



COMPTE-RENDU DES CAP LOCALES D'APPELS DE NOTATION 2010: **UN SYSTEME ASPHYXIE!**

Les CAP locales d'appels de notation se sont tenues le 31 mai 2010:

- 2 dossiers à examiner pour les cadres A
- 12 dossiers pour les cadres B (4 dossiers en échelon terminal, 8 dossiers en échelon variable- dont 9 dossiers de contrôleurs principaux)
- 12 dossiers pour les cadres C

Soit un total de 26 dossiers contre 35 dossiers en 2009 (53 en 2008).

En ouverture, la CGT Finances Publiques a lu une déclaration liminaire (jointe à ce compte rendu).

Dans cette déclaration, nous rappelons **notre forte opposition à ce système de notation** (entretien d'évaluation + note) qui répond au double objectif de faire travailler les agents prioritairement en fonction d'objectifs ciblés et jugés rentables et d'introduire la rémunération au mérite.

Le nombre de dossiers en appel est en baisse par rapport aux années précédentes mais ce serait se leurrer gravement que de l'interpréter comme une acceptation du système, la réalité est davantage à l'intégration, par les agents et la hiérarchie, du principe de rotation des majorations. Ce principe est en complète contradiction avec ceux affichés par l'administration qui se gargarisait de pouvoir sélectionner une élite dans ses services.

Décidément cette réforme ne passe pas.

Rappelons tout d'abord que des militants de la CGT-F.P. avaient tenu des permanences sur les sites pour permettre aux adhérents qui le souhaitaient de regarder "de près" leur notation et pour les aider dans la rédaction de leur appel. Compte tenu de "l'importance des mots" dans les appréciations littérales, ces rencontres ont été jugées très utiles et satisfaisantes par tous.

La Direction avait conservé un contingent de marges d'évolution de +0,02 pour ces CAPL (pas de 0,06) :

. **cadre A** : 1 marge de +0,02 (2 marges de + 0,02 en 2009)

. **cadre B** : 4 marges de +0,02 (4 marges de + 0,02 en 2009) : 2 en échelon variable (pour 8 appels), 2 en échelon terminal (pour 4 appels)

. **cadre C** : 3 marges de +0,02 (1 marge de +0,06 et 4 marges de +0,02 en 2009) : tous en échelon variable

Le peu de réserves constituées par la Direction limite grandement les marges de manoeuvre des élus et empêche la CAPL de jouer pleinement son rôle.

Pour info, aucune variation négative de note n'a été attribuée dans le département.

Les élus étudient tous les dossiers mais bien sûr ne défendent que les dossiers qui leur ont été confiés par les agents.

La CGT- F.P. défendait donc 9 dossiers : 0 A, 4 B, 5 C.

Certains faisaient appels de leur note seulement, d'autres de leurs appréciations littérales seulement, d'autres des deux et d'autres aussi des deux plus du compte rendu d'entretien d'évaluation.

Les élus qui avaient longuement et minutieusement préparé leur argumentaire l'ont développé pour chaque dossier avec ténacité.

Ils ont ainsi démontré dans les 2 CAPL B et C l'incohérence et l'injustice du système mettant en évidence la non reconnaissance de la valeur professionnelle de l'agent défendu.

La présidence des CAPL était assurée par Mme FONT.

Les débats se sont déroulés dans un climat serein, les tendances sur les modifications d'appréciations littérales étant données après chaque dossier et parfois même sur la note chiffrée.

Nous avons dénoncé les réponses parfois « cinglantes » de quelques chefs de service qui cherchent à tout prix à justifier l'absence de majoration de note de l'agent.

Quelques leçons à tirer de ces CAPL: méfiez- vous des promesses de majoration de note faites pour l'année suivante lors des entretiens d'évaluation, elles n'engagent que ceux qui les croient!

Soyez vigilants sur la rédaction des appréciations littérales qui doivent comporter 4 critères obligatoires (connaissances professionnelles, compétences personnelles, implication professionnelle et sens du service public), nous avons obtenu la réécriture quasi- complète d'une appréciation générale pour un dossier!.

L'administration n'a pas voulu accorder de majorations aux agents très bien notés depuis plusieurs années, selon elle il faut faire une pause dans la notation, c'est ce qu'ils appellent une « respiration ». Nous appelons ça plutôt un système de notation asphyxié et à bout de souffle!

C'est en fait le contingentement qui est en cause, la Direction reconnaît que le système de notation évolue « dans un univers contraint » et reconnaît de fait le principe de rotation des majorations.

Par conséquent, certains agents connaissent des chutes brutales passant de 0,06 à 0,00.

En résumé, préparez-vous à subir des pauses dans votre notation, l'administration veut faire respirer le système!

Sur 9 dossiers défendus par la CGT-F.P., nous avons obtenu :

- **une augmentation de note de + 0,02 pour 4 dossiers**

- **un changement d'appréciations littérales parfois partiel pour 6 dossiers (dont 2 dossiers obtenant aussi + 0,02).**

CADRE A

Pas de dossier défendu par la CGT- F.P.: 1 dossier obtient un + 0,02, l'autre dossier obtient +0,01.

CADRE B

4 dossiers défendus : 3 dossiers obtiennent une suite favorable
-2 augmentations de + 0,02 (dont une avec modification de l'appréciation)
-1 modification d'appréciation littérale

CADRE C

5 dossiers défendus : 4 obtiennent une suite favorable ou partiellement favorable
- 2 augmentations de + 0,02
- 2 modifications partielles des appréciations littérales

Les CAP locales de notation sont celles qui donnent aux élus le plus de travail en amont et leur demandent le plus d'attention et de concentration en séance.

Mais les résultats sont là prouvant que vos élus savent vous défendre avec force et conviction, même si pour certains dossiers les décisions nous semblent particulièrement injustes.

Suite à ces CAPL, la Direction vous communiquera le résultat de votre appel. Vous devrez en accuser réception. C'est à compter de cette date d'AR que démarrent les quinze jours durant lesquels vous pouvez, si vous n'avez pas obtenu entière satisfaction, solliciter l'évocation de votre dossier devant la commission nationale. Un simple courrier (nous pouvons vous aider à le rédiger) qui réclame l'examen de votre situation doit être remis dans ce délai à la commission, par la voie hiérarchique.

INJUSTICE ET INCOHERENCE

Ce sont bien les deux mots qui caractérisent ce système de notation. Nous avons pu le vérifier tout au long de ces CAP.

Ces CAP démontrent aussi, encore une fois, l'inutilité de l'entretien d'évaluation qui ne garantit en rien une majoration de la note, surtout quand la commission d'harmonisation s'est déroulée avant les entretiens!

Le Snadgi- CGT s'est battu avec vous contre ce système inique et continuera à le faire, d'autant qu'un nouveau système de notation encore plus injuste se profile, il se résumerait à l'entretien d'évaluation.

Expérimenté dans quelques administrations, l'entretien « nouvelle version » porte sur des éléments déjà connus dans les entretiens d'évaluation actuels auxquels s'ajoutent de nouveaux éléments qui concernent la valeur professionnelle de l'agent: la manière de servir du fonctionnaire, les acquis de son expérience professionnelle.

La suppression de la notation laisse le compte- rendu de l'entretien d'évaluation comme seul support écrit pour apprécier la valeur professionnelle d'un agent. Dans l'expérimentation, c'est ce seul document qui servira dans l'appréciation du mérite dans les tableaux d'avancement et dans la procédure de distribution des réductions ou majorations d'ancienneté. Quand une modulation du régime indemnitaire existe dans le corps du fonctionnaire intéressé, c'est au vu du compte- rendu de l'entretien d'évaluation qu'elle sera établie.

Le compte-rendu de l'entretien d'évaluation devient donc incontournable pour de nombreux actes de gestion du personnel et pour une partie de la rémunération tout au long de la carrière de l'agent.

Les droits de recours et les garanties de la défense contre ce document sont nettement en baisse dans le décret du 17 septembre 2007. Rien n'est prévu pour permettre l'accompagnement de l'agent à un entretien d'évaluation par un militant syndical. La demande de révision du compte- rendu (recours gracieux) doit être formulée dans un délai extrêmement bref (10jours) et remise au chef de service.

Les CAP peuvent être ensuite saisies à condition que l'agent ait au préalable demandé un recours gracieux auprès de son chef de service. Tous les délais de recours, très corsetés, sont extrêmement brefs: on ne ferait pas autrement si l'on voulait éliminer du paysage la possibilité des appels de note devant les CAP.

OR TOUT REcul DU CONTROLE PARITAIRE DES ACTES DE GESTION DU PERSONNEL EMPORTE DE GRAVES CONSEQUENCES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE DES AGENTS CAR IL LAISSE PLUS DE PLACE A L'ARBITRAIRE ET A L'OPACITE.

CE NOUVEAU MODE DE NOTATION AUGMENTERA LA PRESSION INDIVIDUELLE DANS UN CONTEXTE DE REcul DES GARANTIES COLLECTIVES.

A Lorient, le 1er juin 2010

N.B.: LA CONFIDENTIALITE EST EVIDEMMENT DE RIGUEUR DANS CES CAP.