

## Contre la rémunération au mérite, Contre l'individualisation des carrières,

C.A.P.C  
Agents  
Administration  
et  
Contrôleurs

10 et 11  
Février  
3 et 4 mars

Recours  
de Note

*La campagne de notation a débuté dans un climat social particulièrement tendu et les grèves des 29 janvier et 19 mars derniers ont largement marqué les esprits sur l'importance du malaise qui règne au sein de la DGFIP.*

*Pour SUD le système d'évaluation renforce les injustices et les iniquités existantes et les CAP locales comme les commissions nationales de recours ont mis en exergue les dangers d'une évaluation «unilatérale» fondée sur des exigences managériales de plus en plus élevées en matière d'objectifs à atteindre mais aussi en terme de soumission à l'autorité.*

*Après le projet de loi sur la mobilité, le gouvernement poursuit sa politique de régression sociale en installant partout la prime de fonction et de résultats (PFR) dans la Fonction Publique. Et la DGFIP n'en sera pas éternellement écartée.*

*Nous dénonçons ce dispositif indemnitaire qui comprendrait une part de rémunération modulable en fonction des résultats individuels, serait largement défini en fonction de la performance individuelle des agents et des objectifs fixés. Ainsi, l'entretien d'évaluation, rebaptisé entretien professionnel, deviendrait le rendez-vous privilégié pour enfermer les agents dans une course permanente à la performance. SUD dénonce cette approche individualisée, partisane et contraire aux valeurs de la fonction publique. Nous refusons que l'entretien détermine, à lui seul, l'avancement de chaque agent au bon vouloir du directeur et module les rémunérations en fonction des objectifs.*

*SUD refuse tout système d'évaluation et de notation qui :*

- préfigure la remise en cause des règles de gestion statutaires des agents,
- ouvre la voie à la démodulation des rémunérations,
- renforce les divisions des agents dans les services.

*Pour ces raisons SUD revendique la suppression du système de notation et s'oppose à tout système d'évaluation qui au final remet en cause l'exercice de nos missions de service public, et les garanties collectives et individuelles des agents.*

*Le dialogue social ne doit pas passer par des éléments coercitifs mais reposer sur un dialogue continu de gestion dans tous les services en lieu et place d'un système d'évaluation individuelle débouchant sur la rémunération au mérite.*

*Dans ces conditions, le mécontentement ne peut que s'exacerber et ne manquera pas de s'exprimer lors des prochaines mobilisations.*

# Evaluation-Notation : Un exercice contraint mais

Les CAP centrales des Contrôleurs et des Agents d'Administration réunies respectivement les 3 et 4 mars 2009 abordaient notamment le bilan, provisoire à cette date, de la campagne de notation année 2008.

Pour Sud Trésor les chiffres (voir ci-dessous) fournis par l'administration elle-même, après les recours en CAP locales plaident en faveur de la carrière linéaire et de l'abandon de tout système de notation et/ou d'évaluation. Ils prouvent que l'administration reconnaît le besoin de «gratifier» une très large majorité des agents, même symboliquement car dans un collectif de travail tous les agents contribuent au bon fonctionnement du service public. Nous constatons que le besoin de reconnaissance des agents au regard des efforts consentis s'exprime par la multiplication des recours en faveur de l'obtention d'un + 0,02 ou d'un + 0,06. Ces recours sont les reflets d'un refus d'une gestion individualisée en contradiction avec un travail d'équipe. La meilleure réponse pour SUD Trésor réside dans la carrière linéaire au sein de chaque corps.

SUD a dénoncé la frilosité de l'administration lors des CAP Centrales de recours, les + 0.06 ne sont attribués nationalement que si le TPG donne un avis favorable et très rarement dans un autre cas. Dans certains cas, telle simple modification d'appréciation ou l'octroi d'un... +0.01 ne coûtent rien en terme budgétaire, pas plus de réduction d'ancienneté à la clef ! ... L'administration évite tout simplement de déjuger le TPG ou le président de la CAPL, par peur d'apparaître trop laxiste ? de légitimer d'autres recours ? c'est selon, même si c'est au prix d'injustice et ou d'iniquité flagrante ! Seule l'obstination des élus arrive parfois à la faire changer d'avis.

## Pour la catégorie B

19 037 agents notés,  
2306 agents constatent une notation neutre (12,11%),  
5 543 agents bénéficient d'un +0.01 (29,1%),  
5 502 agents bénéficient d'un +0.02,  
5 593 agents bénéficient d'un +0.06,  
64 agents subissent un -0.01,  
17 agents subissent un -0.02,  
12 agents subissent un -0.06  
(0,49% ont eu une évolution négative).  
Sur les 87,40% des agents ayant une évolution positive (+0.01 +0.02 +0.06), seul 53,78% ont bénéficié d'un avancement accéléré, les 33,78% restant ont eu une gratification honorifique (+0.01 d'encouragement ou +0.02 +0.06 de fin de grade).  
Malgré ces chiffres qui paraissent positifs, le nombre de mécontents et de recours enfile : 286 en 2007 et 366 (pour l'instant) en 2008.

## Pour la catégorie C

83,6 % des 22 349 agents notés ont eu une évolution positive de leur note même si, pour 30,52 % d'entre ces agents notés, cela s'est traduit par un +0,01 symbolique et, si, pour 6,96 % d'autres, ils n'ont consommé aucune réduction d'ancienneté.  
22 349 agents notés,  
5 035 agents ont bénéficié d'un +0,06 dont 4087 ayant une bonification de 3 mois.  
6 827 agents ont bénéficié d'un +0,02 dont 6220 ayant une réduction de 1 mois.  
6 822 agents ont été noté +0,01  
3 504 en zone neutre.  
104 agents ont reçu la note d'alerte,  
36 agents ont été majorés d'un mois (-0,02)  
21 agents ont été majorés de 3 mois (-0,06)  
Si le nombre des recours devant les CAP locales, au 13 février 2009, a baissé en chiffres bruts puisqu'ils sont passés de 388 au titre de la notation 2007 à 370 au titre de la notation 2008, ils ont légèrement augmenté en proportion des agents notés (1,59 % des agents notés en 2007, 1,66 % de ceux notés en 2008). 17 départements n'ont eu aucun recours.

## UN BILAN QUI PEUT EN CACHER UN AUTRE ...

S'abriter sur un nombre jugé faible de recours pour en déduire que les agents sont pleinement satisfaits de l'évaluation-notation serait néanmoins hasardeux et la parité administrative en CAP centrale ne s'y est d'ailleurs pas risquée ... A l'inverse, d'autres départements se distinguent par un pourcentage de recours supérieur voire largement supérieur à la moyenne. Ras le bol des agents qui expriment plus volontiers leur scepticisme devant l'évaluation-notation, dénonciation de situations personnelles délicates ou de maltraitances évidentes ... Ce taux est souvent lié à la structure des effectifs différente selon le département. Quelques uns de ces départements voient d'ailleurs plusieurs de leurs recours locaux non satisfaits remonter en Centrale.

Le système de notation génère de plus en plus un sentiment de frustration, et les agents ont le sentiment que malgré les efforts toujours plus importants fournis ils ne sont pas reconnus à leur juste valeur ou du moins n'en tirent-ils aucun avantage ! Ce ne sont pas les mots qui paient la note de l'épicier. Les carences, l'injustice qui caractérise notre système de notation justifient notre revendication d'une carrière linéaire et d'une bonification maximum pour tous.

**Les dernières CAP centrales de recours en notation des 11 février et 3 mars pour les B et des 12 février et 4 mars pour les C confirment l'évolution déjà constatée. Les recours tendent à se polariser entre deux catégories : ceux des agents qui ne comprennent pas qu'on puisse passer de +0,06 ou + 0,02 à + 0,00 d'une année sur l'autre alors que les efforts consentis demeurent les mêmes, et de l'autre les recours qui révèlent de plus en plus souvent une détérioration des conditions de travail et des rapports au sein des collectifs de travail, en particulier avec la hiérarchie, en rapport avec des objectifs de plus en plus inatteignables dans un contexte de suppressions massives d'emplois.**

C'est pourquoi SUD comme d'ailleurs toutes les organisations syndicales a voté contre l'attribution du capital mois proposé. Pour SUD il s'agit d'une répartition de la pénurie, qui dans un contexte de crise et d'effondrement du pouvoir d'achat ne représente que des miettes et ne reconnaît pas les efforts accomplis par l'ensemble des personnels.

# révélateur de la situation dans les services !

## Au delà des chiffres ... une réalité humaine

Au delà des chiffres, nous voudrions particulièrement insister sur la multiplication des recours révélant une détérioration des conditions de travail et des rapports hiérarchiques liés manifestement à la pression des indicateurs et des objectifs dans un contexte d'effectifs en forte baisse.

Ainsi un chef de poste a prétendu ne pas connaître le statut de travailleur handicapé d'une collègue pour justifier qu'il ait décidé soudainement de la mettre au guichet, en remplacement, pendant la pause méridienne et de fermeture de poste en fin de journée dans le hall d'accueil. Le médecin de prévention est alors intervenu pour rappeler ce que son prédécesseur avait déjà fait valoir il y a plusieurs années lors de son arrivée dans ce service amendes, à savoir que cet agent doit effectuer un travail assis sans contact avec le public. Le chef de poste, à la tête d'une équipe de plus de 30 agents, a ensuite refusé à cet agent deux jours de congés, en mars 2008, pourtant demandés un mois et demi à l'avance pour assister à un office religieux en mémoire notamment de son père décédé récemment.

Cette demande refusée par le chef de poste a alimenté l'appréciation du notateur de 1er degré sur l'agent, en particulier dans son rapport lorsque l'agent a effectué un recours sur sa notation. Il en a déduit de façon unilatérale et arbitrairement que cette collègue n'avait *«aucune considération pour l'organisation du travail»* et invoqué son *«absence d'esprit d'équipe»*, prétendant ne pas connaître le statut de travailleur handicapé de l'agent. Mais a tenu à préciser qu'il n'a *«jamais harcelé personne, et encore moins des personnes faibles»* : drôle de façon de se dédouaner d'une attaque en règle, déplacée, contre un agent dont le statut prévoit un aménagement du poste et de la charge de travail !

La parité administrative centrale s'est appuyée sur le fait que l'évaluation-notation s'appuyait essentiellement sur des faits reprochés à l'agent au titre de l'année 2008 pour justifier le relèvement de la note en zone neutre. Le chef de poste ayant quitté le département (il est d'ailleurs désormais parti à la retraite et a cessé de sévir serions nous tentés d'ajouter), ce relèvement de note doit gommer les méfaits d'un management abusif mais ne peut réparer les dommages psychologiques engendrés par une telle attitude.

### Des cas symptomatiques

• **Un agent de retour de congé de maternité**, après 7 mois d'absence, a eu «l'outrecuidance», de surcroît, de demander à bénéficier d'un temps partiel pour élever son enfant et de demander une mutation... qu'elle a obtenu.

Notée antérieurement à +0.02, elle se retrouve à la note pivot avec une chute brutale de 8 croix «très bien» en «bien» ou «assez bien» alors qu'elle a atteint les objectifs fixés. Ce qu'on lui reproche : «une implication légèrement en retrait dans l'animation du service qui a quelque peu diminué sa performance globale».

Dans le contexte actuel, attention à votre carrière si vous êtes une femme, que vous désirez avoir des enfants et si vous souhaitez un temps partiel, une mutation ! Malgré une administration très féminisée, force est de constater

que ce n'est pas pour autant que la condition des femmes est considérée à l'égal de celle des hommes. D'ailleurs on ne peut pas dire que dans notre administration la parité au niveau de l'encadrement soit la règle, ceci explique peut être cela.

• **Un agent expérimenté**, consulté comme ses collègues sur une nouvelle organisation du travail «en marguerite», a eu **«l'audace» de formuler des critiques.**

La critique qui peut être constructive n'est pas perçue de la sorte : le tableau synoptique en prend un sérieux coup (9 croix ont été baissées) et son chef de poste indique qu'il *«ne doute pas que la 2ème année de mise en œuvre de la nouvelle organisation l'aidera à balayer certaines réticences exprimées et le verra donner toute la mesure de ses possibilités»*. Quand certains sont nostalgiques de leur période militaire ... obéir et se taire sinon sanction, «circulez y'a rien à discuter !»

• **Un agent marqué «au fer rouge».** Sanctionnée l'an passé par un -0.01, son nouveau chef de poste propose et confirme +0.01 et indique qu'elle *«rend d'éminents services à ses collègues»* et qu'il apprécie ainsi que son adjoint *«sa parfaite implication ...»*.

Le TPG, rancunier que l'agent ait osé contester sa décision au niveau central, a ramené la note à 0.00. Nous avons bataillé longuement pour obtenir ce +0.01 d'apaisement. Pas moyen, alors que l'an passé le Président de la CAPC s'était engagé à une notation avec encouragement qui devait marquer la fin du conflit cette année. Il est frappé d'amnésie au détriment de l'agent. L'expression selon laquelle *«les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent»* se vérifie une fois de plus !

• **Un agent victime d'un accident du travail** il y a 7 ans, non consolidé, et depuis à temps partiel à 60% pour faire face à ses souffrances physiques, a été noté 0.00 par son chef de service qui, de plus, lui reproche de ne pas être assez présent. Le TPG conscient de l'injustice a relevé la note à +0.01.

Faible consolation qui ne répare pas le triple préjudice subi : accident de travail, douleurs physiques dues à des tâches et à un poste de travail inadaptés, perte financière due au temps partiel.

Face à tant d'indifférence et de légèreté dans la prise en compte du préjudice initial subi, on s'étonne que cet agent n'ait pas fait le choix de reprendre à 100% et de s'arrêter en congés de maladie quand son état le nécessite. Pour SUD il s'agit d'une maltraitance caractérisée inacceptable dans laquelle l'administration a toute sa responsabilité, faute de quoi comment ne pas imaginer que cet agent pourrait saisir la Cour européenne des droits de l'homme?!

### Une volonté : Défendre sa dignité

Un agent a enfin obtenu, après deux reports, le relèvement de sa note de - 0,01 à la zone neutre. Le TPG consulté n'a finalement pas émis d'objection à ce que l'agent soit remonté à + 0,00 ne voulant pas manifester d'acharnement. La volonté de l'agent, pourtant ébranlée, elle, par un réel acharnement de son ancien chef de poste, a finalement obtenu raison d'un faux procès qui lui était fait.

Cet agent, toujours estimé jusque là, placé dans la situation d'une «équipe à une personne », avait osé apprécier défavorablement la nouvelle organisation de l'accueil dans un poste qui souffrait de la baisse des effectifs et alerter sur les conséquences pour le service.

Nous espérons que ce dossier aura contribué à modifier durablement les rapports sociaux dans le département. Cela n'aura pas été sans mal. L'agent aura dû effectuer un recours en notation jusqu'en CAP centrale deux années de suite (l'année précédente, avec une note d'encouragement, le même chef de poste mettait en effet en doute ses capacités relationnelles pour une bonne intégration dans l'équipe). SUD Trésor et sa représentation en CAP centrale auront dû batailler et défendre le dossier en multipliant les arguments en lien avec l'agent (précisant notamment que l'agent, fragilisé, avait hésité à monter son recours en CAP centrale), obtenant ainsi cette année une première fois un report.

Ceci aura également convaincu unanimement les élus des autres organisations en CAP centrales et permis l'expression jusqu'à ce niveau de certains élus ou représentants syndicaux locaux abondant dans le sens de la défense de notre collègue. C'est cette situation qui aura légitimé un 2nd report et un appel du président de la CAP centrale au président de la CAP locale, avant que la volonté première de l'agent n'aboutisse enfin.

Comme nous le disions lors d'un précédent compte-rendu où nous évoquions déjà ce recours, le recours en notation est un des moyens de réagir et d'interpeller sur une

situation anormale à examiner souvent alors au delà du seul dossier personnel de l'agent effectuant un recours. De tels recours peuvent ainsi servir à prévenir une dégradation plus générale des rapports humains et sociaux dans une unité de travail.

### **Reports de dossiers pour complément d'information.**

Lors de la CAP Centrale des C de février un dossier a été reporté au débat de la CAP centrale suivante, pour complément d'informations.

Sur 13 dossiers recevables le 4 mars 2009, 2 dossiers ont été reportés à l'examen d'une prochaine CAP (documents en attente et bloqués au courrier pour l'un des dossiers, documents évoqués dans la procédure pour l'autre et non versés au dossier), 1 note a été augmentée à + 0,06, 2 à + 0,02, 1 à + 0,01 et 2 agents ont été remontés de la note d'alerte à la zone neutre, dont un agent dont le dossier était reporté pour la 2nde fois.

Une question se pose : les reports sont-ils le reflet d'une situation sociale qui se dégrade et d'un mécontentement grandissant dans les services -largement dénoncé et argumenté par les agents- et en constituent-ils une certaine prise en compte ? Serait-ce à dire également que les arguments pour sanctionner les agents «boucs émissaires» relèvent plus de la caricature et du règlement de compte que d'une appréciation «objective» des qualités professionnelles de l'agent.

## **Un agent averti ....**

**Alors qu'une nouvelle campagne de notation s'ouvre, tout comme les recours sont un moyen de dénoncer l'incohérence de ce système où des quotas interdisent de reconnaître l'ensemble des agents qui contribuent collectivement au bon fonctionnement des services (c'est la raison pour laquelle SUD Trésor défend la carrière linéaire au sein d'un corps sur la base de l'avancement accéléré d'échelon), il est fondamental d'avoir à l'esprit que la moindre évolution négative du tableau synoptique ou des réserves sur une appréciation littérale peuvent annoncer une dégradation plus significative de l'évaluation-notation voire une note d'alerte ou une évolution négative de celle-ci.**

**Et ces cas tendent à se multiplier dans un contexte où la politique d'objectifs dégringole en cascade de l'échelon central vers l'agent chargé de la mettre en œuvre, avec des moyens de plus en plus réduits, suscitant tensions, détérioration des conditions de travail et des rapports humains, notamment hiérarchiques. Toute détérioration du tableau synoptique ou de l'appréciation littérale légitime donc un recours. Nous encourageons d'ailleurs tout agent à préparer, lorsque cela est possible, avec ses collègues, collectivement, au sein du service, l'entretien d'évaluation. En effet, si la procédure d'évaluation-notation est individuelle, l'organisation du travail demeure collective et l'évaluation-notation est l'occasion d'évoquer celle-ci et ses conséquences sur les conditions de travail et le service public rendu. Cette préparation collective vous aidera individuellement, lors de votre entretien. Préparez de toute façon un canevas par écrit en tenant compte de l'environnement professionnel de l'année écoulée. Veillez à ce que le délai de convocation à ce dernier soit respecté (48 heures entre la date de prise de connaissance de la convocation et celle de l'entretien). Laissez l'évaluateur conduire l'entretien mais faites valoir vos arguments dès le moment de l'entretien. Vous aurez ensuite huit jours pour répondre au compte-rendu de l'entretien : utilisez pleinement ce délai.**

**Viendra ensuite, si besoin, le temps du recours. Un recours non satisfait en CAP locale doit remonter en CAP centrale sauf à s'arrêter au milieu du gué et à reconnaître finalement que votre notateur de 1er degré et/ou le notateur final ont eu raison de ne pas modifier leur appréciation, et ce malgré votre recours en CAPL. N'hésitez pas dès lors à demander la consultation de votre dossier personnel.**

**N'hésitez donc pas à contacter nos équipes locales dès la période des entretiens d'évaluation et à recourir à notre soutien lors de la rédaction de vos éventuels recours. Nos élus locaux et centraux, nos équipes militantes vous aideront au besoin.**

