

Notation,

Solidaires dans les services !



Les raisons de l'appel au boycott collectif, par service, de l'entretien d'évaluation :

Après le hold-up réalisé sur les retraites par le gouvernement, c'est sur fonds d'hystérie anti-fonctionnaire et de soumissions aux injonctions des marchés financiers, que la casse méthodique de notre administration et de l'ensemble des services publics se poursuit :

- Loi sur la mobilité, introduisant la possibilité de généraliser les licenciements dans la fonction publique et les mutations forcées
- Suppressions d'emplois à un rythme effréné et incontrôlé pour accélérer l'abandon, l'externalisation ou la privatisation des missions
- Gel des rémunérations pour aboutir, pour la première fois depuis 1935, à une baisse du traitement net
- Brèche ouverte par les parlementaires, pour évoquer la proratisation des jours ARTT sur la base des arrêts maladies
- Remise en cause frontale de toutes les garanties collectives (mutation, carrière, qualification, doctrine d'emploi...)

C'est dans ce contexte que débute la campagne de notation 2011 (filière fiscale) dont la particularité sera de marquer la fin du cycle de vie du système d'évaluation mis en place par le décret de 2002.

La CGT n'a eu de cesse de dénoncer le système actuel qui, sous couvert de récompenser les plus méritants, a, en réalité, préparé le terrain à l'éclatement de la rémunération ; décomplexé le règne de l'arbitraire dans le mode de reconnaissance professionnelle des collègues par la limite des contingentements de majoration de note censés réduire la durée de séjour dans les échelons.

Après la politique de la carotte ou du bâton, voici venu le temps du passage de Charybde en Scylla

L'année prochaine marquera la généralisation de la PFR (Prime Fonction aux Résultats) pour toutes les administrations d'Etat. C'est une attaque frontale contre notre statut, signant la fin de l'égalité de revenus entre les agents d'un même grade à la même ancienneté. **Sans aucun doute, la Direction nous expliquera qu'il est normal, au nom des réductions de dépenses publiques, que la pluie tombe sur les mouillés.**

SORTONS LE PARAPLUIE, Engageons par service, le boycott collectif de l'entretien de notation !

PFR (Prime Fonction aux résultats) : la casse de la rémunération et du statut des fonctionnaires

1. Qu'est-ce que la PFR ?

La PFR est un nouveau système qui prévoit la refonte et l'uniformisation de l'ensemble des régimes indemnitaires.

Cette prime, a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires existants.

L'objectif poursuivi vise à tirer vers le bas la rémunération des fonctionnaires et casser leurs garanties statutaires.



2. Qui est concerné ?

Elle devrait être généralisée d'ici 2012 dans toute la Fonction Publique (Etat, hospitalière, territoriale).

3. Comment se calcule-t-elle ?

La PFR comporterait deux parties :

**1 - Une part fonctionnelle (pour 60%) :
fonction des responsabilités, du niveau d'expertise, des sujétions liées aux fonctions exercées.**

Toute référence à la catégorie, au grade et à l'ancienneté seraient balayées. Il s'agirait, pour établir le niveau de rémunération, de mettre en place un système de cotation des postes compris dans une échelle de 1 à 6 en fonction « de la nature stratégique » (comprenez la rentabilité).

**2 - Une part variable liée aux résultats individuels de l'agent, (pour 40 %) :
de 0 à 6, qui sera discutée lors de l'entretien individuel annuel, en fonction des objectifs personnels imposés l'année précédente.**

4. Le lien entre l'entretien d'évaluation et la PFR ?

La part variable va dépendre très largement de l'entretien individuel d'évaluation et sera arrêtée par le chef de service. Ce nouveau système rend donc le notateur directement responsable d'une part importante de la rémunération des agents de son service.

Les objectifs seront fixés comme aujourd'hui lors de l'entretien mais l'agent(e) n'aura aucun droit de contester la part variable de la rémunération qui lui sera octroyée suite à cet entretien.

Le duo de l'époque Woerth-Santini ont bien pris soin de préciser que « le principe n'est pas celui d'un lien mathématique entre l'appréciation du travail d'un agent et le montant individuel ! » et que « les fonctionnaires sont dans une situation statutaire et réglementaire et n'ont pas vocation à négocier individuellement leurs conditions de rémunérations »...

« La rémunération à la performance ne peut être juste et efficace que si, parallèlement, l'évaluation est placée au coeur de la politique des ressources humaines dans la fonction publique.

C'est cette préoccupation que traduit la décision prise dès l'automne 2007 de permettre à tous les ministères de substituer l'entretien professionnel entre un agent et son supérieur hiérarchique à l'ancien système de notation.»

**Eric Woerth, à propos de la
PFR**

5. Avec la PFR, le niveau de rémunération sera t'-il maintenu ?

La PFR instaure un cadre mais, pour l'essentiel, ce sont les ministères qui définiront l'enveloppe de crédits, les montants individuels, leurs marges de variation.

Selon le ministre de l'époque, E Woerth : « Le montant individuel de la part liée aux fonctions exercées ne devrait pas évoluer significativement dans les années suivant le basculement dans le régime PFR ».

Il ne sera sans doute pas possible de modifier radicalement les montants de primes mais qu'en sera-t-il dès le premier changement de poste, résultant soit d'une mobilité soit d'une restructuration de service?

La prime aux résultats pourra être attribuée sous forme de « bonus » annuel ou trimestriel. Celle-ci sera totalement aléatoire et pourra être égale à zéro.

Les régimes indemnitaires représentant environ 25% de la paye, ce sera donc 10% du traitement net perçu, soumis à l'arbitrage du chef de service notateur !

6. Evolution possible de la « part aux résultats »

Soit Monsieur Dupont travaillant dans un service X. Admettons que les « taux de référence » annuels exprimés en euros et appliqués au corps de cet agent soit par exemple de 600 euros annuels pour la partie « fonctions » et de 400 euros pour la partie « résultats ».

- En 2012, pour la partie « résultats », faisant suite à son entretien, monsieur Dupont se voit notifier un coefficient 3 à l'issue de son entretien professionnel avec son évaluateur.
- En 2013, le gouvernement décide de maintenir les mêmes taux de référence annuel que pour 2012. Malheureusement, son entretien ne se passe pas très bien et sa part « résultats » baisse au coefficient 1.

Conséquences pécuniaires sur la part « aux résultats »

| Année | Taux de référence | Coefficient | Montant Annuel | Montant Mensuel |
|--------------------|-------------------|-------------|---------------------|--------------------|
| 2012 | 400,00 euros | 3 | 1200,00 euros | 100,00 euros |
| 2013 | 400,00 euros | 1 | 400,00 euros | 33.33 euros |
| PERTE SECHE | | | 800,00 euros | 66,66 euros |

Commentaires de l'Administration

(...)Le montant de la part liée aux fonctions exercées ne devrait pas être modifié sauf lorsque l'agent change d'affectation ou que le périmètre du poste évolue de manière significative...

(...)La première part, liée aux fonctions, est déterminée par rapport aux niveaux de responsabilité, d'expertise et de sujétions. Elle a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions, sauf si le contenu du poste évolue dans des proportions conséquentes.

La seconde part, liée aux résultats individuels, est déterminée par rapport aux conclusions de l'entretien d'évaluation. Elle a vocation à évoluer chaque année à la suite de l'entretien d'évaluation.

À chaque part correspond un montant de référence qui peut être modulé par application d'un coefficient compris entre 1 et 6 pour la part liée aux fonctions et 0 et 6 pour la part liée aux résultats individuels. La modulation de chaque part est indépendante.

ENTRETIEN – NOTATION 2011 / FILIERE FISCALE

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 4 FEVRIER 2011 AVEC LA DRFIP 31

Bilan notation 2010 gestion 2009

En 2010, 1051 agents ont été évalués et notés (157 inspecteurs, 32 géomètres, 364 contrôleurs, 482 agents). 11,5 % des agents ont boycotté l'entretien et 24 n'ont pas été réalisés (Congés longue durée,...). **60 agents**, toutes catégories confondues ont fait appel en 2010, 11 ont formulé un recours à la commission nationale d'évocation et 5 ont obtenu satisfaction.

48,8 % des agents ont été notés à la note pivot ;
51% ont été majorés (+ 0.02 ou 0.06) ;
0.02% ont été minorés.

Notation 2011 gestion 2010.

Les chefs de service notateurs ont été réunis le 3 février afin de recevoir les «instructions nécessaires» à savoir, que **les entretiens d'évaluation doivent débuter le 7 février pour se terminer le 25 mars.**

Plusieurs recommandations ont été formulées aux chefs de services notateurs.

- l'entretien doit être proposé par écrit **si l'agent ne s'est pas rendu à la première convocation**;
- Le chef de service a l'**obligation de recueillir l'avis du fonctionnaire d'encadrement** : B du SIP, A de l'IFU...
- En cas de **changement de service** en cours d'année (mutation, ...) le chef de service notateur doit recueillir l'**avis du chef de service précédent**.
- Il doit y avoir **cohérence entre la note chiffrée et l'appréciation générale (AG)** ;
- Les **4 points de l'AG** doivent être **clairement distingués et développés**;
- Les agents de l'**EDRA** seront évalués et notés par la Division des Ressources mis à part les EDRA «permanisés» qui seront notés par le chef de service sous l'autorité de laquelle ils sont placés .

Calendrier des opérations de notation.

Les commissions départementales par « blocs métiers » réuniront les chefs de services afin de préparer les commissions départementales d'harmonisations qui se tiendront les 9 et 24 mars. **Les fiches de notation devront être remises aux agents avant le 22 avril et la date limite de remise des demandes de révision est fixée au 23 mai.**

Les agents ont **un mois** à compter de la remise de la fiche de notation pour faire appel.

La DRFIP 31 a précisé qu'elle avait recommandé aux chefs de services notateurs de porter une attention particulière :

- aux **agents à temps partiels** ;
- aux agents dont **la note n'a pas été majorée depuis 3 années** ;
- aux agents ayant obtenu 0.01 en 2010 (gestion 2009) qui **doivent être normalement majorés en 2011 si leur manière de servir n'appelle pas de réserve.**

ENTRETIEN D'ÉVALUATION

