



Notation – évaluation : aux impôts, la CGT appelle à boycotter l'entretien d'évaluation – notation

On ne dira jamais assez combien le système de notation actuel est injuste et pénalisant et qu'il faut le combattre pour empêcher l'arbitraire et la compétition entre agents devenir la règle commune.

C'est l'opposé qu'on veut nous imposer avec l'entretien d'évaluation issu du décret du 29 avril 2002 : pratiques discrétionnaires et démarche basée uniquement sur les indicateurs de performance.

Pire, le décret du 17 septembre 2007, s'il venait à s'appliquer, supprime purement et simplement la note chiffrée pour lui substituer un entretien professionnel qui déterminera l'évolution de la rémunération, des régimes indemnitaires et la carrière de l'agent. Plusieurs administrations sont d'ores et déjà « expérimentales » dès 2008. La généralisation est prévue pour 2009.

Plus aucune référence nationale, des recours réduits au bon vouloir des notateurs et des directions, la rémunération et des promotions à la tête du client, voilà ce qui nous attend si nous laissons faire.

Nous voulons, au contraire du système inique mis en place, développer la culture du service public, l'égalité de traitement, la reconnaissance de la valeur professionnelle de l'agent sur des critères objectifs : connaissances professionnelles, sens du service public, qualités relationnelles, implication dans le fonctionnement du service.

Aux impôts, la CGT appelle depuis plusieurs années les agents à boycotter l'entretien d'évaluation – notation.

En Loire-Atlantique, la section de la CGT Trésor a choisi de vous informer de cette initiative et soutiendra tous les agents qui désireront s'y associer.

Evaluation – Notation, c'est reparti !

Contre une démarche inique qui nie la réalité.

Le SNT CGT continue son information et son combat contre ce système de notation arbitraire, peu ambitieux, donc injuste. Pour les années précédentes nous préconisons un recours systématique, pour tous les agents insatisfaits de leur évaluation notation. Cette année nous vous informons aussi que nous pouvons boycotter tout simplement cette procédure.

Petit rappel

la notation en théorie aujourd'hui c'est :

- **au moins 50% des effectifs qui n'obtiendront rien.**
- **Une logique de rémunération et de promotion, individuelle, arbitraire qui repose sur une appréciation de la réalisation d'objectifs individuels sans réelle prise en compte de la réalité des services.**
- **Un système qui induit pression stress rancœur et dégradation du climat professionnel, alors que nous travaillons en équipe.**

En pratique il en résulte :

- **le niveau de la note est fixé avant que l'entretien ne débute,**
- **l'entretien n'est qu'un passage pour s'entendre décliner des objectifs individuels (souvent revus à la hausse du fait de la réduction des effectifs),**
- **le sentiment que l'entretien ne sert à rien est largement partagé par de nombreux agents**
- **le dialogue professionnel par ailleurs indispensable n'est qu'un alibi (ne doit-il pas être permanent dans un service),**
- **de nombreux agents, dossiers excellents et objectifs atteints ou dépassés sont maintenus à la note pivot ou bien bernés par le +0,01,**
- **comme prévu, le nouveau système a permis aux directions d'augmenter le nombre de baisses de notes.**

Ces dernières années le nombre de recours a augmenté aussi bien au niveau local que national, pourtant les réserves d'avancement constituées essentiellement des +0,02 en Loire-Atlantique (en prévision de ces recours) sont loin d'avoir été toutes distribuées. Au niveau national, notre direction consciente des imperfections de ce système envisage de le modifier, mais pas forcément dans le bon sens pour les agents. Aussi pour défendre nos droit nous vous proposons des petits mementos, pour préparer au mieux cette évaluation notation ou bien la boycotter comme le font beaucoup de nos collègues de la DGI avec le soutien du SNADGI-CGT.

Le SNT CGT n'est pas contre la notation, mais contre le système de notation actuel. Il estime en effet que la disparition de la notation serait porteuse d'encore plus d'arbitraire, les carrières continuant à être individualisées. En effet la note chiffrée permet au moins à l'agent de se situer par rapport à un déroulement de carrière moyen pour un niveau de qualification donné.

Le SNT CGT est conscient que pour de nombreux agents une bonification de leur notation est aussi aujourd'hui, un des seuls moyen d'espérer un avancement qui leur permettrait au mieux de maintenir leur pouvoir d'achat, mais ne nous trompons pas, devant l'autisme du pouvoir politique actuel et de notre direction le seul moyen consiste à lutter pour maintenir des conditions de vie et de travail décentes.

CHRONOLOGIE DES OPERATIONS EVALUATION-NOTATION

(cas général - pour toutes précisions contacter élus et militants du SNT-CGT)

ETRE ATTENTIF A CHAQUE ETAPE

PREPARATION DE L'ENTRETIEN



→L'évaluateur doit proposer l'entretien **par écrit** (mel, note,...) et laisser un **minimum de 48H** de délai entre l'offre de rendez-vous et l'entretien lui-même.

→L'agent doit aussi **pouvoir préparer l'entretien** (exiger le temps nécessaire sur le temps de travail). Le chef de service doit lui remettre la fiche préparatoire de compte rendu après avoir rempli les cadres « *fonctions exercées* » et « *conditions d'organisation et de fonctionnement du service* ».

DEROULEMENT DE L'ENTRETIEN



→objet : analyse des fonctions exercées par l'agent, conditions d'organisation et de fonctionnement du service, résultats obtenus au regard des objectifs assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service, besoins en formation, évolution de carrière et mobilité, éléments préparatoires à la notation, fixation des objectifs pour l'année à venir.

→**Attention à ne pas se laisser cantonner aux seuls objectifs ! Ce sont toutes les missions qui incombent au service et à vous-même qui constituent le cadre de votre activité professionnelle .**

CONCLUSION DE L'ENTRETIEN



→le chef de service doit indiquer à l'agent la tendance de sa notation, c'est à dire s'il proposera un avancement accéléré (+0.06 ou 0.02), moyen (note pivot) ou ralenti (-0.06 ou -0.02). Ne vous laissez pas bernier par le +0.01 qui n'engage à rien.

→**Faire préciser la tendance en question (+0.02 ou +0.06, ce n'est pas pareil !)**

COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN



→ il doit être saisi dans l'application EDEN et validé par le notateur de premier degré. L'agent dispose alors de 8 jours pour apporter des observations et signer sa fiche.

→**Dès lors que le compte rendu d'entretien peut faire l'objet d'un recours, il convient d'être très attentif à son contenu. N'hésitez pas à solliciter l'avis des élus en CAPL et militants du SNT-CGT.**

RECOURS



→Après signature du notateur final vous disposez de 2 mois pour déposer un recours écrit (via la voie hiérarchique).

→**Tous les éléments figurant dans le compte rendu d'entretien peuvent être contestés devant la CAPL dès lors que l'agent introduit un recours contre la notation**

→**Contactez les élus du SNT-CGT pour vous apporter une aide et défendre votre dossier.**

BOYCOTT de L'EVALUATION NOTATION MODE D'EMPLOI,

Le système institué par le décret de 2002 individualise le système. L'annonce de la suppression de la notation chiffrée pour ne laisser que l'entretien d'évaluation à partir de 2009 ne permet plus de garantir une défense des agents. Il s'agit de mettre en place la rémunération au mérite (donc purement subjective). Nous pouvons nous y opposer collectivement, en rappelant à votre notateur que cette action n'est pas menée contre lui, mais contre le système de notation.

Dans ce cadre, nous vous informons de la possibilité de boycotter l'évaluation – notation.

Il vous est possible de :

- 1 Ne pas se rendre aux entretiens d'évaluation ;
- 2 Ne pas porter de remarques dans le cadre " Expression de l'agent"; et ne pas signer ;
- 3 Faire un recours

Sur le point n°1 :

Nous soulignons à nouveau que l'entretien d'évaluation n'est pas obligatoire pour l'agent. (Cf. l'instruction de décembre 2004 sur l'évaluation et la notation qui prévoit expressément le refus de l'entretien et qui envisage même dans cette hypothèse que la procédure se poursuive normalement, page 62/133).

Nous serons vigilants pour qu'aucune pression ne soit exercée sur les agents pour les contraindre à participer à l'entretien individuel. Toute situation de pression doit être signalée au SNT-CGT 44.

Sur le point n°2 :

En cohérence avec le refus de l'entretien, ne renseignez pas votre feuille d'évaluation notation dans EDEN. N'apportez aucune remarque et ne signez pas. De cette façon vous ne légitimerez pas ce système.

Selon les textes officiels, notamment selon le guide de l'évaluation, la "signature du compte rendu ne vaut pas approbation mais atteste que l'entretien a bien eu lieu et que l'agent a pris connaissance de son contenu". En ne signant pas la fiche, vous marquez votre refus de prendre connaissance des objectifs assignés. Vous refusez ainsi le principe des objectifs individuels.

Sur le point n°3

Pour aller plus loin encore, n'hésitez pas à effectuer un recours (toutefois si vous avez bénéficié d'une bonification tout en boycottant la procédure d'évaluation notation, vous risquez de la voir annuler), qui s'inscrira plutôt dans une démarche collective, car il y a peu de chance que sur le plan individuel la direction donne satisfaction à un agent n'ayant pas reconnu le bien fondé d'EDEN.

**Solidaire, pas solitaire, c'est ça la CGT
Je participe, je me syndique**

Nom : _____ Prénom : _____

Grade : _____ Echelon : _____ Temps partiel : _____ %

Poste ou service : _____

Date : _____ Signature : _____



(à remettre à un syndiqué CGT ou envoyer à CGT Trésor – Trésorerie Générale)