



# Syndicat National du Trésor

## Ne pas subir la nouvelle notation !

### Contexte de la Réforme

C'est avec le lancement des entretiens d'évaluation, lancés dans les départements début février 2005, que les personnels vont tester la réforme de la notation au Trésor public.

Imposée dans notre administration par la direction, sans négociations avec les syndicats sur le fond du projet, **l'évaluation/notation est néanmoins encadrée par des textes dont les agents doivent prendre connaissance pour éviter les plus grandes dérives :**

*Décret 2002-682 du 29 avril 2002 ; Arrêté du 21 janvier 2004*

*Instruction N°04-064-V32 du 3 décembre 2004 ; Lettre DGCP N°031665 du 24 janvier 2005*

### Les nouveautés par rapport à l'ancien système

#### Généralités

La DGCP veut faire bonne figure, auprès du Ministère des finances et de la Fonction publique, en multipliant formations et informations 'édulcorées' sur sa mise en œuvre de la réforme. Vous avez d'ailleurs déjà certainement du vous soumettre à ces présentations.

**Comme la direction élude tous les points à controverse de cette réforme (la question de l'avancement par exemple), un flou demeure cette première année d'application sur la mise en œuvre et les conséquences exactes du nouveau système.** La CGT l'avait déjà constaté l'année dernière avec la fixation d'objectifs pour l'année 2004.

Ce sont ces zones d'ombre que nous essayerons d'éclaircir dans ce tract en prodiguant quelques conseils.

#### 1°) Compte rendu d'évaluation

- Fixé 48 h à l'avance par e-mail ou par courrier, l'entretien doit durer environ 20 minutes et ne doit se tenir qu'entre le notateur de 1<sup>er</sup> degré et l'agent. **Aucune tierce personne ne doit y participer.**
- Les questions d'objectifs y seront abordées (réalisation 2004 et détermination pour 2005). Ceux-ci sont quantitatifs et/ou qualitatifs. **Les éléments quantitatifs ne doivent pas être trop détaillés et restent globaux.**
- Les perspectives d'avancement de carrière sont également étudiées. Les agents au dernier échelon de leur grade doivent être vigilants même si ces agents ne peuvent pas bénéficier des réductions/majorations de 1,2 ou 3 mois. **Les remarques transcrites interviendront pour les changements de grades (à ARP2, à ARP1, à Contrôleur 1<sup>ère</sup> classe et contrôleur principal) et de catégorie (aux catégorie B et A).**
- La notion de mobilité professionnelle figure également sur le compte rendu d'évaluation. La DGCP a peu communiqué sur cette question. **La CGT estime qu'elle ne doit pas se substituer aux demandes classiques de mutations et encore moins faire l'objet de mutations d'office.**
- Les propositions de formation sont à double tranchant. La direction attend en échange une plus grande efficacité de l'agent en ayant bénéficié. **Veillez à ce que les propositions de formations ne soient pas conditionnées à des objectifs quantitatifs plus élevés.**
- La partie réservée à l'expression de l'agent doit être utilisée à bon escient. Vous bénéficiez de 8 jours maximum après l'entretien et transmission du compte rendu sur EDEN pour remplir et valider la rubrique. **Demandez conseil à vos représentants du personnel CGT. Contestez fermement les propos du compte rendu qui vous paraissent injustifiés.** Mais attention, ne commentez pas ici la première partie de la fiche de notation et la note.

## 2°) La fiche de notation

### Première étape (lors de l'entretien d'évaluation)

La DGCP a fusionné deux étapes de la notation : l'évaluation et la première phase de notation de 1<sup>er</sup> degré. Ainsi, lors de l'évaluation vous sera présenté le tableau synoptique et une proposition de note de votre supérieur hiérarchique direct.

**N'hésitez pas à argumenter lors de l'entretien pour faire infléchir, si nécessaire, les propositions de votre évaluation/notation de 1<sup>er</sup> degré.**

Même si le notateur est piégé par une répartition arbitraire préalablement fixée par la direction locale pour le poste ou service, cela ne doit pas vous léser.

**Pour les écarts (+0,02 et +0,06) soyez exigeants**, même pour les agents au dernier échelon de leur grade. **Sachez qu'aucune promesse pour l'année suivante n'est crédible.** Rappelez au notateur les conséquences sur votre carrière (changement de grade ou de catégorie) et tout simplement sur votre paye (changement d'échelon).

**Tout écart négatif de -0,01 à -0,06 est loin d'être anecdotique et annonce une pression dans les conditions de travail.**

### Seconde étape (après l'entretien d'évaluation)

Une fois validé, le compte rendu d'évaluation, ainsi que la première partie de la notation sont examinés par le notateur de second degré (en fonction des situations) puis finalement par le TPG.

Dès que vous avez connaissance de la notation définitive du TPG, vous aurez 8 jours supplémentaires pour valider la fiche de notation et inclure des observations sur la fiche de notation (tableau synoptique, appréciations et note).

Il est important de valider cette fiche car elle permet de faire un recours. Valider ne signifie pas accepter la note, mais acter que l'on en a pris connaissance.

### **Le recours en notation : action d'envergure à promouvoir auprès des personnels.**

Le recours en notation se fait dans un délais maximum de 2 mois après validation de la fiche de notation. Il ne peut se faire que si la note et/ou l'appréciation du notateur de 2<sup>ème</sup> degré est contestée. A partir de là, tout élément du compte rendu d'évaluation et de la feuille de notation peut être évoqué lors d'un recours.

Le SNT CGT publiera un tract sur la démarche à suivre et des conseils sur le recours courant mars 2005.

**Le SNT CGT annonce d'ores et déjà une campagne de recours de note massive des personnels pour dénoncer le fond de la réforme et l'orchestration malhonnête de sa mise en œuvre.**

C'est en dénonçant l'absurdité des fondements de cette évaluation/notation et les injustices engendrées pour la plupart des personnels que nous pourrions collectivement faire évoluer le ministère et la direction vers un système de notation acceptable.

La notation est plus que jamais un enjeu majeur pour chaque personnel, mais aussi pour l'esprit dans lequel nous exerceront nos missions de service public.

**Les personnels ne doivent pas subir cette réforme  
Avec la CGT, reprenons notre avenir en main !**

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

Nom prénom : .....

Adresse administrative : .....

.....

Grade : ..... Echelon/Indice : .....

Temps partiel : ..... Date: .....

Signature,

