



[cgt.023@cp.finances.gouv.fr](mailto:cgt.023@cp.finances.gouv.fr)

[www.tresor.cgt.fr/23/](http://www.tresor.cgt.fr/23/)

février 05

# TRESOR CREUSE

LA POSITIVE ATTITUDE DU FONCTIONNAIRE

PRESCRIPTION DU GOUVERNEMENT

Chapitre relatif à l'évaluation /notation 2005

La « réforme » de l'évaluation/notation suscite beaucoup d'interrogations et d'inquiétudes parmi l'ensemble des collègues car sa finalité est la rémunération au mérite : la carotte (pour peu de monde) et le bâton (pour un grand nombre).

Nous avons tous « subi » une présentation de ce nouveau dispositif à l'occasion des 1/2 journées qui y ont été consacrées.

Trois grands thèmes ressortent de cette réforme

- la notion d'objectif individuel
- l'entretien d'évaluation
- la méthode de notation

1°) Les objectifs : comment peut-on dissocier l'objectif d'un agent de celui de son poste ou de son service ? mais également de celui de l'État ? Les réponses apportées sur ce sujet ne constituent rien de concret et surtout de logique. (Pas de quantitatif mais peut-être du qualitatif...). La question a été éludée.

2°) L'entretien d'évaluation : 20 minutes par an pour faire le point avec son « chef d'unité ». Tous les sujets peuvent être abordés : desiderata, propositions d'amélioration du travail, perspectives d'évolution individuelle, etc. En clair on nous offre un peu plus d'1/4 heure dans une année de travail pour évoquer la masse de problèmes rencontrés au quotidien et effectuer au mieux nos tâches... On ne peut que sourire devant cette **nouveauté et cette considération !!!**

3°) La méthode de notation : Petit rappel, tout ce qui se faisait avant n'était pas bon. Dans un département comme le nôtre tout le monde arrivait vite au plafond. Si cela n'était pas satisfaisant, si les notes attribuées étaient trop élogieuses, qui était le notateur final ? Certainement pas l'agent lui-même.

Il a ainsi été décidé (au plan national) d'octroyer généreusement un quota de :

- bonus pour 20 % d'agents d'exception
- mini bonus pour 30% qui méritent d'être encouragés

**et les 50% d'agents restant ?** Eh bien, ils regardent admirativement leurs super collègues.

Ce nouveau système émane certainement d'un haut fonctionnaire (énarque ou autre), en mal de promotion.

En réalité le but final est multiple : isoler les notateurs du premier degré, diviser les agents entre eux, provoquer un rapport hiérarchique malsain au moment de la « curée » (c'est-à-dire la distribution des miettes de point) et en résumé, mettre à mal la fonction publique pour justifier la réduction des effectifs et l'abandon de certaines missions au « profit » du secteur privé.

C'est pourquoi nous proposons aux agents de tout grade plusieurs alternatives :

- soit de refuser de participer à l'entretien comme viennent de faire (collectivement) les agents de la DGI de la Creuse ou /et de refuser la validation de la notation comme suggéré par certains agents lors de l'heure d'info syndicale du 18 janvier.
- soit de formuler un recours en notation.

nous invitons également les notateurs du premier degré à réclamer des garanties afin de ne pas être en position d'arbitre ou/et de ne pas participer à cette comédie qui n'a rien de « divine » mais reste bien « humaine ».

**C'est par un refus massif et solidaire que nous ferons échec à cette « réforme » régressive.**