

Trésorerie Générale . Avenue Janvier. 35021 Rennes cédex.

Tel : 02 99 79 80 87 .

Internet : <http://www.tresor.cgt.fr/35>

E-Mail : cgt.035@cp.finances.gouv.fr

Notation 2004 : Premier acte d'une réforme ?

La note de service concernant la notation pour l'année 2004 pour les personnels de catégories B et C est parue.

Le cadrage ministériel de cette réforme est porteur de reculs en terme de garanties et ne correspond pas aux évolutions souhaitées par la CGT en matière d'appréciation de la manière de servir, de déroulement de carrière et d'efficacité des missions publiques.

L'application du décret Fonction publique d'avril 2002 a donné lieu au MINEFI à une première offensive du Ministre sur **l'individualisation des carrières et des rémunérations (primes) sur la base du mérite.**

Devant l'opposition unanime des organisations syndicales du Ministère sur la question du « salaire au mérite » (à l'exception de la CGC peu représentée aux Finances), le

Ministre a donc décidé que la modulation des primes au mérite individuel serait étendu aux seuls cadres supérieurs du MINEFI.

C'est donc au travers des discussions sur les modalités d'application du décret fonction publique relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement, que le Ministère tente de faire passer dans les services sa logique de salaire au mérite.

La CGT s'oppose donc fermement sur le fond aux textes fonction publique et ministériel. Pour autant, force est de constater que cette opposition ne s'est pas traduite en terme de rapport de force favorable pour les remettre en cause. **Mais pour le SNT-CGT, la question des moyens d'agir contre cette réforme reste pleinement d'actualité.**

Cadrage ministériel : Mise en place d'un entretien d'évaluation annuel :

Cet entretien obligatoire porte principalement sur les sujets suivants :

☛ les résultats professionnels obtenus au regard des objectifs assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont relève l'agent.

- ☛ ses besoins en formation en lien avec ses fonctions.
- ☛ ses perspectives d'évolution professionnelle en terme de carrière et de mobilité.
- ☛ les éléments préparatoires à la notation.

Lors de cet entretien, les orientations et objectifs fixés pour l'année à venir sont communiqués à l'agent.

L'entretien d'évaluation donne lieu à un compte-rendu complété et signé par l'évaluateur (le supérieur hiérarchique direct). Le compte-rendu est communiqué à l'agent qui peut le compléter par ses observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives de carrière et de mobilité, sur ses besoins en formation. Il doit le signer et le remettre à son supérieur dans les huit jours. Ce compte-rendu est classé au dossier individuel de l'agent.

Nouvelles modalités de la notation

La notation reste annuelle, elle est composée d'une appréciation générale, tenant compte de l'évaluation et liée à la valeur professionnelle de l'agent.

- connaissances professionnelles
- compétences personnelles
- implication professionnelle
- sens du service public

Les critères de l'appréciation sont les suivants :

La notation est concrétisée par une note chiffrée dont l'évolution conduit à un avancement individuel différencié.

Des barèmes de notation sont établis par corps (AR, Contrôleurs) et grades (AR, ARP2, ARP1...)

Au sein de ces barèmes, des notes pivots sont fixées par échelon. D'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, les notes pivots évoluent par quart de point.

Les notes pivots correspondant au premier échelon de chaque grade sont les suivantes :

- Contrôleurs 2ème CL 1er ECH : 13,00
- Contrôleurs 1ère CL 1er ECH : 14,75
- Contrôleurs principaux 1er ECH : 15,50
- Agents de recouvrement 1er ECH : 13,00
- ARP 2 1er ECH : 13,25
- ARP 1 1er ECH : 15,75
- AST2 1er ECH : 13,00
- AST1 1er ECH : 13,25

Au sein d'un même échelon, la marge d'évolution maximale de la note d'une année sur l'autre est fixée à plus ou moins 0,06 point.

Réductions d'ancienneté :

- * Les agents dont la note équivaut à la **note pivot + 0,06** en première année d'échelon ou dont la note est supérieure de 0,06 à la dernière note obtenue dans le même échelon bénéficient d'un **avancement accéléré de 3 mois**.
- * Les agents dont la note équivaut à la **note pivot + 0,02** en première année d'échelon ou dont la note est supérieure de 0,02 à la dernière note obtenue bénéficient d'un **avancement accéléré d'un mois**.

Les réductions d'ancienneté sont réparties, après avis de la CAP compétente.

Dans le cas où la somme totale des réductions susceptibles d'être réparties entre les agents d'un même corps n'aurait pas été entièrement utilisée, le reliquat est reporté sur l'exercice de notation suivant.

Les réductions devraient être réparties pour chaque département au prorata des effectifs notés (mêmes quotas que dans la notation actuelle).

Dans les cas de majorations le même principe s'applique, ainsi les mois récupérés par les majorations sont reportés sur l'exercice suivant. Dans un premier temps le ministère voulait que les majorations abondent les possibilités de réductions dans le même exercice.

Le pouvoir de notation reste au niveau des TPG :

Au niveau des départements, une harmonisation des propositions de notation est réalisée par les TPG (gestion déconcentrée des quotas).

Communication de la notation à l'agent :

La feuille de notation fixant la notation définitive est communiquée à l'agent qui peut y porter ses observations sur sa notation, ses souhaits et aspirations professionnels. Elle est signée par l'agent et retournée à l'administration dans les 8 jours et classée dans le dossier individuel.

Recours :

L'agent dispose d'un droit de recours sur sa notation et l'appréciation générale dans les mêmes conditions que dans le système actuel.

Les modalités d'applications de ce cadrage ministériel seront discutées dans chaque Direction du Ministère. Dans ce cadre il est probable que la DGCP ne reviendra pas sur sa définition des objectifs individuels puisque la note de service notation 2004 fixe les règles de fixation de ces objectifs. Notre analyse sur ce point reste la même : il s'agit pour la DGCP, dans cette première phase de la réforme, de « déminer » la question des objectifs et des critères d'appréciation des résultats individuels.

En tout état de cause cette appréciation devra,

conformément au décret Fonction publique, prendre en compte les conditions d'organisation et de fonctionnement du service ce qui peut être une base de débat contradictoire dans le cadre de l'entretien et de recours s'il n'en est pas tenu compte.

La gestion déconcentrée des réductions et majorations change radicalement la procédure actuelle. La DGCP devra préciser le cadre dans lequel le TPG « harmonisera » cette gestion. **La compétence des CAP est d'ores et déjà posée par la CGT même si le cadrage ministériel n'envisage leur intervention que pour les recours concernant la notation (pas de recours pour la fiche d'évaluation). Le fait qu'il n'y ait pas de recours sur l'évaluation met la DGCP en contradiction avec sa conception du système qui fait de l'évaluation, le seul élément de débat avec l'agent et le fondement de la notation et de l'appréciation générale.**

Une prochaine réunion avec la DGCP devrait permettre de revenir sur ces sujets.

La notation 2004 (au titre de l'exercice 2003)

Si la note de service de la DGCP précise en préambule que la réforme ne s'appliquera pleinement qu'à partir de la notation 2005 (au titre de l'exercice 2004), elle comporte néanmoins un premier changement notable dans la procédure et certains rappels concernant les recours.

Concernant le calendrier des modifications de dates sont intervenues depuis la parution de la note de service :

- ⇒ La notification de la notation devra impérativement être réalisée dans les départements pour le 26 mars (et non plus pour le 20 février).
- ⇒ La saisie des notes devra être achevée au plus tard le 26 mai (et non plus le 23 avril).
- ⇒ Les recours en CAP locales seront examinés au plus tard le 18 juin (et non plus le 12 mai).
- ⇒ Les notes modifiées devront être saisies pour correction, au plus tard le 25 juin.

⇒ Les recours contre les décisions prises après avis des CAPL devront être adressés à la DGCP au plus tard le 19 août.

⇒ Les CAPC pour l'attribution des réductions/majorations d'ancienneté pour l'avancement d'échelon se réuniront en septembre 2004.

L'entretien d'évaluation et fixation des objectifs :

Pour la CGT, l'assignation d'objectifs individuels sans réels moyens de contradiction et de recours est inacceptable. Sur ce point la DGCP essaie dans sa circulaire de rendre acceptable cette procédure en renvoyant l'évaluateur (le chef direct, donc le notateur de 1er niveau) à la philosophie du tableau synoptique.

Pour le moins, les éléments de la circulaire portant sur la fixation obligatoire d'objectifs pour 2004 ne sont pas clairs et aboutiront dans de très nombreux cas à l'arbitraire et à la subjectivité.

La revendication de permettre à l'agent d'être accompagné ou de formuler un recours est donc posée par la CGT.

On mesure ainsi que dès l'introduction du premier élément de cette réforme, il existe réellement des possibilités d'en démontrer l'inefficacité et la nocivité pour les agents et le service public.

La réalité de la mise en œuvre des missions des agents, outre la question primordiale des moyens mis à leur disposition par l'administration, s'inscrit bel et bien dans un processus collectif de collecte et de traitement des informations nécessaires à l'accomplissement des missions d'un service.

En organisant une individualisation forcenée des objectifs, cette réforme met en cause les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des fonctionnaires et les principes de carrières qui en découlent. L'amélioration des unes et des autres passe nécessairement par la prise en compte des réalités collectives et solidaires des processus de travail tels qu'ils peuvent être définis dans le cadre des missions de service public.

C'est sur cette base que la CGT veut discuter d'une autre réforme visant à faire évoluer les garanties d'un nouveau mode d'appréciation de la manière de servir.

Le SNT-CGT prendra très rapidement toutes les initiatives pour porter les exigences d'une autre réforme.

SOLIDAIRE, PAS SOLITAIRE JE REJOINS LA CGT

(A renvoyer au local CGT de la TG ou remettre à un militant)

Nom :

Prénom :

Poste ou service :

Grade :

Echelon :

Temps Partiel :

EMAIL :

Téléphone :

Signature :