



## CAP du 24 Novembre 2006 Appels de notation des IP (année 2005)

Quelques éléments à titre préliminaire :

Cette CAP est la première qui se tient depuis la mise en place du nouveau système de notation. Nous espérons qu'elle permettra d'étudier les problèmes posés par celui-ci et de répondre aux légitimes interrogations de nos collègues.

### Système évaluation - notation :

La réforme de la notation avait pour objet d'instaurer une meilleure transparence et une meilleure lisibilité par la rédaction d'une seule appréciation synthétique.

De même, l'instauration d'une note pivot par échelon devait permettre de simplifier les opérations de notation.

L'évaluation devait être la traduction absolue de la valeur réelle de l'agent pour une période considérée.

Or, on remarque qu'il y a une très grande hétérogénéité parmi les agents situés à la note pivot au regard de leur régime indemnitaire ou de leurs appréciations littérales, ce qui crée un sentiment de grande injustice.

### PIP : La prime à la performance : un système totalement dévoyé et jugé contre-productif.

Sondage IPSOS - Mai 2005

A question précise, réponse précise ! « Les modalités d'attribution de la prime sont-elles claires ? » (Non : 71% - Oui : 12%) et « est-ce un facteur de motivation pour vous-même ? » (Non : 55% - Oui : 24%).

Cette prime, qui était à l'origine conçue pour combler, en partie, la différence indemnitaire entre comptables et non-comptables, est devenue une prime à la performance entièrement modulable ! Le SNUI a immédiatement dénoncé cette approche de la DG et a demandé dans les divers groupes de travail qu'elle soit attribuée équitablement entre les cadres non comptables, sans modulation et dans la plus grande transparence. En juin 2005, le SNUI a adressé aux cadres un questionnaire relatif aux conditions d'attribution de cette prime. Il ressort des nombreuses réponses reçues que celle-ci a été distribuée dans la plus grande opacité, qu'elle n'est absolument pas un facteur de motivation et qu'elle est source d'injustices. Le SNUI n'a pas manqué d'interpeller la DG à chaque occasion (CAP ou groupe de travail) en précisant qu'on ne peut accepter qu'autant d'éléments de la rémunération soient dorénavant laissés à l'appréciation d'un directeur tout-puissant (prime à la performance, modulation de la prime de rendement sans préjudice des conséquences du nouveau système de notation). Il demande au Directeur général de revenir à l'objet originel de cette prime tel qu'il l'a lui-même défini lors de la réunion du 06.07.2004 et de supprimer son

caractère modulable. Par ailleurs, nous réitérons notre demande de création d'une instance paritaire interne permettant d'offrir une possibilité de recours aux collègues ayant subi une modulation de régime indemnitaire.

A défaut, les collègues n'ont d'autres solutions que d'intégrer les problèmes de modulation négative dans leur appel de note, ce à quoi les directeurs répondent que cette demande n'est pas conforme à l'objet de la CAP (illustration à travers plusieurs cas).

### Quelle cohérence entre ces différents éléments d'appréciation ?

Bien évidemment, chaque agent concerné établit un parallèle entre ces 4 modes d'évaluation : compte-rendu d'évaluation, notation, prime de rendement, prime individuelle de performance et tente parfois vainement d'y trouver une logique !

S'il ne la trouve pas, il a le sentiment d'être soumis à une triple peine, ce qui explique l'augmentation substantielle (x3) des demandes de révision. Comment ne pas être interpellé par une telle hausse des appels ?

Par ailleurs, il est à noter plusieurs désistements suite à intervention des directeurs.

Si l'objectif était de motiver les employés supérieurs et de renforcer l'esprit de corps de l'équipe de direction, le résultat est désastreux (cf. sondage PIP).

Les causes sont les suivantes :

- attribution en pleine opacité de la PIP ;
- discours particulièrement divergent des directeurs sur les modalités d'attribution des évolutions supérieures ou inférieures. (problème de faire « tourner » les 0,06 et les 0,02 ; certains directeurs ayant fait un vivier, d'autres non...).

Il est urgent d'harmoniser au niveau national les modalités de variation de notes, il est urgent d'établir une véritable transparence des conditions d'attribution de la PIP et de la prime de rendement.

Le SNUI demande que tous ces éléments d'appréciation soient portés à la connaissance des intéressés (car faut-il le rappeler certains collègues n'ont toujours pas le rapport de part variable de prime de rendement...).

Nous espérons que cette CAP pourra pleinement jouer son rôle et prendre en compte les arguments développés par les représentants des personnels.

Le SNUI remercie le bureau H2 pour la qualité des documents fournis et pour leur disponibilité pendant la consultation.