

LIASON L A C T I O N

Février 2004 N° 146

NOUVELLE NOTATION : VOUS ÊTES UN BON AGENT, VOUS AUREZ ZÉRO !

Un décret paru le 29 avril 2002 organise les conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat. L'arrêté ministériel du 21 janvier 2004 précise ce cadre pour le MINEFI ; il sera complété par une circulaire d'application dans les jours qui viennent. La réforme a pour objectif de faire de la notation un outil d'avancement différencié des personnels.

Le cadre général

Le système de notation sera le même pour tout le ministère des finances.

Chaque agent sera noté à partir d'une note « pivot » fixée en fonction de chaque échelon dans chaque grade. Seule la variation de note sera utilisée, la note n'ayant pas de valeur en elle-même. A chaque changement d'échelon, l'agent sera aligné sur la note pivot de l'échelon, commune à tous.

Ce nouveau système devrait être mis en place pour la notation 2004, donc en 2005.

Concrètement l'opération « notation » comporterait deux phases : un entretien d'évaluation et la notation proprement dite.

Parmi les directions du ministère, l'Insee est celle dont les pratiques en matière de notation sont le moins éloignées de l'esprit du décret. En effet, lors des CAP, c'est déjà la variation de la note, et non pas la note elle-même, qui détermine les passages des « meilleurs » agents dans le grade supérieur.

L'entretien d'évaluation

D'une durée moyenne de 3/4 d'heure, il se déroulera entre l'agent et le supérieur hiérarchique direct (dans la mesure où ce dernier n'a pas plus de 12 personnes à noter, l'essentiel étant que l'évaluateur connaisse le travail de l'agent évalué). L'entretien comportera un bilan du travail de l'agent pour l'année écoulée et proposera des objectifs individuels pour l'année à venir. Le compte-rendu de l'entretien, qui contient ces objectifs, est réalisé par l'évaluateur ; l'agent pourra le compléter de ses observations. Il sera mis au dossier de l'agent et pourra être joint en cas de demande de révision de note.

Ce qu'il faut retenir sur l'entretien d'évaluation

- L'agent ne pourra pas se faire accompagner d'un représentant du personnel ;
- L'agent évalué devra avoir une indication sur sa variation de note ;
- Le compte-rendu de l'entretien et les objectifs individuels fixés ne pourront pas donner lieu à un recours en CAP de la part de l'agent ;
- Un guide de l'entretien d'évaluation sera diffusé en septembre 2004.

La notation

Ce qu'il faut retenir sur la réforme de la notation

- Une note « pivot » est fixée pour chaque échelon de chaque grade ;
- Entre deux échelons, les variations à partir de cette note pivot ne s'expriment plus en dixièmes, mais en centièmes de point ;
- La direction de l'INSEE s'est vu refuser par le ministère le cadre particulier qu'elle voulait mettre en place : c'est donc le tableau ci-contre qui s'appliquera ;
- 50% des agents n'auront aucune bonification (comme actuellement), 30% auront 1 mois (comme actuellement), 20% auront 3 mois (actuellement 15% ont 2 mois, 5% ont 3 mois). La possibilité de 2 mois de bonification disparaît ;
- La CAP est automatiquement saisie lorsque la note -0,02 est attribuée à un agent.
- La rotation entre les agents, des notes + 0,02 et + 0,06 d'une année sur l'autre est fortement déconseillée par la circulaire ministérielle.

Eventail des variations annuelles de la note

- 0,06 = 3 mois de retard dans l'avancement d'échelon (cette variation ne devrait pas être utilisée à l'INSEE) ;

- 0,02 = 1 mois de retard dans l'avancement d'échelon ;

0,00 = pas d'effet sur l'avancement ;

+ 0,02 = 1 mois de bonification ;

+ 0,06 = 3 mois de bonification.

Ce que nous pensons...

... de la notation

Nous refusons que la carrière des agents soit déterminée sur la base d'un système de quotas, qui postule que chaque année, la moitié des agents n'a pas de bonification d'échelon. D'une façon générale, les missions de l'INSEE sont réalisées par des équipes dont la coopération est indispensable. Nous estimons que la très grande partie des agents s'y consacre avec énergie et mérite une carrière valorisante.

Quant à la réforme, elle prévoit un système d'attribution des mois de bonifications qui crée plus de différence entre agents ; ce qui conduira à démotiver le plus grand nombre. Nous réclamons l'attribution à tous les agents, à tour de rôle, de bonifications identiques pour une juste reconnaissance du travail de chacun et pas seulement pour une minorité.

...de l'entretien d'évaluation

Nous sommes pour un entretien annuel d'évaluation, déconnecté de la notation, permettant un véritable échange.

Quant à la réforme, l'entretien prévu ne nous satisfait pas : d'une part c'est la hiérarchie seule qui fixe des objectifs, qui peuvent se révéler irréalistes voire incompréhensibles. Et l'agent n'aura son mot à dire ni sur ces objectifs qu'on lui fixera, ni sur l'évaluation qui en sera faite. D'autre part, l'agent ne pourra ni influencer ni contester le compte-rendu de l'entretien rédigé. Il n'y a pas de possibilité de recours en Commission Administrative Paritaire pour le compte-rendu de l'entretien d'évaluation (comme c'est le cas pour l'appréciation littérale de la note).

Calendrier proposé par la direction

- Mars 2004 : signature de la fiche de notation 2003 et indications sur celle-ci d'objectifs pour l'année 2004
- 15 octobre au 15 décembre 2004 : entretiens d'évaluation
- 15 décembre 2004 au 31 janvier 2005 : notation suivant la nouvelle procédure
- Février 2005 : notification de la note aux agents
- Mars 2005 : signature de la fiche de notation.