



Syndicat C.G.T des personnels et administratifs, techniques et sociaux du Service départemental d'incendie et de secours du Rhône

Déclaration préliminaire de la CGT-PATS à la CAP du 3 mars 2010 des catégories C – B et A du SDIS du Rhône

Monsieur le Président

Il apparaît que la procédure de notation et son intérêt pour la carrière des agents ne soit toujours pas comprise par une bonne partie du personnel d'encadrement qui doit effectuer cette mission.

Ceci peut être préjudiciable pour l'avancement de certain(e)s collègues.

Plusieurs sollicitations récentes de collègues nous le démontrent, au travers de propos qui nous sont rapportés.

Nous pouvons vous citer les exemples suivants pour étayer nos propos :

- Un responsable a indiqué à un agent : « Je n'ai mis que des « bien » sur la fiche de notation, car on ne te voit pas assez avec ton temps partiel et tes décharges syndicales ».
- Une appréciation 2009 d'une collègue a été en retrait par rapport à celle de 2008, sans que la manière de servir n'ait été modifiée qui permette de motiver cette baisse. Paradoxalement, la notation a augmenté de 0,10 point....Ou est la logique ?
- Alors que les fiches d'appréciation sont personnelles, certaines d'entre elles comportent le nom d'agents non concernés par la notation.
- Un agent reçu le 1^{er} mars en entretien, donc pas encore noté au titre de l'année 2009, s'entend dire par son supérieur hiérarchique qu'il a un avis défavorable pour l'accès au grade supérieur au seul motif qu'il n'y a pas de poste à pourvoir à la présente CAP et non pas en raison de sa manière de servir.

➤L'avis favorable ou défavorable que doit donner le responsable doit être motivé par la qualité de service de son personnel et non pas en raison d'une possibilité ou non de promotion.

↪ cet agent sera éliminé d'office, si par hasard un poste était à pourvoir à la CAP suivante, au seul motif que le responsable hiérarchique n'aura pas fait correctement son travail de notateur en temps voulu.

Il semble évident que nombre de notateurs ne connaissent pas le sens de l'appréciation individuelle et de la notation annuelle des fonctionnaires. Beaucoup ne semblent pas se



Syndicat C.G.T des personnels et administratifs, techniques et sociaux du Service départemental d'incendie et de secours du Rhône

rendre compte que l'avancement de carrière des agents peut être affecté si l'exercice de la notation n'est pas fait avec un minimum de cohérence et de rigueur.

Par ailleurs, nous soulignons une fois de plus, que la notation annuelle qui devrait être effectuée au plus tard au cours du dernier trimestre de l'année civile, pour pouvoir être évoquée lors de la 1^{ère} CAP de l'année, n'est toujours pas terminée au SDIS, même dans certains groupements des Ressources Humaines.....

Comment les représentants du personnel peuvent-ils défendre équitablement tous les agents lors d'une CAP si cette phase de notation n'est pas terminée ?

Nous soulignons également que certains responsables hiérarchiques font signer les feuilles de notation à leurs agents avant le retour comportant le visa du Directeur et du Président.

Nous déplorons enfin que les propositions de l'administration soient connues par bon nombre d'agents avant que les CAP ne se réunissent ce qui crée un malaise parmi le personnel.

Pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, il nous paraît qu'une formation du personnel d'encadrement appelé à exercer cet exercice, qui n'est pas facile, nous en convenons, est nécessaire afin que tous les agents, où qu'ils exercent leurs fonctions, aient le sentiment d'être notés de manière cohérente et selon les mêmes critères d'appréciation.