



*Groupe de travail 001/05*

## **LIMITER LA CASSE !**

### **COMPTE RENDU DU GT NOTATION EVALUATION DU 07 JANVIER 2005**

Ce fut l'objectif laissé à l'ensemble des organisations syndicales dans le cadre du décret très contraignant (pour l'administration qui parfois en rajoute). Des textes voulus sous Jospin et mis en place sous Raffarin avec une jubilation certaine !

#### **Nous partîmes à 400 € et ...**

En préambule à ce premier groupe de travail de l'année consacré au nouveau dispositif d'évaluation notation, la CFDT a demandé à l'administration quand elle comptait informer les OS sur la méthode d'attribution de la prime de 400 €, pour les agents méritants.

En réponse, la DG nous a indiqué que cette promesse de notre ancien ministre était en cours de réexamen par notre nouveau ministre qui ne semble pas vraiment savoir comment s'en sortir. La CFDT qui a constamment dénoncé ce projet tant au niveau douanier que ministériel, a proposé que le budget prévu pour cette mesure soit reversé au bénéfice de l'IRTI.

Avant l'entame des débats, nous avons également sollicité l'organisation d'un CTPC pour valider ce nouveau dispositif de notation et permettre aux organisations syndicales de se positionner clairement sur le sujet. La DG a indiqué qu'elle allait examiner sa faisabilité.

#### **Le vent de Mer...**

Dans une note pour les directeurs généraux en date du 10 mars 2004, Francis Mer avait prévu une campagne de «sensibilisation et d'information » dans le courant 2004 afin de préparer la campagne de notation 2005, nous n'en avons rien vu à ce jour, malgré l'importance de la réforme.

Seule la formation des évaluateurs/notateurs commence à être organisée, à raison de 2 ou 3 heures seulement, ce qui nous semble totalement insuffisant au regard des enjeux que met l'administration notamment vis-à-vis de l'entretien d'évaluation.

La CFDT a rappelé que de réelles actions de formation professionnelle devaient être organisées à la fois pour les évaluateurs/notateurs mais surtout pour les évalués et qu'un guide de l'évaluation devait être mis à la disposition des agents avant la campagne de notation.

#### **Le sport de haut niveau !**

Par ailleurs, la DG nous a confirmé que ce nouveau dispositif s'appliquait aussi aux cadres supérieurs. Ainsi, les DR seront notés par les DI (et ce dès cette année), les DI par le DG et le DG par le ministre.

#### **Un (groupe de) travail de fourmis !**

Les représentants CFDT ont demandé que soient peignées la note de campagne 2005 et les nouvelles fiches d'évaluation/notation.

Dans ce cadre les points suivants ont notamment été examinés :

- **Les stagiaires** : nous avons fait remarquer qu'avec le nouveau système les agents de constatation ne seraient évalués et notés qu'au bout de 2 ans au lieu de 16 mois pour les contrôleurs et les inspecteurs. La DG a promis d'attirer l'attention des notateurs sur cette difficulté nuisible aux jeunes agents de catégorie C.

### **Le grand soir à la mutuelle !**

- **Les agents mis à disposition de la mutuelle des douanes** : C'est le Président de la mutuelle qui fixe leurs objectifs et rédige une note, annexée au document d'évaluation, sur leur manière de servir. Ainsi suivant les dispositions particulières des statuts de la mutuelle un « éventuel cadre C » Président de cet organisme pourra évaluer un cadre supérieur mis à dispo. La DG n'y voit pas d'inconvénient et reconnaît avoir négocié sur le sujet avec la mutuelle. Les autres mis à dispo, dont le parcours « notatif » est toujours semé d'embûches apprécieront !

### **Pas de perdu de vue à la DGDDI !**

- **La liste des évaluateurs** : la CFDT a noté que l'appellation de receveur comptable est en totale contradiction avec la réforme en cours pour les IR2 / IR1 qui deviennent des chefs de service. L'administration avait par ailleurs oublié de mentionner les chefs de divisionnaires et les chefs de service viticulture. La liste des évaluateurs et des notateurs sera rectifiée en conséquence. De plus la note prévoit qu'en cas de mutation, l'avis du ou des supérieurs hiérarchiques précédents sera systématiquement demandé, une seule exception...les retraités. Ces derniers ne feront donc pas l'objet d'avis de recherche. Pradel n'aura pas à reprendre du service...
- **Les délais de convocation** : l'administration avait maintenu dans sa note un délai de minimum 2 jours ouvrables entre « l'offre de rendez-vous » et l'entretien d'évaluation. Devant notre insistance, ce délai sera porté à 8 jours et l'évaluateur devra s'assurer que l'agent a accusé réception de sa demande (notamment en cas de message électronique).

Mais que l'on ne s'y trompe pas : il s'agit bien d'une convocation et pas du tout d'un simple rendez-vous. Tout refus d'y assister sera mentionné sur compte-rendu d'évaluation.

De plus, pour la CFDT, l'évalué doit pouvoir être assisté à sa demande par la personne de son choix. Sur ce point nous nous sommes heurtés au refus ferme de la DG !

- **L'entretien d'évaluation** : Monsieur Bonnet a réaffirmé que l'évaluation devait permettre de modifier les prévisions de note et donc les enveloppes attribuées aux chefs de service évaluateurs. On n'ose y croire quand on sait à quel point ces enveloppes sont contingentes.

### **L'honneur des directeurs !**

- **Les majorations de délais** : la CFDT a rappelé sa vive opposition aux majorations de délais. Dans 95% des cas, il s'agit d'agents malades dont les problèmes ne sauraient être réglés par le biais de la notation. La DG a maintenu le système. La balle est dans le camp des directeurs qui l'utiliseront ou non !
- **Les quotas de mois de réductions** : la CFDT a demandé qu'un bilan de l'exercice soit fait et communiqué aux représentants du personnel, ainsi que le prévoit la circulaire ministérielle. Pour nous, cela doit être établi en CAPC, par corps et par service afin de contrôler les écarts d'attribution de quotas entre les différents services.

### **La pression sur les vieux !**

- Les échelons terminaux : nouveauté du système, la note alors qu'elle ne permet pas aux agents d'obtenir de mois de réduction servira à l'établissement des listes d'aptitudes et tableaux d'avancement. Pour la CFDT, c'est absolument scandaleux !

En effet, alors que ces agents sont bloqués (parfois depuis plus de dix ans) et n'ont plus aucune évolution salariale, on va désormais leur chercher des poux dans la tête et les soupeser de nouveau pour un avancement qui est toujours trop tardif ! L'indécence a pourtant ses limites !

### **Un frein à l'irréalisme, ou la DG plus sectaire que Sarko !**

- Les possibilités de recours : la circulaire ministérielle a prévu que la totalité des fiches d'évaluation et notation pourraient faire l'objet d'un recours en CAP. Ceci avait été acté par Sarkozy avant son départ. C'est un point très important pour les agents puisque la réalisation ou non des objectifs sera la base de leur évaluation et donc de leur notation. Est-on dans l'absolu à l'abri de farfelu demandant la quadrature du cercle ? (nous connaissons des spécialistes et vous aussi !)

La DG essayait de revenir sur les promesses de l'ex-petit ministre au motif d'une formule juridique : « les objectifs ne sont pas de nature à faire grief... ». Notre intervention résolue l'a fait revenir en arrière et toute la notation/évaluation pourra être contestée, y compris les objectifs.

En fin de réunion, la DG a tenté de nous « vendre » la réforme en essayant de nous faire croire qu'elle bénéficierait à de nombreux agents. Ainsi à effectifs constants :

- 8406 mois ont été attribués à 5732 agents en 2003.
- La réforme devrait permettre d'attribuer 10484 mois à 5887 agents.

Alors que certaines organisations syndicales se contentent de dénoncer le nouveau système en regrettant l'ancien, la CFDT s'est toujours prononcée contre la notation. Nous faisons le constat que cette réforme en instaurant une carrière au mérite va en accentuer les effets pervers.

En effet, la désignation d'une « élite » (20% des agents) bénéficiant d'un déroulement de carrière particulièrement accéléré (jusqu'à 12 mois de réduction sur un échelon de 4 ans !) n'est certainement pas de nature à assurer la cohésion des services, singulièrement en période de restructurations.

### **Casino royal !**

Enfin, dans le cadre de la mise en place de la LOLF et de ses nombreux indicateurs de performance, la CFDT a souhaité que le temps passé par les évaluateurs et les évalués dans l'exercice d'évaluation et de notation soit intégré dans l'indicateur I24 de gestion du personnel. Sourires polis des vis-à-vis !!!

Pourtant nous leur disons « banco », nous pourrions peut-être enfin mesurer à l'aune du temps perdu, l'inutilité de la notation.

Paris, le 10 janvier 2005