

Section IP-DD



TRÉSOR

Le + syndical

SNCT-CGC

Syndicat National des Cadres du Trésor

2, rue Neuve Saint-Pierre

75181 PARIS Cedex 04

Tél. : 01.53.17.86.68 – Fax. : 01.53.17.86.60

Mél : info@snct.net

Site : www.snct.net

Regards et Perspectives N° 46

Novembre 2005

RÉFORME DE LA NOTATION : INACHEVÉE !

La réforme de la notation est entrée en vigueur en 2005. Pour la première fois, les IP/DD se sont vus attribuer, ou pas, des mois de bonification qui leur permettront, le moment venu, de changer d'échelon, ou de grade selon un cadencement plus rapide que la moyenne.

Ce système de bonification repose sur la mise à disposition d'un nombre limité de mois, qui permet de valoriser un IP/DD sur deux.

Compte tenu de la place des IP/DD dans les équipes de direction, de leur engagement pour le réseau et de leur motivation, le couperet budgétaire des 50% est trop mécanique pour apporter une réponse satisfaisante au besoin de reconnaissance du corps. Cet inconvénient concerne d'ailleurs l'ensemble de la catégorie A et ce tant du point du notateur que de celui du noté.

Le SNCT-CGC est favorable à un système d'évaluation qui permette de reconnaître les compétences de chacun. Cependant, une évaluation équitable suppose la mise en place d'outils qui font pour l'instant défaut :

- la définition des postes, et des exigences qu'ils impliquent ;
- la mise en place de formations précises et adaptées dès l'installation dans le poste et en accompagnement dans les fonctions exercées.

De plus, une évaluation doit s'appuyer sur :

- le principe de base selon lequel on évalue le travail de la personne et non la personne ;
- la fixation d'objectifs précis, ainsi que les moyens qui doivent les accompagner ;
- l'existence d'indicateurs fiables et objectifs.

Le bilan de la première année d'application de la réforme est difficile à opérer, compte tenu de l'absence de communication sur ce sujet.

Cependant, une enquête informelle auprès des collègues permet de mettre en évidence l'hétérogénéité des pratiques observées.

Dans certaines régions, ont été valorisés ceux qui s'apprêtent à changer d'échelon.

Dans d'autres régions, les répartitions faites semblent s'orienter vers les collègues assurant des fonctions de « management », au détriment de ceux qui exercent des fonctions d'« expertise ».

Dans quelques régions, le département chef-lieu s'est taillé la part du lion, au détriment du reste de l'effectif.

Dans certaines structures, la répartition a été égale pour tous, en contradiction avec la règle commune.

Certains collègues n'ont toujours pas été notés. D'autres l'ont été sans entretien avec leur TPG.

La poursuite de l'exercice dans les mêmes conditions ne pourra qu'avoir des conséquences néfastes :

- Des inégalités injustifiées entre collègues, qui se creuseront avec le temps ;
- Une ruée sur les fonctions les plus valorisées, alors que la direction assure qu'il n'existe pas de filière noble ;
- La démotivation et le sentiment d'injustice des laissés pour compte qui peut avoir un effet cumulatif, et aboutir à un abonnement à la non valorisation.

Il est clair que la réforme de la notation, telle qu'elle est mise en œuvre, n'est pas un outil de management adapté à la carrière des cadres, notamment supérieurs, et qu'elle induit, au contraire, de nombreux effets pervers.

C'est pourquoi, pour pallier les inconvénients du système, et en attendant une réforme réelle de la gestion des ressources humaines, on peut envisager un mouvement de bonification qui s'étale sur une période de deux ans :

- La première année, un IP/DD sur deux est bon voire très bon et reçoit donc un ou trois mois de bonus. Le reste de l'équipe est moyen, et ne reçoit rien du tout ;
- La seconde année, on inverse les rôles, et les moyens deviennent bons ou très bons, les autres ne sont plus que moyens.

Une sorte d'équité arithmétique est alors mise en place, qui ne satisfait personne, mais peut permettre de limiter l'ampleur des différences qui risquent de s'instaurer entre collègues.

Toutefois, cela ne résout pas le problème de ceux qui ont quitté un poste avant d'avoir été valorisés, et risquent de ne pas l'être dans leur nouvelle affectation avant d'avoir fait leurs preuves. Ce phénomène touchera à terme tous les IP/DD qui sont, de par leurs fonctions soumis à la mobilité.

Cela n'apporte pas non plus de réelle réponse au fait que, dans une région, les fonctions occupées sont diverses, et qu'elles ne sont pas toutes perçues comme aussi valorisantes les unes que les autres.

Le SNCT-CGC demande donc à la Direction de :

- *tirer un bilan attentif de cette première campagne;*
- *veiller à homogénéiser les pratiques sur l'ensemble du réseau ;*
- *proposer une solution satisfaisante au problème des conséquences de la mobilité sur la notation ;*
- *s'assurer qu'un IP/DD ne puisse pas être exclu de la valorisation deux années de suite, sauf cas exceptionnel à justifier.*

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS FAIRE PART DE VOS PRÉOCCUPATIONS ET SUGGESTIONS !
POUR LA DÉFENSE DE L'ENCADREMENT, REJOIGNEZ-NOUS !**

✂ Bulletin d'adhésion* 2006 à renvoyer au

SNCT-CGC 2, rue neuve Saint-Pierre 75 181 Paris cedex 04 (tél: 01 53 17 86 68)

NOM : Prénom :

Adresse professionnelle :

N° de téléphone : mél.....

Grade et échelon

Adresse personnelle (facultatif)

N° de téléphone (facultatif) : mél.....



Souhaite adhérer au SNCT-CGC. Un appel de cotisation vous sera adressé.

Date et signature :

**Nous rappelons ici que vous bénéficierez :*

- *d'une couverture juridique professionnelle "défense pénale"*
- *d'une réduction d'impôt égale à 66% du montant de votre cotisation.*