

PAU, le 7 février 2005

REFORME DE LA NOTATION : de lourdes menaces pour les personnels et les services

L'ANALYSE DE LA CGT

Cette réforme dépasse le seul cadre de la notation. Elle conditionne tous les aspects de la gestion du personnel. Pour la CGT, il est inacceptable que la Direction laisse penser qu'il ne s'agit que de la modernisation d'un système de notation devenu obsolète. Il ne s'agit, pas plus, d'une transposition du système de la notation du cadre A aux agents B et C. Nous sommes tous concernés. Les conséquences sur l'avancement de carrière et sur la mobilité sont loin d'être neutres, alors que se profile l'instauration d'une prime au mérite.

La réforme, c'est :

... Le bon vouloir et l'arbitraire des TPG comme moyens de pression.

La norme selon la Direction, c'est une notation qui ne confère **aucune réduction de la durée d'avancement (50% des agents)**.

Pour obtenir un mois de réduction, il faudra prouver « **une efficacité particulière ou assumer une charge de travail très importante** ». Cet avancement, en soi modeste, nécessite déjà un lourd investissement des personnels. Quant aux trois mois, ce n'est pas moins l'excellence qui est demandée, et elle est sévèrement jugée par la Direction.

De toutes manières, les notateurs du 1^{er} niveau ne pourront pas noter les personnels de manière objective puisqu'ils auront à gérer une contrainte budgétaire qui se traduit par une **enveloppe limitée de capital-mois à répartir** (30% des agents = 1 mois et 20% = 3 mois).

Ce n'est pas comme le clame la Direction et comme certains pourraient s'illusionner, une gestion au mérite, mais bien une véritable **mise en concurrence des agents** et des services.

Désormais, c'est le TPG qui distribue, selon son bon vouloir, des enveloppes par poste et service. Il est à même, alors, de privilégier tel service au détriment de tel autre, tel poste à enjeu et le tout sans aucune transparence. Il s'agit bien d'une **pression supplémentaire sur tous les personnels** et sur les cadres, avec aussi un risque conséquent de dévoiement de certaines règles de gestion, comme en matière de mutation.

... le tassement des déroulements de carrière pour tous

Jusqu'à présent, même si pour la CGT, cela reste largement insuffisant en raison de contraintes budgétaires, un agent avait la possibilité d'avoir un déroulement de carrière régulier en fonction de son ancienneté. Aujourd'hui, cette réforme tend **vers un tassement des carrières**. Désormais, le changement de grade est soumis à l'avis du notateur dans le compte rendu d'évaluation. **La notation déterminera le passage d'AR à ARP2, de C2 à C1, etc...**

Il s'agit désormais de véritables listes d'aptitude mises en place pour le changement de grade alors que jusqu'ici, elles n'existaient que pour les changements de corps (ex : de B en A). De plus, et c'est nouveau, la candidature à la liste d'aptitude n'est plus un choix et une démarche personnelle de l'agent mais devient une obligation annuelle figurant dans le compte rendu d'évaluation.

L'avancement n'est donc plus un droit acquis, mais une promotion soumise à la performance.

Et que dire des agents pénalisés au travers des diminutions de note (4 niveaux : -0,01 ; -0,02 ; -0,04 ; -0,06). Nous ne pouvons que nous inquiéter des effets de telles sanctions et de la volonté de la direction **de se doter d'outils permettant d'exclure des agents**; si de telles pénalités ont été prévues, ce n'est certainement pas sans arrière-pensées ni conséquences.

... des agents démotivés, des cadres déboussolés et des services désemparés.

Au détriment de la qualité de Service Public rendu, le Ministère de la Fonction Publique a choisi de mettre en concurrence les fonctionnaires cassant ainsi toute solidarité entre agents et brisant l'esprit d'équipe.

Dans un contexte de suppressions massives d'emplois, les personnels devront subir une **pression supplémentaire liée à l'augmentation de leurs charges de travail**.

Toutefois, si les agents parviennent à fournir un tel effort, atteignant ainsi leurs objectifs, il n'y en aura pas pour tout le monde. Que la Direction ne vienne pas par la suite s'étonner de la dégradation de l'ambiance de travail, de la démotivation grandissante des personnels et des conséquences sur leur santé !

Les cadres A sont aussi victimes de ce dispositif. Victimes en tant que noté mais aussi en tant que notateur. Que les directions locales tentent de leur faire endosser la responsabilité d'une telle réforme est une évidence. Qui sera demain le responsable, ce sera le comptable, le chef de service qui aura mis la note même si le notateur final reste le TPG ? C'est 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**.

Ainsi, tous les efforts qu'agents et encadrement mettent en œuvre pour améliorer le travail d'équipe, mieux répondre aux demandes des usagers, des partenaires risquent d'être anéantis par cette réforme. Les situations conflictuelles risquent de se multiplier et de peser négativement sur le fonctionnement des services.

SON APPLICATION DANS LES PYRENEES-ATANTIQUES.

Enveloppes capital mois (EKM) du département pour 2005 et leur répartition « théorique. »

- **Catégorie B** : Sur un total de **157 agents à noter**, le nombre de mois (EKM) s'élève à **86**, à répartir entre **92 agents pouvant potentiellement consommer** (Total des B moins ceux qui sont à l'indice terminal ou situés aux premiers échelons à durée immuable).
- ◆ **Répartition « théorique »** des **86 mois** car le département peut faire des provisions EKM : **19 bénéficiaires à 3 mois** (= 57 EKM consommés)+ **29 bénéficiaires d'1 mois**.
La réalité? Seulement 30,5% de l'ensemble des B sont susceptibles de bénéficier d'une réduction de 1 ou 3 mois dans les P-A.

- **Catégorie C** : Sur un total de **200 agents à noter**, **154 mois (EKM)** sont à répartir entre **163 agents pouvant potentiellement consommer** (mêmes conditions qu'en B).
- ◆ **Répartition « théorique »** des **154 mois**, sous réserve des provisions EKM : **33 bénéficiaires à 3 mois** (= 99 EKM consommés)+ **55 bénéficiaires d'1 mois**.
La réalité ? pas plus de 44% de l'ensemble des C sont susceptibles de bénéficier d'une réduction de 1 ou 3 mois dans les P-A.

Le parcours du noté.

1. Le noté est informé par écrit ou mail 48 h à l'avance de son entretien d'évaluation.
2. L'entretien d'évaluation dure 20' minimum et tous les sujets sont abordés: résultats de l'année passée, objectifs de service, comportement dans le travail, besoins de formation, objectifs de carrière, mobilité géographique de l'agent ou dans ses fonctions... L'entretien doit se dérouler sans la présence d'un tiers.
3. L'agent prend connaissance du compte rendu d'évaluation sur l'application informatique EDEN et dispose de 8 jours pour apporter des commentaires et valider.
4. L'agent prend connaissance de sa feuille de notation il détient 8 jours supplémentaires pour la valider.
5. Selon le même principe qu'auparavant, le délai pour formuler un recours est de 2 mois. Il court à partir de la notification de la feuille de notation avec la signature de l'agent (la signature ne vaut pas acceptation de la note et n'empêche pas un recours éventuel.)

Vigilance et action tout au long de la procédure.

Au moment où nous rédigeons cette publication, les premiers entretiens sont imminents dans le département.

Le TPG a indiqué à chaque notateur du 1^{er} degré le nombre de capital mois qu'il prévoit de distribuer pour les agents de son service ou de son poste, dans certains cas en banalisant les catégories. En retour le chef du service ou du poste doit nominativement exprimé son choix, qu'il n'est d'ailleurs pas assuré d'obtenir puisqu'il s'agit au stade actuel d'une simulation et qu'une harmonisation est normalement envisagée, selon des groupes de postes, nous avait on-dit.

Mais dans le département comme ailleurs, c'est l'opération « top secret ». La note de service de la DGCP annoncée déjà depuis plusieurs jours à la signature du Directeur Général serait à peine en cours de parution, pourtant **des directives de procédure sont déjà données aux TPG**, puisque la circulaire adressée aux notateurs des Pyrénées Atlantiques est produite dans les mêmes termes que dans les autres départements.

Nous avons le sentiment que dans ce dossier embarrassant à plusieurs niveaux, la politique qui prévaut est celle de la « patate chaude » que l'on se passe de main en main.

Ce n'est pas nouveau. **La DGCP comme les TPG agissent sous cape** et les seuls finalement en première ligne sont les chefs de poste ou de service qui ont une sélection à effectuer et doivent expliquer aux agents qu'il n'y aura pas de droit à l'avancement pour tout le monde même si tous donnent satisfaction dans leur unité de travail.

La répartition des mois de bonifications étant préalablement décidés, contrairement à ce que dit l'arrêté ministériel du 21/01/04 et sa circulaire d'application, l'intérêt de mettre en œuvre un **l'entretien individuel** devient un simulacre de dialogue dans un cadre contraint. Le boycott de ces entretiens, diversement apprécié au plan national selon les organisations syndicales, y compris au sein de la CGT où cette question a fait débat, ne peut permettre d'en faire une action d'envergure efficace.

Pour le moins, **la vigilance s'impose** tout au long de la procédure, en particulier lors des phases 3 et 4 (voir « le parcours du noté. »)

En effet, nous l'avons déjà écrit, le **compte rendu d'évaluation** comporte des rubriques, notamment en matière d'évolution de carrière, de mobilité, de formation, dont les appréciations portées seront lourdes de conséquences.

La réforme de la notation porte bien en germe la mise en cause individuelle, tant du notateur que du noté, alors que le fonctionnement des services (ou plutôt leur dysfonctionnement) relève de la responsabilité collective des directions administratives et politiques.

Il faut donc **insister sur les conditions indispensables à un bon exercice des missions de Service Public**. C'est pourquoi la section CGT Trésor des Pyrénées-Atlantiques appelle à **faire valoir** lors des commentaires que chacun apportera dans les **rubriques d'expression** prévues dans la procédure. Nous proposons à tous de porter sur sa feuille une formule, telle que : *« Je prends note des objectifs qui m'ont été assignés. En qualité d'agent de l'Etat, j'estime que mon objectif devrait être d'assurer au mieux la mission de Service Public qui m'est dévolue, compte tenu des moyens mis à la disposition de mon collectif de travail et des contraintes inhérentes à ma fonction. »*, à adapter le cas échéant.

D'évidence le système tel qu'il est mis en place ne peut satisfaire l'ensemble des personnels et en l'état actuel rien ne garantit en effet à chacun d'obtenir un lissage « plus ou moins bénéfique » de ses mois d'avancement sur plusieurs années, même si le TPG s'est évertué à rassurer en évoquant l'idée d'une ventilation des notes selon le principe du tourniquet.

C'est pourquoi la section CGT invite fortement aux recours massifs dès cette année par tous ceux qui ne bénéficieront pas des droits à l'avancement auxquels ils peuvent prétendent au regard de la qualité du travail qui leur est reconnue.

La section syndicale CGT 64 se tient bien entendu à votre disposition pour vous soutenir et vous assister tout au long de la procédure.

N'hésitez pas à utiliser la messagerie : cgt.064@cp.finances.gouv.fr , à vous adresser à un de ses représentants ou à ses élus (coordonnées ci-après) car le rôle des CAP Locales aura son importance:

En catégorie A (Inspecteurs)

- Serge PEDEHONTAA-HIAA- St Palais- 05-59-65-70-11
- Elisabeth MEDARD- Bedous- 05-59-34-70-22
- Jean Marc DUMARTIN- TG – 05-59-82-24-08

En catégorie B (Contrôleurs Principaux, Contrôleurs cl. 1 et 2)

- Joanes LACO- ERD Bayonne- (voir affectation mensuelle des ERD sur Magellan, site local de l'Administration.)
- Anne Marie DENIS- TG – 05-59-82-24-23
- Josiane POZO-CORNU – TG – 05-59-82-24-56
- Christian MANCHO – TG – 05-59-82-24-58
- Marielle SARRAUTE- Artix- 05-59-60-33-87
- Danielle ROSIER – Anglet – 05-59-58-28-92.

En catégorie C (AR – ARP)

- Georges LAHORGUE- TG – 05-59-82-24-46
- Pierre LESBATS – Pau Ets Hosp. – 05-59-84-35-80
- Jean Marc MIGUELGORRY – Biarritz – 05-59-24-21-66
- Danielle OLIVER – TG – 05-59-82-24-29
- Eric MANRY – Pau Banlieue- (actuellement stagiaire à Lyon)
- Régis LAPLACE- Pau Municipale- – 05-59-27-06-84