



SPECIAL SYNDIQUES

La Réforme de la Notation

Sommaire :

- <i>Objet du dossier</i>	page 2
- <i>Introduction</i>	page 2

Partie 1 : Rappels techniques

• les textes.....	page 3
• calendrier.....	page 3
• Qui est évalué/noté et quand ?.....	page 3
• le parcours du noté.....	page 4
• le compte rendu d'évaluation.....	page 4
• la feuille de notation.....	page 5
• la notation et ses conséquences.....	page 5
• la répartition des gains et pertes à l'avancement.....	page 6
• le recours.....	page 6

Partie 2 : Le point de vue de la CGT

Analyse critique (vue à la CEN)

• L'avancement soumis à la performance.....	page 7
• Une répartition locale et arbitraire des droits à l'avancement	page 7
• Une régression majeure dans les déroulements de carrière.....	page 8
• La mobilité soumise à l'avis du notateur.....	page 8
• L'arme ultime : la pénalisation par augmentation à l'avancement.....	page 9
• Diviser les personnels pour mieux régner.....	page 9
• Les cadres A face à la réforme.....	page 9
• Le casse tête du notateur.....	page 10
• Un dispositif qui met le cadre A en première ligne.....	page 10
• La réaction nécessaire des notateurs.....	page 11
• L'entretien détourné de son fondement.....	page 11
• La concession du droit au recours.....	page 12
• La formation professionnelle instrumentalisée.....	page 12
• Lien avec le reste des réformes	page 13
• Une dématérialisation suspecte.....	page 13

Démarche revendicative CGT

• campagne d'HMI en décembre et janvier	page 14
• grèves et manifestations la 3 ^{ème} semaine de janvier.....	page 14
• perspectives d'action pour fin janvier février.....	page 14

Objet du dossier

Suite aux conclusions du groupe de travail interne du 26 novembre et au débat à la CEN du 03 décembre, le SNT CGT prend la décision de diffuser rapidement aux syndiqués ce présent dossier.

Elle a pour objet de fournir aux syndiqués un outil revendicatif pour :

- ouvrir le débat dans les services
- engager une campagne d'HMI intensive en décembre et janvier

Le but de cette opération étant bien sûr de sensibiliser les personnels aux enjeux de cette réforme.

Les analyses portées dans cette note pourraient également servir d'argumentaire dans la perspective de l'"action finances" de la 3^{ème} semaine de janvier.

Introduction

Au Trésor public, l'instruction N°04-064-V32 qui encadre cette réforme dans les services, n'a été publiée que le 3 décembre et rendue disponible sur Magellan le 8 décembre 2004.

A aucun moment, la DGCP n'en a informé le SNT. De plus, aucune consultation des organisations syndicales sur le projet d'instruction n'a eu lieu. Seuls les guides de la direction ont été soumis aux syndicats une fois rédigés pour avis (voir compte rendu sur le site du SNT CGT rubrique « [Personnel](#) > [Notation](#) > [Réforme de la notation](#) »)

La direction a aussi systématiquement repoussé les discussions sur les conséquences en matière d'avancement et sur les modalités de recours en notation, en invoquant une attente de précisions au niveau ministériel.

C'est donc dans ce contexte que la DGCP a totalement ignoré les personnels dans la mise en œuvre d'une réforme majeure au Ministère. Le dialogue social au plan national a été tronqué et les instances locales mises devant le fait accompli.

Les remontées d'informations de divers départements laissent penser aussi que des interprétations locales divergentes existent sur cette nouvelle notation. Ceci nous amène à craindre des dérives graves localement pour les personnels.

Partie 1 : Rappels techniques

Les textes

Le but de cette note n'est pas de paraphraser l'instruction. Néanmoins, compte tenu de la complexité de cette réforme il paraît nécessaire d'en rappeler synthétiquement le contenu.

Le détail de la nouvelle procédure est disponible sur Magellan "[Les femmes et les hommes](#)":

- [instruction n°04-064-V31 du 3 décembre 2004](#)
- 3 guides ([Guide Evaluation](#), [Guide catégorie A](#), [Guide catégories B et C](#))

En préambule de l'instruction, la DGCP rappelle ses objectifs :

« Cette réforme introduit une véritable rupture par rapport à l'ancien dispositif...et institue une gestion des ressources humaines fondée sur trois principes. 1^{er} principe : la mise en place d'un entretien individuel obligatoire pour chaque agent avec son supérieur hiérarchique direct...2^{ème} principe : le lien direct entre la note chiffrée et la cadence d'avancement, par la mise en place de barèmes de notation, et de règles précises pour l'attribution des avancements accélérés d'échelon...3^{ème} principe : la motivation des agents, par une différenciation des déroulements de carrières en fonction des résultats professionnels obtenus et de l'implication personnelle des agents »

Le calendrier

- Les CAP centrales, pour «les attributions des enveloppes capital mois aux départements », ont été récemment avancées au 12 janvier pour la catégorie B et au 13 janvier pour la catégorie C.
- Répartition du capital mois par le TPG entre les notateurs de 1^{er} degré, fin janvier
- Entretiens d'évaluation, fin janvier, début février.
- Mises en ligne des comptes-rendus d'évaluation et des notations + visas notateur et notés : fin février et en mars
- Recours en notation de mars à mai

La direction affiche son objectif de vouloir terminer la procédure de notation 1^{er} degré fin février début mars.

Qui est évalué/noté et quand ?

Règle générale : la notation 2005, première version de la réforme, portera sur la manière de servir de l'année 2004.

La note est attribuée au titre du corps, grade et échelon détenus au 31 décembre 2004.

La notation 2005 concerne tous les agents en activité pendant au moins trois 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 : ceci constitue une différence par rapport à l'ancien système où le

promu était noté mais avec 1 point de moins que les collègues de même échelon en catégorie B.

Les agents retraités, radiés et décédés au cours de 2004 ne sont pas notés en 2005.

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 l'année précédente 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 (pendant la campagne de notation), le supérieur hiérarchique direct de l'agent au 31 décembre 2004 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 01/01/2005.

Le parcours du noté

- Le noté est averti, par écrit ou par e-mail, 48 h 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 par informatique 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.

Le compte-rendu d'évaluation (B et C)

Il comprend 4 parties :

- le signalement de l'agent (affectation, grade, 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 pour l'année à venir
 - les formations envisagées
 - les perspectives d'évolution de carrière avec les conditions statutaires et l'avis du notateur pour l'avancement de grade (ex : ARP1 à ARP2) et pour la liste d'aptitude
 - les perspectives de mobilité : 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
 - autres observations

La feuille de notation (B et C)

Elle comprend 5 parties :

- l'avis du notateur du premier degré comprenant :
 - le tableau synoptique composé de :
 - 6 colonnes de niveaux à la place de 5 auparavant (Excellent – Très bien – Bien – Assez bien – Passable – Insuffisant)
 - 15 lignes de critères à la place de 9 auparavant (4 pour connaissances professionnelles – 4 pour qualités personnelles et professionnelles – 4 pour méthode de travail - 3 réservées au B pour qualités d'animation)
 - l'avis du notateur de 1^{er} niveau et la note proposée
- l'avis du notateur de second 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

L'instruction précise qu'un chef de poste notateur de 1^{er} degré peut déléguer entièrement l'évaluation-notation à son adjoint de catégorie A. Dans ce cas le chef de poste devient notateur de 2^{ème} degré.

Par délégation du TPG, le fondé de pouvoir ou le receveur des finances territorial peuvent procéder à la notation finale.

La notation et ses conséquences

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

Catégorie C : de 13 à 16,25

Catégorie B : de 13 à 17

Inspecteur et huissiers de 13 à 15,75

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

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

Chaque note pivot peut s'appliquer des écarts -0,06 ; -0,04 ; -0,02 (écart de pénalité pour insuffisance) -0,01 (écart d'alerte) +0,02 (écart pour prestation dépassant les attentes) +0,06 (écart d'excellence)

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

Ces écarts ont une conséquence directe sur l'avancement :

- 0,06 3 mois de retard à l'avancement sur l'année
- 0,04 2 mois de retard à l'avancement sur l'année
- 0,02 1 mois de retard à l'avancement sur l'année
- 0,01 aucune incidence directe sur l'avancement (sanction psychologique)
- +0,02 1 mois d'accélération de l'avancement sur l'année
- +0,06 3 mois d'accélération de l'avancement sur l'année

Les écarts ne sont pas cumulatifs sur plusieurs années pour l'avancement. Par exemple, -0,01 deux années de suite ne correspond pas à -0,02 avec 1 mois de retard à l'avancement.

Les 'récompenses' ou pénalités sont revues chaque année, même si la note attribuée est différente de la note pivot.

La note indique le stade de la carrière de l'agent, alors que l'écart marque la performance de l'année.

La répartition des gains et pertes à l'avancement

Le nombre de capital-mois est calculé en fonction de l'effectif noté, déduction faite de l'échelon terminal de grade.

50% des agents ne pourront pas bénéficier de réduction, 30% bénéficieront d'1 mois et 20% de 3 mois.

La CAP centrale répartira dans les départements l'enveloppe capital-mois.

Le TPG est ensuite chargé de répartir l'enveloppe capital mois locale entre les notateurs de 1^{er} degré. Cette répartition est dénommée « harmonisation préalable » dans l'instruction.

Le notateur de 1^{er} degré évaluera et notera ensuite ses agents en fonction des moyens qui lui auront été attribués.

Les TPG et les notateurs de 1^{er} degré devront se rapprocher au mieux des pourcentages d'agents bénéficiaires de réductions (30% 1 mois ; 20% 3 mois)

Une provision devra être constituée au plan national et local pour pouvoir satisfaire d'éventuels recours.

Les majorations d'ancienneté suite à pénalités de notes (-0,06 ; -0,04 ; - 0,02) ne sont pas préalablement comptabilisées et constitueront un stock de mois reportable dans l'enveloppe capital-mois de l'année suivante.

Pour les agents appartenant à des corps ou grades à effectifs restreints l'enveloppe capital-mois est regroupée avec d'autres corps ou grades. Pour les huissiers avec les inspecteurs, pour les AST avec les AR. Dans le système antérieur, ces grades avaient des enveloppes distinctes.

Le recours

Certaines modalités du système de notation antérieur ont été reconduites (interprétation restrictive de la circulaire ministérielle du 04/11/2004 par la DGCP) :

- Seules les notes et appréciations du notateur final (TPG) 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 1^{er} et 2^{ème} degré.

De nouvelles modalités ont été introduites :

- 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.

Partie 2 : Analyse critique de la CGT

L'avancement soumis à la performance

La direction définit la note pivot comme la norme et un exercice correct des fonctions ne donne lieu à aucune réduction (50% des agents).

Pour obtenir une réduction d'1 mois un agent doit faire preuve « d'une efficacité particulière, ou bien assumer une charge de travail très importante ». L'attribution de cet avancement, modestement accéléré, est donc soumise à un effort accru demandé aux personnels.

Quant aux réductions de 3 mois rien de plus que « l'excellence », jugée exceptionnelle par la DGCP, n'est demandée. A cet effet, les consignes de la DGCP aux notateurs de 1^{er} niveau sont de cocher les cases 'excellent' du tableau synoptique le moins souvent possible.

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 la solution que la DGCP a trouvé pour compenser la baisse d'effectifs.

Une répartition locale et arbitraire des droits à l'avancement

Dans l'ancien système la répartition des réductions d'avancement s'effectuait arithmétiquement au niveau national.

Avec la nouvelle notation, la DGCP déconcentre la gestion du personnel au plan local. Le TPG obtient donc un pouvoir de décision absolu sur l'avancement des personnels de son département. Les commissions d'harmonisation initialement annoncées, pour rendre la répartition des réductions plus équitable, disparaissent au profit d'une « harmonisation préalable ».

Le TPG distribue donc, selon son bon vouloir, des enveloppes par poste et service, exerçant une pression sur ses cadres dans la gestion du personnel. Les notateurs de 1^{er} niveau ne pourront donc pas noter objectivement les personnels en appréciation du travail accompli. Les chefs de poste ou de services auront à gérer une contrainte budgétaire qui s'exprime par une enveloppe limitée de capital-mois à répartir.

C'est le fondement de cette réforme qui est enfin dévoilé, à savoir la gestion de la régression des moyens en personnel. Le 'mérite individuel' n'est qu'un leurre utilisé pour mettre en compétition et 'stimuler' des agents en mal de reconnaissance dans leur travail.

Rapidement les quelques illusions que certains auraient pu avoir sur la récompense de leur "mérite" s'effriteront devant la réalité budgétaire de cette réforme.

Le notateur de 1^{er} degré se trouvera ainsi coincé entre le marteau et l'enclume, entre les directives du TPG et les attentes des agents.

Par cette nouvelle prérogative de déconcentration, les TPG auront 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 personnels assurant une gestion courante. Ainsi, la notation, qui est sensée refléter une appréciation individuelle de l'agent dans son travail, est liée à l'affectation de ce dernier.

C'est pourquoi, la CGT revendique que dès la connaissance de l'attribution du capital-mois, l'information et la consultation des CAP locales soient 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.

Une régression majeure dans les déroulements de carrière

Jusqu'à présent un déroulement de carrière régulier en fonction de l'ancienneté dans les services était assuré à tout agent. Bien qu'insuffisant et limité par les restrictions budgétaires, cet acquis reconnaissait un droit à l'avancement pour tout personnel assurant ses fonctions. Ainsi, un agent de recouvrement pouvait légitimement espérer terminer ARP1 en fin de carrière et un agent de catégorie B devenir contrôleur principal.

La nouvelle notation remet totalement cet acquis en cause en provoquant un tassement des carrières. Désormais le changement de grade est soumis à l'avis du notateur dans le compte rendu d'évaluation. Il s'agit pour le changement de grade d'une promotion analogue au changement de catégorie. La notation détermine le passage :

- d'AR à ARP2,
- d'ARP2 à ARP1,
- de catégorie C à C2,
- de C2 à C1,
- de C1 à CP,
- de catégorie B à Inspecteur.

En tout 6 listes d'aptitudes au lieu de 2, avec une remise en cause annuelle du droit au changement de grade par le notateur. L'avancement n'est donc plus un droit acquis, mais une promotion soumise à la performance. Désormais un agent de recouvrement pourra terminer sa carrière au grade d'AR et un contrôleur 2^{ème} classe.

Autre nouveauté significative : la candidature à la liste d'aptitude n'est plus un choix et une démarche personnelle de l'agent, c'est une obligation annuelle figurant dans le compte rendu d'évaluation.

La DGCP a trouvé un moyen pour faire pression sur les agents à l'échelon terminal de leur grade. Même si ces agents ne bénéficient pas de réductions à l'avancement, leurs notations seront différenciées par une note pivot plus basse (16 au lieu de 19) avec des baisses et augmentations de -0,06 à +0,06. Pour ces personnels il s'agira tout simplement du chantage à la liste d'aptitude pour changer de grade ou de catégorie.

La mobilité soumise à l'avis du notateur

La notion floue de mobilité est liée à la notation et suit la rubrique 'avancement' dans le compte rendu d'évaluation.

Pour rassurer le personnel, la DGCP inclus dans la mobilité la notion de changement de fonctions sur un même site. C'est donc la flexibilité et l'adaptabilité de l'agent qui sont recherchées pour mettre en œuvre les incessantes réformes du réseau et pour compenser au pied levé les vacances d'emplois.

De surcroît la direction n'exclue pas la mutation comme possible conséquence de l'évaluation/notation.

L'incitation forte à la mobilité (changement de fonction ou mutation) pourrait donc être le prix à payer pour bénéficier d'une accélération de carrière ou changement de grade.

L'arme ultime : la pénalisation par augmentation à l'avancement

4 niveaux de pénalité (-0,01 ; -0,02 ; -0,04 ; -0,06) sont inscrits dans la réforme notation, contre 2 niveaux d'avancement accélérés (+0,02 ; +0,06).

La direction présente la pénalisation des agents comme une possibilité et non comme une obligation du notateur. Mais pourquoi alors prévoir 3 niveaux de sanction (si on exclut la note d'alerte de -0,01) pour des cas marginaux et seulement 2 niveaux de 'récompense' ?

Même s'il n'en sera peut être pas fait usage immédiatement, la direction se donne les moyens de se débarrasser à sa guise d'éléments qu'elle juge indésirables.

Les termes utilisés dans l'instruction pour qualifier les diminutions de notes sont alarmants. Ces baisses de notes sont affectées « si l'activité de l'agent est très insuffisante ».

Cette notion est très proche de celle d'insuffisance professionnelle décrite dans l'article 70 de la loi 84-16 du 11/01/1984 qui donne lieu à des sanctions disciplinaires allant jusqu'au 4^{ème} groupe (mise à la retraite d'office, révocation).

La DGCP se dote donc d'un outil pour exclure des agents en légitimant la sanction par la notation.

L'autre intérêt des notes pénalisantes pour la direction est la récupération l'année suivante du capital-mois résultant des sanctions. Plus un TPG sanctionne ces 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.

Diviser les personnels pour mieux régner

Au détriment de la qualité de Service public rendu, le ministère de la Fonction publique a choisi de mettre en concurrence les fonctionnaires cassant toute solidarité entre agents et brisant l'esprit d'équipe. A l'image d'une doctrine libérale valorisant l'individualisme, la nouvelle notation divisera :

- Division entre catégories de personnel, car l'encadrement, lui-même évalué ne pourra satisfaire tout le monde et se verra obligé de favoriser certains agents au détriment des autres, provoquant un sentiment de grande injustice.
- Division entre les agents car certains chercheront à 'enfoncez' leurs collègues pour sortir la tête de l'eau.
- Finalement, opposition entre services pour se voir attribuer plus de capital-mois.

Les cadres A face à la réforme

Cette réforme concerne l'ensemble des cadres A en tant que notés et une partie d'entre eux en tant que notateurs. En effet, dans ces derniers jours, 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 plus une transposition du dispositif existant pour les cadres A que pour les 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 risque de compliquer sérieusement les choses et d'entraîner 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 au travers des (+0,06 point pour 20% des agents « excellents », à 0,02 point pour les « méritants » et au passage rien pour le reste soit 50% des agents), quelques possibilités. 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, leur ont expliqué la nécessité de faire passer le message qu'être bon agent est la norme, et que l'excellence est 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 attribué. Et pour couronner le tout, dès à présent, les directions locales demandent aux comptables et chefs de service, avant même qu'ait eu lieu l'entretien d'évaluation, qu'ils remontent leurs intentions de note pour ne pas dépasser les quotas accordés pour chaque département. Quel est dans ce cadre, l'intérêt de mettre en œuvre un entretien individuel qui ressemble plus ainsi à une vaste fumisterie qu'à une occasion importante de permettre un véritable dialogue professionnel capable d'influer sur une notation finale ?

Un dispositif qui met le cadre A en première ligne

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 et d'avoir de lourdes conséquences sur l'efficacité des services.

Rajoutons à cela, le contexte actuel, suppression massive d'emplois, augmentation de la charge de travail, qui viennent se rajouter à cette réforme avec les conséquences désastreuses que l'on peut y voir.

Il est évident que les cadres sont aussi victimes de cette réforme, en tant que notés mais aussi en tant que notateur. Que les directions locales au travers les différentes « grandes messes organisées » 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 à l'ensemble 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 fond 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 A, dans l'intérêt de tous.

Il est essentiel que les notateurs prennent conscience des conséquences désastreuses de cette réforme. Demain, il devront expliquer à 50% des agents qui effectuent tout à fait normalement leur travail, qu'ils ne pourront bénéficier d'aucune bonification.

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.

L'entretien détourné de son fondement

A l'annonce de cette réforme, l'entretien était présenté comme un moyen de dialogue pour chaque agent avec son supérieur hiérarchique direct permettant à l'agent d'exprimer ses attentes en matière de déroulement de carrière de formation et de mobilité.

Avec la publication de l'instruction il s'avère que l'évaluation et la notation deviennent délégataires limitant leur signification plus à une information et une formalité administrative.

Le pouvoir d'intervention de l'agent sur sa situation professionnelle et sa carrière s'en trouve d'autant plus amoindris. Même si l'agent a désormais un rôle actif au cours de sa notation, il est à craindre que dans bien des cas il lui soit nécessaire de se justifier et de se défendre sur la réalisation de ses objectifs.

C'est pour cela que la CGT revendique, pour l'instant en vain, le droit à l'agent de solliciter un représentant syndical, lors de l'entretien, quand il le souhaite.

La concession du droit au recours

Le ministère a concédé le recours sur le compte rendu d'évaluation, mais la DGCP a limité ce droit en y apportant la condition d'un recours simultané contre l'appréciation et la note du notateur final.

La direction entretient volontairement le flou sur les modalités de recours et la brièveté du paragraphe qui y est dédié dans l'instruction laisse planer le doute.

La répartition des réductions à l'avancement étant déconcentrée au plan départemental, le TPG devra prévoir sur son enveloppe capital-mois une provision pour satisfaire d'éventuels recours. La contestation de la note est donc elle aussi soumise aux moyens prévus dans la gestion des personnels. En conséquence, un TPG insuffisamment prévoyant ne satisferait pas les demandes d'augmentation de notes aussi légitimes soient-elles. Aucune consigne sur la taille de la provision n'est donnée aux TPG par la DGCP.

La DGCP a de plus précisé qu'elle ne comblerait pas les insuffisances locales par sa propre provision nationale pour les recours en centrale. Les agents subirait donc directement la mauvaise gestion de leur direction locale entraînant une inégalité de traitement pour les fonctionnaires du Trésor sur l'ensemble du territoire

La formation professionnelle instrumentalisée

Nécessaire et valorisante pour les personnels, la formation professionnelle est utilisée à une toute autre fin par la direction dans le cadre de la réforme notation.

Liée aux objectifs individuels, la formation n'a pour objet que d'améliorer les performances et le rendement de l'agent.

Sous prétexte de résultats insatisfaisants l'agent se verra proposer des formations qui justifieront des objectifs assignés plus importants.

A l'inverse un agent donnant satisfaction et obtenant les résultats attendus ne pourra justifier ses demandes à moins de proposer des objectifs accrus.

Pour la formation, la direction attend un retour sur investissement : l'amélioration de la condition de l'agent n'est pas sa préoccupation.

Dans le cadre de la mise en route des nouvelles applications informatiques HELIOS et COPERNIC la formation et la notation seront liées directement avec la mise en œuvre des réformes du réseau.

Le lien avec les autres réformes

La prime collective avancée par SARKOZY en CTPM est à rapprocher de la réforme de la notation. Il s'agit d'une prime de 400 euros annuelle par agent attribuée à 15% des effectifs du Ministère.

Elle serait attribuée collectivement à des services en fonction des résultats obtenus. Elle récompenserait entre autres la mise en œuvre des réformes du ministère.

A 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 aussi 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.

Une dématérialisation 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.

La Démarche revendicative CGT

Une campagne d'HMI que les sections devront mener en décembre et janvier

Cette réforme en l'état conditionne tous les aspects de la gestion du personnel. Pour la CGT, il est inacceptable que la DGCP laisse penser aux agents qu'il ne s'agit que de la modernisation d'un système de notation obsolète.

Autiste aux interpellations des représentants nationaux du SNT CGT, la direction cherche à passer en force. C'est pour cela que la CGT doit mobiliser le personnel du Trésor à ses côtés.

Inquiets, mais perplexes, les agents du Trésor ont du mal à déchiffrer les enjeux et les conséquences de la réforme notation. Il y a donc un travail d'explication et d'éclaircissement que doivent effectuer les militants de la CGT dans les services.

C'est en portant les analyses de la CGT auprès des collègues, entres autres par une campagne d'Heures Mensuelles d'Information, que nous pourrons créer un rapport de force significatif.

Les grèves et manifestations inter fédérales organisées au Trésor pour la troisième semaine de janvier sera l'occasion d'exercer une pression croissante sur la direction au motif de ce dossier et bien d'autres. Avec toutes les organisations syndicales des autres directions du Ministère l'impact sera d'autant plus fort.

Des perspectives d'actions pendant la notation

En fonction des réactions des collègues que les militants CGT auront réussi à mobiliser, nous pourrons envisager des actions si la DGCP maintient son cap.

A ce jour, la CEN réunie les 2 et 3 décembre considère l'appel aux recours massifs en notation comme la mesure la plus réaliste et efficace. Néanmoins, celle-ci n'exclut pas d'autres formes d'actions locales ou nationales en fonction de la situation fin janvier début février.