



Le Bulletin

INFOS COTE D'OR

✉ : cgt.021@cp.finances.gouv.fr
site Internet : www.tresor.cgt.fr/21

Septembre 2004

Numéro 73

Dans ce numéro

- 1 Réforme de la notation.
- 2 Vos représentants CGT.
- 3 Rentrée scolaire et recul des droits des agents.

Réforme de la notation

A compter de 2005, sera mise en place une nouvelle procédure pour la notation. Cette réforme est la conséquence du décret du 29/04/2002 qui a clairement pour objectif de faire de la notation un outil organisant un avancement différencié des personnels au mérite. La CGT reste hostile et s'oppose totalement à toutes les formes de rémunération individuelle au mérite, qu'il s'agisse de la modulation des régimes indemnitaires et des modalités de progression dans les différents corps des personnels du Ministère. En effet, la réalité des processus de travail actuels fait qu'aujourd'hui, la collecte, le traitement et l'analyse des multiples informations nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques dévolues au Ministère sont la résultante de travaux collectifs des personnels et non de travaux individuels ou individualisés.

Plusieurs dispositions sont prévues :

- **La mise en place d'un entretien individuel obligatoire d'évaluation** conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire, portant " ...principalement sur les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève... ". L'entretien d'évaluation qui sera pris en compte pour la détermination de la note attribuée comprendra un ensemble de rubriques devant être abordées au cours de la discussion :

- L'analyse des fonctions exercées par l'agent
- Les conditions d'organisation et de fonctionnement du service
- Les résultats professionnels obtenus au regard des objectifs assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service
- Les besoins en formation de l'agent
- L'évolution de la carrière et la mobilité
- L'évolution envisagée de la notation de l'agent.
- Fixation des objectifs pour l'année à venir (la nature des objectifs est fixée au niveau directionnel.).

- le contenu de la notation :

La notation comprend une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent et tenant compte de son évaluation lors de l'entretien ainsi qu'une note chiffrée établie « en cohérence » avec l'appréciation générale. Cette note chiffrée est déterminante puisqu'elle va conditionner les éventuelles bonifications et pénalisations. L'appréciation générale est rédigée sur la base de quatre critères :

- Les connaissances professionnelles.
- Les compétences personnelles.
- L'implication professionnelle.
- Le sens du service public.

(suite au verso)

CONTACTS

Vos élus CGT en CAP :

Agents de recouvrement (AR-ARP2-ARPI) : PETEY Marie-Claude (TG Dépôts), GONTHIER Patrice (T. CHU), CHOUMETTE Dominique (TG Recouvrement-Gestion), BAILLY Catherine (TG-Pensions), LOMBARD Sylvie (TG Suppléance), FERRACHAT Marie-Françoise (TG-Pensions).

Contrôleurs : MONIN Pierre-Yves (TG-DI), BOURDIN Arnaud (TG-DI), CLERE Jean-Claude (TG DI), PETIT René (TG Suppléance).

Inspecteurs : GOMEZ Jean-Claude (T. Fontaine Française), ANGLADE Pierre (TG-DI).

Vos représentants CGT en CTPL :

ANGLADE Pierre (TG-DI), BAILLY Catherine (TG-Pensions), GOMEZ Jean-Claude (T. Fontaine Française), CLERE Jean-Claude (TG DI), GONTHIER Patrice (T. CHU), GENELOT Ludovic (T. Genlis).

Vos représentants CGT au Comité Hygiène et Sécurité (CHS-DI) : BOURDIN Arnaud (TG-DI 03-80-59-26-14) et GONTHIER Patrice (T. CHU 03-80-29-33-50).

Vos représentants CGT au Comité Action Sociale et Sanitaire (CDASS) : SEIGNEZ Sylvaine (T. Chenôve 03-80-54-07-20) et PETEY Marie-Claude (TG Dépôts 03-80-59-27-18).

Cependant, c'est la variation annuelle de la note chiffrée qui détermine la rapidité de l'avancement d'échelon. En effet, l'instauration d'un système de note de référence par grades et échelons (d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur, les notes pivots évoluent par quart de point), dont l'évolution peut varier de plus ou moins 0,06 point par année d'échelon, génère des réductions ou des majorations d'ancienneté. Ainsi, les personnels qui auront une évolution maximale de leur note (+0,06) seront considérés comme « excellents » et bénéficieront d'une réduction égale à trois mois (possibilité limitée à 20 % de l'effectif des agents notés). Les autres personnels, dont la valeur professionnelle sera reconnue, bénéficieront d'une réduction d'un mois (possibilité limitée à 30 % de l'effectif des agents notés). Les personnels qui auront leur note réduite auront une majoration d'ancienneté comprise entre 1 et 3 mois pour une diminution de note de 0,02 à 0,06. De plus, les majorations infligées pourront être utilisées et récupérées par les notateurs pour abonder les mois de réduction attribués aux fonctionnaires estimés les plus méritant... !

- **Les tableaux d'avancement de grade** seront établis sur la base d'un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent. Ils tiendront compte des notations attribuées, des propositions motivées formulées par les chefs de service et de l'évaluation des agents.

- **Le recours en révision de note** ne sera possible que devant la Commission administrative paritaire locale (CAPL), et, « en cas de rejet de sa demande au plan local, l'agent dispose cependant de la possibilité de solliciter une évocation de sa demande au niveau national (lorsque la notation repose sur des faits matériellement inexacts ou sur une erreur de droit ou en cas d'erreur manifeste d'appréciation) ».

- **En 2005, les agents sont évalués et notés sur l'activité 2004.** Les agents seront donc évalués au regard des objectifs fixés pour l'année 2004 et notés sur la base des barèmes et marges d'évolution des notations définis par l'arrêté du 21 janvier 2004. Pour la notation 2005 portant sur l'activité de l'année 2004, tous les agents sont considérés comme étant en première année d'échelon. La réduction d'ancienneté sera déterminée par la différence entre la note obtenue par l'agent et la note pivot correspondant à son échelon. Les notes attribuées en 2003 ne devront donc pas être prises en compte.

⇒ 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 le supérieur hiérarchique direct à une approche "pragmatique et modeste" à la "pédagogie" de la démarche, tout en n'excluant à priori aucune expression d'objectifs qualitatifs et (ou) quantitatifs ! Pour le moins, les éléments de la circulaire portant sur la fixation obligatoire d'objectifs pour 2004 ne sont pas clairs et ont abouti dans de très nombreux cas à l'arbitraire et à la subjectivité.

⇒ L'assignation d'objectifs individuels est à rapprocher de la mise en place programmée d'indicateurs de performance des services dont une des utilisations sera de déterminer la part variable de rémunérations des fonctionnaires, en d'autres termes : **le salaire au mérite.**

Revendications CGT :

Concernant l'entretien d'évaluation et son compte rendu :

- La CGT demande la création d'une procédure de recours à deux niveaux (premier recours au niveau de la Commission Administrative Paritaire Local et appel possible de la décision de la CAPL par la saisine de la Commission Administrative Paritaire Nationale).

- La CGT exige que les agents puissent faire un recours sur l'évaluation et notamment sur les objectifs qui sont assignés aux agents. En effet, le seul recours possible concernera la note chiffrée et son appréciation générale. 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.

- La CGT revendique la possibilité pour les personnels de se faire assister, lors de l'entretien d'évaluation, par un représentant syndical.

Concernant la notation :

- La CGT craint les dérives que peuvent susciter les possibilités de "récupération" des majorations aux fins d'abondement des mois de réduction et condamne l'instauration d'un quota de bonification qui entraînera forcément des frustrations puisque seulement 50% des agents vont bénéficier de mois d'avancement (20% seulement auront une bonification maximale de 3 mois).

Recul des droits des agents pour la rentrée scolaire !

La Note de service départementale n°192 relative aux facilités d'horaires à l'occasion de la rentrée scolaire 2004 marque un recul des droits des agents. En effet, cette note précise « qu'il s'agit de donner la possibilité aux agents concernés, le jour de la rentrée des classes, de prendre leur service plus tard le matin (éventuellement d'empiéter sur la plage fixe) et/ou de faire moins d'heures dans la journée, mais en récupérant les heures concernées soit le jour même soit sur une autre journée de travail ». Les années précédentes, aucune récupération n'était demandée aux personnels concernés. Faut-il voir dans cette décision un **mauvais cadeau de départ du précédent TPG ou un changement de ton en termes de droits sociaux** ? Nous ne manquerons pas d'interroger Mme Escard, nouveau TPG, sur cette décision en lui demandant de restituer aux agents concernés le temps utilisé pour la rentrée des classes.

Le **site Internet de la section du trésor CGT Côte d'Or** est ouvert. Vous pouvez y accéder en tapant l'adresse suivante <http://www.tresor.cgt.fr/21/> ou en allant sur **Magellan : Les espaces locaux/Les départements/21/La Côte d'Or/Vie pratique/Organisations syndicales**