

La notation reste la notation ! C'est toujours :

- **du salaire au mérite**, puisque l'une de ses conséquences, c'est un mois ou trois mois de retard ou d'avancement dans l'échelon
- **un système de quota** des marges d'évolution injuste par nature, puisque statutairement, quelque soit leur manière de servir, 50% des agents ne peuvent bénéficier d'un avancement d'échelon plus rapide.
- **la comparaison des agents entre eux** : l'attribution d'une note chiffrée classe obligatoirement les agents entre eux en vue de la répartition des réductions contingentées par nature. Dans tous les cas, cela revient bien à classer les agents entre eux ! C'est le cas aujourd'hui comme auparavant.
- **l'expression d'un pouvoir hiérarchique** et en aucun cas une quelconque contractualisation des objectifs : ces derniers sont « assignés » à l'agent et la signature du compte-rendu d'entretien ne vaut pas acceptation.

Les entretiens d'évaluation 2006 viennent tout juste de commencer et suite à la campagne 2005 qui a donné lieu à 6052 appels de notation et un audit de l'IGF, les militants CFDT (n'hésitez pas à les contacter) sont à votre disposition pour vous aider à :

- 1) préparer votre entretien d'évaluation;
- 2) analyser votre fiche de notation;
- 3) envisager les recours possibles.

1) l'entretien d'évaluation :

Sur le problème de la participation à l'entretien d'évaluation, le rapport LAJOURMARD indique (p 32) que « *le principe du caractère obligatoire de l'entretien souligné dans l'instruction DGI de 2004, a conduit les responsables locaux à en tirer les conséquences sur la notation (.....) des directives locales écrites, allant dans ce sens, sont connues dans deux départements (.....) il apparaît cependant certain que le refus de participer aux entretiens, en tant qu'il constitue un manquement à une obligation, a pesé sur la notation, à tout le moins pour les personnels qui auraient pu obtenir les évolutions les plus favorables...* »

Sur la question du ressenti des agents sur cet entretien ce même rapport note (p36): « *pour la plupart des personnes rencontrées (...) l'évaluation est un exercice bienvenu lorsqu'il n'existait pas déjà dans la structure concernée. L'entretien est le plus souvent perçu (...) comme une occasion privilégiée de faire le point sur l'activité professionnelle de l'agent, sur les formations qui lui sont nécessaires (...) au total, dans de nombreux cas, l'entretien d'évaluation semble être l'occasion d'un réel échange professionnel.* »

Refuser l'entretien, c'est donc se priver de donner son point de vue et discuter les objectifs de l'année. L'évaluateur-notateur rédigera donc seul le compte-rendu et en cas d'appel, l'Administration aura beau jeu de souligner que c'est l'agent qui a refusé le dialogue.

2) la notation :

A l'occasion de l'entretien, le chef de service devra donner une indication sur la note qu'il attend vous fixer et l'écrire dans le cadre «Autres points abordés au cours de l'entretien» (imprimé n°402 page 2).

Suite aux préconisations du rapport LAJOURMARD, il est institué une nouvelle grille de marge d'évolution :

<i>Marge d'évolution</i>	<i>Conséquence sur la carrière</i>
0	Aucun changement, cadence normale d'avancement dans l'échelon
+ 0,01	Aucun changement, cadence normale d'avancement dans l'échelon
+ 0,02	Réduction de la cadence d'avancement dans l'échelon d'un mois
+ 0,06	Réduction de la cadence d'avancement dans l'échelon de trois mois
- 0,01	Aucun changement, cadence normale d'avancement dans l'échelon
- 0,02	Majoration de la cadence d'avancement dans l'échelon d'un mois
- 0,06	Majoration de la cadence d'avancement dans l'échelon de trois mois

Le + 0,01 n'a pour la CFDT aucun sens car il ne peut se comprendre comme un signe pour l'obtention d'un 0,02 l'année suivante, ce qui reviendrait à contingenter les 0,01 et est aussi contradictoire avec le principe de l'annualité de la notation. Cette note risque, de plus, de provoquer un sentiment de frustration pour les agents qui en bénéficieront et de dévalorisation pour les collègues qui se verront attribuer une marge d'évolution nulle.

La DGI a décidé que le +0,01 «*ne devra pas être utilisé de manière excessivement large et avec circonspection*» et «*marquer un encouragement*» à l'agent. La DGI préconisera de ne pas utiliser cette note deux années de suite.

Le – 0,01, appelé note d'alerte, devra pour la DGI être également utilisé avec circonspection et il sera préconisé de ne pas l'utiliser deux années de suite. Cette note ne sera pas précédée obligatoirement d'une note de service. L'administration ne la considère pas comme une étape obligatoire avant un – 0,02 ou un – 0,06. Mais la DGI a reconnu que «*dans l'esprit, la note d'alerte est une étape qui précède la phase négative*».

Pour notre part, nous sommes favorables à cette note d'alerte qui est sans conséquence sur les tableaux d'avancement et constitue une garantie pour les agents. Il faut rappeler qu'en 2005, l'inexistence de cette note d'alerte a donné lieu à 432 évolutions négatives soit 3 fois plus que l'année précédente.

Enfin, alors que la circulaire du 10 mars 2004 prohibe la «*gestion mécanique*» de l'attribution, par rotation entre les agents, d'une année sur l'autre, de la variation maximale (+0,06), la DGI a suivi une des préconisations du rapport LAJOURMARD en prenant la décision de «*ne pas interdire la rotation des marges d'évolution de 0,06*».

Plus que jamais la CFDT revendique l'abrogation de la notation, du nouveau système mis en place en 2005 comme de l'ancien. Tout système de notation est par nature infantilisant pour des adultes en situation professionnelle et arbitraire.