique de casse de la Fonction Publique et la boîte à outil pour effectuer cette casse. C'est la désastreuse cohérence de cette politique que nous combattons !

La CGT revendique un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini. Elle revendique :

- une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ;

- deux niveaux de recours en CAP de pleine compétence.

L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues, elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes.

La CGT exige la suppression de ce contingentement.

Par ailleurs, la CGT s'oppose à toutes les formes de rémunération liées au mérite et/ou évaluation, à l'instar de ce que l'administration propose avec la PFR.