



Compte-rendu de la CAPA des SASU (12 février 2008)

Notation 2007 :

INCOHÉRENCE D'UN SYSTÈME LARGEMENT REJETÉ PAR LES COLLÈGUES

La partie administrative de la CAPA était représentée par : Mme DESHAYES, DRH ; Mme DONNET, Chef de la DEPAP ; M. EDOUARD, Directeur du CROUS ; Mme FONTENELLE, SG IA Manche ; Mme HAUCHARD-SEGUIN, SG IA Calvados ; Mlle HOUARD, Chef de bureau de la DEPAP 2 ; M. PROD'HOMME, SG IA Orne ; M. RIOU, SG université de Caen.

Voici quelques points d'informations sur le dispositif dans notre académie :

- la **commission d'harmonisation** n'a pas classé les collègues à partir de listes nominales mais a seulement mis en place des critères de classement. Ensuite, ce sont les chefs de service de chaque structure (CRDP, IA, Rectorat, Jeunesse et Sport, université) qui ont éventuellement redescendus certaines notes initialement à +4,5 et +5 pour se conformer aux quotas tout en respectant les critères définis par la commission d'harmonisation. Cela a été vu en comité consultatif pour le CROUS et en CPE pour l'université.

- en **EPL**, un poste en gestion matériel était aussi un critère de départage des collègues. Les hausses de notes à +5 ont aussi été justifiées par des **situations particulières** (collège Ambition réussite, intérim comptable...) Un **chef d'établissement** qui appuyait une demande de révision de notation par un courrier pouvait être avantagé. Les collègues doivent en tirer la conclusion qu'il faut un maximum de justificatifs pour être défendus

- Mme la DRH précise qu'un agent ne peut contester que sa note et pas l'**appréciation littérale**, ce que le SNA-SUB estime être non réglementaire. Rappelons ce que dit le décret du 29 avril 2002, article 8 : « Il est établi, pour chaque fonctionnaire, une fiche de notation comprenant : 1o Une appréciation générale arrêtée sur la base des critères prévus à l'article 6, exprimant la valeur professionnelle de l'agent et tenant compte de son évaluation ; 2o Une note fixée selon les niveaux et les marges d'évolution prévus à l'article 6 et établie en cohérence avec l'appréciation générale mentionnée au 1o ci-dessus ». Il y a confusion entre note et notation.

- les **écarts de notes de 2005** et 2007 qui n'étaient pas cumulés sur la fiche de notation 2007 étaient souvent dus à des passages par liste d'aptitude dans le corps des SASU. Mais il a pu y avoir des **bugs informatiques** pour quelques cas.

- Un **contre-rapport** a été rédigé par un chef de service qui s'*oppose à la demande de révision*, ce qui n'est pas légal puisque cette demande est de droit pour tout fonctionnaire.

- Les 2 demandes de révision **hors délais** (arrivés après le 23 janvier au rectorat) ont été prises en compte.

- les **items** n'ont pas été retenus comme critères pour les notes à +5 et +4,5 et des incohérences sont visibles. Ainsi, une fiche de notation avec 9 « remarquable » et 9 « très satisfaisant » a pu être validée à +5 alors qu'une collègue avec 32 « remarquable » a eu +4. Par contre, lorsqu'il s'est agi de justifier une note basse, les items ont été pris en compte !

- **problèmes rencontrés** : pas d'entretien d'évaluation pour un nombre significatif des collègues, quelques bugs informatiques relevés, mauvais échelon (situation rectifiée pour le collègue).

- Pour 77 recours, il y a eu 4 notes remontées à +5 et 10 notes remontées à +4,5.

Voici un dispositif de notation sans ligne cohérente qui disparaît faute de supporters. Rappelons que les réductions d'ancienneté pour l'année 2007-08 se feront sur la base d'un entretien professionnel pas encore mis en place et qui court pourtant du 1er septembre 2007 au 31 août 2008.

Déclaration préalable des commissaires paritaires du SNASUB/FSU

La réforme de l'évaluation a été encore plus largement contestée par les agents en 2008 qu'en 2006. Nous allons étudier dans cette CAPA la deuxième et dernière campagne de notation. La relance de la procédure de notation en 2007, pour la période de référence du 1er septembre 2005 au 31 août 2007 a été scandaleuse, scandaleuse à tous les niveaux.

Le Snasub-Fsu rappelle son opposition résolue à ce dispositif qui n'a pour fonction que d'introduire la concurrence entre collègues : il est incompatible avec le souci de favoriser le travail en équipe, ce qui devrait constituer la préoccupation de toute autorité soucieuse de la qualité du service rendu à l'usager. Pour être efficace en matière de service public, les personnels ont besoin de travailler en équipe, collectivement. Cette notation aura aussi complètement laminé le principe d'égalité de traitement des personnels puisque la complexité de la procédure permet une variété de situation face à la notation pour des collègues en situation professionnelle et de carrière identique.

La note chiffrée est utilisée pour les réductions d'ancienneté bien sûr, mais tient aussi une place non négligeable dans les barèmes d'avancement de grades. Beaucoup de collègues peuvent être doublement, pénalisés.

Malgré l'inégalité de traitement constatée, malgré l'arbitraire hiérarchique révélé au grand jour dans bien des endroits, malgré l'aspect "usine à gaz" coûteuse en heures de travail, le gouvernement n'a pas pris la peine de revenir sur la réforme de la notation ouverte par le décret FP de 2002.

Pire, les intentions en la matière (l'évaluation de la valeur professionnelle) sont encore plus mauvaises pour nous puisque le nouveau décret du 17 septembre 2007 prévoit (entre autre) d'établir un lien entre l'évaluation et l'indemnitaire.

Le déroulement de carrière plus ou moins rapide pourra être désormais conditionné par le seul compte-rendu d'entretien, instrument de départage encore pire que l'actuel système.

En outre, l'introduction d'un rapport comme seule base risque de déposséder les représentants des personnels dans les CAPA de la possibilité de défendre individuellement les collègues et de veiller à une égalité de traitement.

Le Snasub-Fsu de l'académie de Caen poursuivra son engagement contre l'individualisation des règles de rémunération et d'avancement avec la même détermination, jusqu'à l'obtention d'un système équitable, permettant la défense des intérêts des collègues et de déroulements de carrières basés sur des règles d'égalité de traitement. Nous ne voulons pas d'un retour en arrière mais un avancement égal et accéléré pour tous.

Le Snasub-Fsu se prononce :

- l'abrogation du décret du 17 septembre 2007 ;
- pour un avancement égal et accéléré pour tous ;
- contre la modulation indemnitaire autorisant la baisse de salaires déjà scandaleusement bas ;
- pour l'attribution des réductions d'ancienneté au plus grand nombre.

CLEMENTE Andrée (Titulaire)
Collège Jacquard,
1 rue de Flandre
14000 CAEN
02.31.75.33.30

**Les commissaires paritaires du
SNASUB se tiennent à votre
disposition pour toute
information complémentaire sur
votre dossier.**

FERRETTE François (Suppléant)
Inspection académique de l'Orne
Place Bonet,
61000 Alençon
02.33.32.71.76 / 08.77.50.72.99

Pour le SNASUB, chaque collègue compte !

Permanence syndicale : 08 77 50 72 99 / 06 11 64 15 57 (13h30 - 17h30)

<http://www.snasub-caen.fr/>