

Réforme de la notation : la note va être salée....

La réforme de l'évaluation-notation va s'appliquer pleinement en 2005. Il s'agit, maintenant, d'apprécier la façon dont l'agent a rempli ses objectifs qui lui ont été fixés début 2004 et non plus sa manière de servir.

LA REFORME EST UN OUTIL DE PRESSION ET DE DIVISION

L'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent se traduira par une note qui ne variera plus selon une progression régulière mais qui sera remise en cause chaque année.

Le calendrier

- Les CAP centrales, pour « les attributions des enveloppes capital mois aux départements », ont été récemment avancées au 12 janvier pour la catégorie B et au 13 janvier pour la catégorie C.
- Répartition du capital mois par le TPG entre les notateurs de 1er degré, fin janvier
- Entretiens d'évaluation, fin janvier, début février.
- Mises en ligne des comptes-rendus d'évaluation et des notations + visas notateur et notés : fin février et en mars
- Recours en notation de mars à mai

La direction affiche son objectif de vouloir terminer la procédure de notation 1er degré fin février début mars.

Le parcours du noté

- Le noté est averti, par écrit ou par e-mail, 48 h à l'avance de son entretien d'évaluation
- Entretien d'évaluation de 20 minutes minimum où tous les sujets le concernant seront abordés : résultats de l'année passée, futurs objectifs, comportement dans le travail, besoins de formation, objectifs de carrière, mobilité de l'agent géographique et dans ses fonctions...
- L'agent prend connaissance du compte-rendu d'évaluation sur EDEN (application informatique), apporte des commentaires et valide sous 8 jours.
- L'agent prend connaissance de sa feuille de notation par informatique et dispose de 8 jours supplémentaires pour la valider.
- L'agent dispose de 2 mois pour formuler un recours suite à la validation de sa feuille de notation.

Qui est évalué/noté et quand ?

- Règle générale : la notation 2005, première version de la réforme, portera sur la manière de servir de l'année 2004.
- La note est attribuée au titre du corps, grade et échelon détenus au 31 décembre 2004. La notation 2005 concerne tous les agents en activité pendant au moins trois mois, même non consécutifs, en 2004.
- En conséquence, les agents de catégorie C promus en B par liste d'aptitude au 1er décembre 2004 ne sont pas notés : ceci constitue une différence par rapport à l'ancien système où le promu était noté mais avec 1 point de moins que les collègues de même échelon en catégorie B.
- Les agents retraités, radiés et décédés au cours de 2004 ne sont pas notés en 2005.
- Les agents en CLM, CLD ou accident de travail pendant plus de 9 mois en 2004 ne sont pas évalués, mais sont notés de manière automatique par attribution de la note de l'année précédente ou de la note pivot suite à avancement. Le notateur est le supérieur hiérarchique au moment où l'agent a été placé en congé.
- Les agents mutés en 2004 sont notés et évalués par leur supérieur hiérarchique au 31 décembre 2004 sous condition d'avoir eu au moins 3 mois d'activité dans le service d'accueil. Lorsque la mutation a lieu le 1er janvier (pendant la campagne de notation), le supérieur hiérarchique direct de l'agent au 31 décembre 2004 prend l'initiative de l'entretien d'évaluation avant le départ de l'agent. Dans ce cas de figure, l'ensemble de la procédure s'effectue par le biais du support informatique à compter du 01/01/2005.

Le compte-rendu d'évaluation (B et C)

Il comprend 4 parties :

- **le signalement de l'agent** (affectation, grade, échelon), la description des fonctions et un espace pour inscrire le motif « si l'entretien n'a pas lieu »
- **une rubrique « l'année écoulée »** qui décrit : les résultats obtenus en fonction des objectifs assignés l'année précédente, les formations suivies.
- **une rubrique « l'année à venir »** avec : les objectifs assignés pour l'année à venir, les formations envisagées, les perspectives d'évolution de carrière avec les conditions statutaires et l'avis du notateur pour l'avancement de grade (ex : ARP1 à ARP2) et pour la liste d'aptitude, les perspectives de mobilité : avec changement de service ou mutation
- **l'expression de l'agent encadré par 4 questions sur** : l'appréciation des fonctions du moment et les possibilités de changement, la formation, l'avancement de carrière et la mutation, autres observations.

La feuille de notation (B et C)

Elle comprend 5 parties :

-l'avis du notateur du premier degré comprenant :

-le tableau synoptique composé de : 6 colonnes de niveaux à la place de 5 auparavant (Excellent - Très bien - Bien - Assez bien - Passable - Insuffisant)

-15 lignes de critères à la place de 9 auparavant (4 pour connaissances professionnelles- 4 pour qualités personnelles et professionnelles - 4 pour méthode de travail - 3 réservées au B pour qualités d'animation)

-l'avis du notateur de 1er niveau et la note proposée

-l'avis du notateur de second degré comprenant une appréciation et une proposition de note

- l'appréciation générale et la note définitive du TPG

-les observations de l'agent

-la notification avec la signature de l'agent et la date qui fait courir la période de 2 mois pour un éventuel recours

Le recours

Certaines modalités du système de notation antérieur ont été reconduites (interprétation restrictive de la circulaire ministérielle du 04/11/2004 par la DGCP) :

- Seules les notes et appréciations du notateur final (TPG) peuvent faire l'objet d'un recours.

- Si le TPG utilise les formules « avis conforme, appréciations partagées... », le recours peut être formulé contre les appréciations des notateurs de 1er et 2ème degré.

De nouvelles modalités ont été introduites :

- Tous les éléments figurant dans le compte rendu de l'entretien d'évaluation peuvent être contestés et modifiés en CAP si l'agent introduit un recours contre la notation.

6 listes d'aptitudes au lieu de 2.....

Une régression majeure dans les déroulements de carrière

Jusqu'à présent un déroulement de carrière régulier en fonction de l'ancienneté dans les services était assuré à tout agent. Bien qu'insuffisant et limité par les restrictions budgétaires, cet acquis reconnaissait un droit à l'avancement pour tout personnel assurant ses fonctions.

Ainsi, un agent de recouvrement pouvait légitimement espérer terminer ARP1 en fin de carrière et un agent de catégorie B devenir contrôleur principal.

La nouvelle notation remet totalement cet acquis en cause en provoquant un tassement des carrières. Désormais le changement de grade est soumis à l'avis du notateur dans le compte rendu d'évaluation. Il s'agit pour le changement de grade d'une promotion analogue au changement de catégorie.

La notation détermine le passage :

- d'AR à ARP2,
- d'ARP2 à ARP1,
- de catégorie C à C2,
- de C2 à C1,
- de C1 à CP,
- de catégorie B à Inspecteur.

En tout 6 listes d'aptitudes au lieu de 2, avec une remise en cause annuelle du droit au changement de grade par le notateur.

L'avancement n'est donc plus un droit acquis, mais une promotion soumise à la performance. Désormais un agent de recouvrement pourra terminer sa carrière au grade d'AR et un contrôleur 2ème classe.

Autre nouveauté significative : la candidature à la liste d'aptitude n'est plus un choix et une démarche personnelle de l'agent, c'est une obligation annuelle figurant dans le compte rendu d'évaluation.

La DGCP a trouvé un moyen pour faire pression sur les agents à l'échelon terminal de leur grade. Même si ces agents ne bénéficient pas de réductions à l'avancement, leurs notations seront différenciées par une note pivot plus basse (16 au lieu de 19) avec des baisses et augmentations de -0,06 à +0,06. Pour ces personnels il s'agira tout simplement du chantage à la liste d'aptitude pour changer de grade ou de catégorie.

L'AVANCEMENT SERA SOUMIS À LA « PERFORMANCE » :

- pour bénéficier d'une réduction d'un mois, un agent doit faire preuve « d'une efficacité particulière ou bien assumer une charge de travail très importante », cet avancement modestement accéléré est donc subordonné à un effort accru demandé aux personnels.
- pour les réductions de 3 mois, rien de plus que « l'excellence » jugée exceptionnelle par la Direction est demandée. A cet effet, il est demandé aux notateurs de cocher le moins souvent possible les cases « excellent » du tableau synoptique.

De plus, si 50% des agents bénéficient d'une accélération de l'avancement (30% à 1 mois et 20% à 3 mois) alors la charge de travail supplémentaire demandée sera équivalente : c'est une des solutions que la Direction a trouvée pour compenser la baisse d'effectifs.

Donc, la majorité des agents qui n'aura pas démérité sera sanctionnée financièrement, non seulement pendant l'activité mais aussi au moment du départ à la retraite.

Enfin, par cette prérogative de déconcentration, le TPG aura un moyen de pression sur les personnels pour mettre en œuvre les réformes. En effet, le TPG pourra mieux récompenser les services qui sont pour lui à enjeu, au détriment des agents assurant une gestion courante.

Ainsi, la notation, qui est sensée refléter une appréciation individuelle de l'agent dans son travail, est liée à son affectation !!!

ET QUE DIRE DES PÉNALITÉS OU RETARDS À L'AVANCEMENT ?

- Il y a, donc, 4 niveaux de pénalité (voir plus haut) inscrits dans la réforme notation (contre 2 niveaux d'avancement !!!). Les termes employés pour qualifier les diminutions de notes sont alarmants. Ces baisses de note sont affectées « si l'activité de l'agent est très insuffisante ». Cette notion ressemble fortement à celle d'« insuffisance professionnelle » pouvant donner lieu à des sanctions disciplinaires allant jusqu'à la révocation
- La DGCP se dote, ainsi, d'un outil pour exclure des agents en légitimant la sanction par la notation.
- Autre nouveauté choquante : la Direction récupère, l'année suivante, le capital-mois résultant des sanctions. Ainsi, plus le TPG sanctionnera les agents, plus son enveloppe capital-mois augmentera l'année suivante pour lui donner une encore plus grande marge de manœuvre sur sa gestion du personnel.

L'ENTRETIEN D'EVALUATION DETOURNE DE SON FONDEMENT

En effet, il n'apportera pas grand-chose... Comme expliqué plus haut, les mois de bonifications, il n'y en aura pas pour tout le monde...

Donc, comment faire ?

- Votre chef de poste ou de service aura des consignes sur le nombre de mois qu'il pourra accorder à ses agents. Ensuite, il préparera, seul s'entend, les notes qu'il se propose de donner.
- Et pour finir, se déroulera une commission d'harmonisation pour échanger et négocier les rompus qui pourra se traduire par « je t'échange 0,4B contre 0,2C et je prends une option pour l'année prochaine. »

Quel est, dans ce cadre, l'intérêt de mettre en œuvre un entretien individuel qui ressemble plus à une vaste fumisterie qu'à une occasion importante de permettre un véritable dialogue professionnel capable d'influer sur une notation finale ?

UN NOUVEAU SYSTEME BASE SUR LA « PERFORMANCE INDIVIDUELLE »

Cette réforme a pour objectif que les notateurs du 1er degré fassent du « mérite comparé » puisque, dorénavant, il ne s'agit pas d'apprécier celui qui fait correctement son travail mais celui qui est « meilleur » que son collègue.

Ainsi, les notateurs du 1er degré vont se retrouver entre le marteau et l'enclume, entre les directives du TPG et les attentes des agents. Il leur faudra expliquer à 50% des agents qu'ils ne bénéficient pas de bonifications malgré le fait que leur travail est reconnu et qu'ils contribuent au bon fonctionnement de leur poste ou service. Les Cadres A ne seront jugés que sur leur capacité à « manager » et non plus sur leur capacité à assumer la mission de service public dont ils sont les garants.

Le rythme d'avancement sera proportionnel à l'évolution de la note :

- + 3 mois pour une notation excellente (+0,06 point par rapport à la note-pivot) pour 20% des agents
- + 1 mois pour une très bonne notation (+0,02 point) : pour 30% des agents
- + 0 mois pour une bonne notation (si = à la note pivot)
- 0 mois si -0,01 point : note d'alerte et sanction psychologique
- 1 mois pour une notation insuffisante (-0,02 point)
- 2 mois pour une notation très insuffisante (-0,04 point)
- 3 mois pour une notation très mauvaise (- 0,06 point)

CES ECARTS NE S'APPLIQUENT QU'AUX GENS QUI SORTENT DE LA NORME :

RESULTAT : UN BON AGENT N'AURA PAS FORCEMENT UNE BONNE NOTE.

UNE DEMATERIALISATION SUSPECTE

La mise en œuvre de l'application EDEN dans le cadre de la réforme notation entretient la confusion entre réforme et modernisation. En effet, la dématérialisation aurait été possible pour le système de notation antérieur, il ne s'agit que de changer de support.

Le souci dans la mise en place de cette application n'est donc pas la réforme mais la question de la confidentialité des données personnelles de l'agent.

Dans ce domaine non plus, la direction n'est pas très loquace avec les organisations syndicales.

LE LIEN AVEC LES AUTRES REFORMES

La prime collective dite SARKOZY est à rapprocher de la réforme de la notation. Il s'agit d'une prime de 400€ annuelle par agent attribuée à 15% des effectifs du ministère. Elle serait attribuée collectivement à des services en fonction des résultats obtenus pour récompenser entre autres la mise en œuvre des réformes du Ministère .

Ainsi, à l'intérieur d'un service bénéficiaire, cette prime serait équitablement reversée à chaque agent sauf si le responsable du service en excluait un agent ne donnant pas satisfaction. Ainsi, l'agent pourrait être doublement sanctionné par une baisse de note, d'une part en ayant un ralentissement de son avancement, d'autre part en étant exclu du bénéfice de la prime collective.

La prime d'intéressement dont bénéficient certains départements suite au contrat de plan budgétaire pourrait être rétribuée en fonction des résultats de la notation.

Déjà dans certains départements, la « cagnotte » sert à acheter aux personnels les plus « méritants » du matériel de travail neuf. Un agent bien noté pourrait se voir proposer un écran plat alors que son voisin mal noté conserverait du matériel moins performant.

Les cadres A face à la réforme

Cette réforme concerne l'ensemble des cadres A en tant que notés et une partie d'entre eux en tant que notateurs. En effet, dans ces derniers jours, des réunions départementales ont été mises en place pour distribuer les « consignes » à l'ensemble des notateurs sur la base d'un guide d'entretien, pour une bonne mise en œuvre de la réforme de la notation (aucune en Creuse).

Il est clair que cette réforme dans sa globalité n'est pas plus une transposition du dispositif existant pour les cadres A que pour les B et C. Il s'agit bien d'une réforme qui va bouleverser totalement le fonctionnement collectif des services tant en terme de conditions d'exercice des missions qu'en terme de conséquences sur l'avancement de carrière de tous les agents.

Un dispositif qui met le cadre A en première ligne

-La mise en place à tous les niveaux d'une déclinaison d'objectifs pour le cadre A, répercutés ensuite individuellement pour chaque agent, modifie dans ce dernier cadre, la relation de l'agent avec son comptable ou son chef de service. Les conséquences seront inévitablement, des relations plus conflictuelles entre l'un et l'autre. Le dialogue professionnel risque fort d'être dénaturé et d'avoir de lourdes conséquences sur l'efficacité des services.

-Rajoutons à cela, le contexte actuel, suppression massive d'emplois, augmentation de la charge de travail, qui viennent se rajouter à cette réforme avec les conséquences désastreuses que l'on peut y voir. Il est évident que les cadres sont aussi victimes de cette réforme, en tant que notés mais aussi en tant que notateur.

Que les directions locales au travers les différentes «grandes messes organisées» tentent de leur faire endosser la responsabilité d'une réforme est une évidence.

Qui sera demain le responsable, ce sera le comptable ou chef de service qui aura mis la note même si le notateur final reste le TPG ?

C'est cela 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- sanction ?