



Evaluation – Notation

Luttons contre la culture de résultat, contre la rémunération au mérite et contre l'individualisation des carrières

Une nouvelle campagne de notation débute. Chaque année qui passe fait la démonstration du caractère injuste, inéquitable et incohérent du système en vigueur depuis 6 ans.

L'objectif est de laminer toujours plus les droits et garanties des personnels, d'isoler les agents, de les mettre en concurrence au nom de la recherche de leur productivité maximum.

Système actuel de notation assorti de quotas (décret de 2002) ou contractualisation de la notation assortie de la suppression de la note chiffrée (décret de 2007 et décret de 2010) : autant dire le choix entre la peste et le choléra. Le nouveau décret permet néanmoins de conserver un système basé sur une note chiffrée, ce qu'initialement, l'administration s'est bien gardée de signaler dans le cadre des groupes de travail sur les futures règles de gestion.

C'est d'ailleurs à l'initiative de la CGT que ce sujet crucial a été mis sur la table.

Il importe maintenant de s'opposer fermement à ce que nous concocte l'administration et nous tourner résolument vers la construction d'une véritable lutte qui permettra de faire reculer la DGFIP.

La CGT Finances Publiques s'oppose bien évidemment à l'un comme à l'autre de ces systèmes, et mène le combat sur deux fronts.

1) De manière collective, la CGT porte des revendications fortes pour de meilleures garanties :

► la levée intégrale des quotas qui pénalisent les agents dans leur déroulement de carrière :

Les agents ne peuvent être notés à la hauteur de leur implication lorsque les économies budgétaires se font sur le dos des personnels et se traduisent entre autres par des enveloppes capital mois limitées.

Les notateurs sont d'ailleurs très critiques sur ces quotas qui les empêchent de noter réellement la manière de servir des agents.

Les pénalisations, quant à elles, sont stigmatisantes et contre-productives : elles n'apportent d'ailleurs aucune réponse.

► l'abandon de toute référence aux objectifs individuels :

La politique d'objectifs irréalistes compte tenu des suppressions d'effectif est source d'un arbitraire accru. Cela a pour effet de détériorer les conditions de travail par le développement de relations conflictuelles et de remettre en cause le travail collectif.

► le maintien de la note chiffrée, seul élément objectif qui fait le lien avec la carrière :

Il est bien question pour l'administration d'imposer un nouveau système : il n'y aurait plus d'entretien d'évaluation notation. Seul un entretien professionnel dans lequel l'agent sera totalement soumis au bon vouloir de sa hiérarchie serait tenu.

Pourtant, contrairement aux idées reçues, avec un système basé sur une note chiffrée, le notateur doit tenir compte des évolutions de carrière et les distorsions entre notateurs sont limitées par l'application d'un barème de référence.

La suppression de la note chiffrée implique qu'en fonction du notateur, l'agent sera totalement exposé aux aléas d'un jugement plus ou moins subjectif avec inévitablement des distorsions d'un poste à l'autre ou d'un département à l'autre.

Par ailleurs, l'abandon de la note chiffrée ouvrirait grand la porte à la généralisation de la Prime de Fonction et de Résultat (PFR), qui si elle était appliquée, serait pire que tout avec :

- la possibilité de moduler une partie de nos primes à la hausse mais aussi à la baisse,
- les incidences financières de la fin du lien entre carrière et notation, les modulations n'étant valables que pour l'année d'activité considérée alors que les réductions d'ancienneté ont un impact financier pour l'ensemble de la carrière,
- la limitation drastique des possibilités de recours,
- la cotation des postes occupés au travers de la constitution des organigrammes fonctionnels, impliquant un recrutement au profil et un frein aux souhaits de mutation des agents,
- la subsistance, quoi qu'on en dise, des quotas liés aux restrictions budgétaires.

La généralisation de la PFR est déjà en marche... Cadres supérieurs dans la filière fiscale, agents des douanes, l'étau se resserre... Même si le directeur général s'était engagé à ne pas supprimer la note chiffrée et à ne pas appliquer la PFR, certaines déclarations de la direction lors des discussions sur les nouvelles règles de gestion à la DGFIP en disent long sur les choix de la direction... Les silences actuels de M PARINI à ce sujet masquent mal ses intentions en la matière.

2) Au niveau individuel, il est du devoir de la CG T d'apporter toutes les informations et l'aide utile aux agents pour ne pas être encore plus lésés.

La CGT lutte contre le prétexte de l'enveloppe limitée de la réserve de bonifications et revendique un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini.

Elle revendique :

- une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ;
- deux niveaux de recours en CAP de pleine compétence.

L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues. Elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs individuels.

La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes.

La CGT exige la suppression de ce contingentement.

Par ailleurs, la CGT s'oppose à toutes les formes de rémunération liées au mérite et/ou évaluation, à l'instar de ce que l'administration propose avec la PFR.

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

Nom prénom :


Adresse administrative :

eMail :

Grade : Echelon/Indice :

Temps partiel : Date:

Signature,



Bulletin à renvoyer à Alain Estrade (SIP de Tarbes) ou Pierre Durand (DDFIP service comptabilité)