



QUAND DOIT ON FAIRE APPEL DE NOTATION?

Le sens de notre démarche

Aujourd'hui, la valeur professionnelle d'un agent ne se situe qu'en regard d'une note pivot. Elle est mathématiquement inférieure à la moyenne des agents notés dans le même grade-échelon. Cela signifie que les agents obtenant la note-pivot sont considérés comme les « moins bons ».

Ce document a pour objectif, de préciser toutes les raisons qui conduisent à faire appel.

Portée de l'appel :

La notation est basée en partie sur l'évaluation réalisée, qu'il y ait eu ou non entretien. Si un agent considère que l'évaluation reflète mal les missions qu'il a exercées ou les objectifs qu'il a atteint, il doit faire appel sur le compte-rendu d'évaluation. L'administration indique que ce recours n'est possible que s'il y a désaccord sur la notation. Cette interprétation du décret est contestable, mais il ne faut pas prendre le risque d'un rejet en la forme.

Donc la CGT Finances Publiques conseille dans ce cas de faire appel sur la totalité (notation et compte-rendu d'évaluation) en utilisant la formule suivante: « *l'agent soussigné est en désaccord avec les termes contenus dans le compte-rendu d'évaluation et en demande la rectification. Ce compte-rendu ayant servi de base à la confection de la notation, je demande également que la notation soit révisée* ».

La notation peut être contestée dans ses deux composantes : note chiffrée ou appréciation générale. L'appel peut porter sur l'une ou l'autre des rubriques ou sur les deux le cas échéant.

Délai d'appel :

Délai de 30 jours à partir de la remise de la feuille de notation

LES POINTS A EXAMINER:

1 - Incohérence entre proposition et note chiffrée

Lors de l'entretien, ou suite à discussion avec le chef de service ce dernier a fait part d'une évolution positive de la note qui finalement ne se retrouve pas dans la notation finale.

« les appréciations positives (les citer) portées sur ma manière de servir ont conduit le chef de service à m'indiquer que ma note se situerait à (...). Or je constate que cela ne s'est pas réalisé et que les appréciations n'ont fait l'objet d'aucune modification.

Je demande à la CAP la révision de ma note en accord avec les engagements pris par mon chef de service qui est le notateur ».

2 - Incohérence entre appréciations littérales et note chiffrée (et le tableau profil/croix pour la filière gestion publique)

L'instruction sur la notation précise qu'il y a une relation évidente entre le contenu des appréciations portées dans le compte-rendu d'évaluation et sur la fiche de notation et la note chiffrée.

Il faut rappeler que l'attribution d'une évolution de +0.02 est attribuée aux agents dont la valeur professionnelle est reconnue, ce qui signifie donc que les agents qui ont des appréciations positives sont en droit de revendiquer une révision de leur notation.

L'attribution d'une évolution de +0.06 est attribuée aux agents dont la valeur professionnelle est « distinguée ». Toutes ces notions sont pour le moins subjectives, mais des appréciations comportant les termes : « excellent », « exceptionnel », « particulièrement », « haut niveau », « hautement », « souligné », « très bien apprécié », etc doivent se traduire par une évolution maximale.

« les appréciations littérales qui m'ont été communiquées tant dans le compte-rendu d'évaluation et/ou dans la fiche de (citer les plus marquantes) montre que ma manière de servir a été (très) appréciée au cours de l'année de gestion 2011. Je demande donc que ma note chiffrée soit révisée pour qu'elle soit en cohérence avec les appréciations portées »

3 - Incohérence entre les objectifs fixés et le compte-rendu d'évaluation

Il a été constaté dans de nombreux compte-rendus d'évaluation que l'appréciation des résultats aux regards des objectifs fixés déborde largement de ces objectifs. Cette rubrique est suffisamment précise dans son intitulé pour éviter tout « dérapage » justifiant l'absence d'une évolution positive. En effet, lorsqu'un agent a accompli les objectifs fixés, il est bien difficile de lui expliquer qu'il n'a droit à rien !

Dans ce cas l'appel doit porter à la fois sur le compte-rendu d'évaluation et sur la note chiffrée.

« les éléments figurant dans la rubrique « résultats par rapport aux objectifs assignés », ne correspondent pas à une appréciation des objectifs fixés dans l'imprimé n° 402, que vous m'avez remis le (date). (motivation des discordances). En conséquence, je vous demande de revoir ces appréciations en les limitant aux points concernés ». L'évaluation, qui constitue un élément de la notation, étant erronée, je demande donc que ma notation soit révisée en conséquence, car les objectifs ont été réalisés (les citer).

4 - Désaccord sur les appréciations portées (évaluation ou notation)

Il s'agit des cas les plus fréquents d'une appréciation divergente entre le chef de service et l'agent sur la manière de servir.

La « simplification » en une seule rubrique au lieu de cinq auparavant peut entretenir un flou volontaire, donc une appréciation « banale ». Néanmoins il faut que les appréciations portent sur quatre critères différents : connaissances professionnelles, compétences personnelles, implication professionnelle et sens du service public.

Il faut donc analyser les appréciations :

- ♦ elles ne doivent porter que sur l'année 2011 ; en aucun cas une réserve issue d'un problème ayant eu lieu auparavant ne peut être mentionnée ;
- ♦ elles ne doivent porter que sur l'activité professionnelle de l'agent ; cela exclue donc toute référence aux activités syndicales et mutualistes ;
- ♦ elles doivent être formulées en tenant compte du temps de travail de l'agent. En aucun cas le travail à temps partiel ne doit être pénalisant ;
- ♦ elles ne doivent pas porter sur des critères de rendement financier (ceux-ci apparaissent parfois de manière « déguisée ») ;
- ♦ elles doivent être comparées aux appréciations antérieures. Une méthode souvent employée pour réduire l'appréciation est la disparition d'un certain nombre de termes (« très », « particulièrement »...), voire la disparition d'une phrase positive.

Si des reproches figurent dans les appréciations, et si le désaccord est réel il faut apporter dans la rédaction de l'appel des éléments contradictoires en les étayant et en apportant des explications. Un des défauts des notateurs est d'accentuer le côté négatif des appréciations au détriment des points positifs. Ce déséquilibre est fréquent, il ne faut donc pas hésiter à souligner les points positifs omis pour que la notation traduise la réelle valeur professionnelle de l'agent.

Il faut donc détailler dans la requête les points de désaccord en les motivant, précisément mais sommairement. Les explications plus détaillées seront fournies à nos élus en CAPL ou CAPN pour compléter la défense. Il faut néanmoins que tous les points qui font l'objet d'un désaccord soient précisés, sous peine de ne pas être examinés.

L'appel peut porter uniquement sur les appréciations, mais il est conseillé de coupler avec l'appel sur la note chiffrée.

Il apparaît donc cohérent de conclure la demande de modifications des appréciations littérales par la phrase suivante :

« Conformément à ma requête, je vous demande de modifier les appréciations littérales en prenant en compte l'ensemble de mes arguments. Je vous demande d'en tirer toutes les conséquences en matière de note chiffrée et de m'accorder une évolution positive ».

5 - Importance de l'avis de l'agent d'encadrement

Dans de nombreuses situations, le chef de service doit demander (imprimé n°403), l'avis de l'agent d'encadrement (exemple : le contrôleur pour les agents). Cet avis doit être pris en compte, mais il n'est pas communiqué automatiquement par le chef de service. La CGT Finances Publiques conseille à chacun de le demander car cela est prévu. En effet, cet avis peut contenir des arguments pouvant motiver la requête sur les appréciations littérales.

6 - Agents ayant muté en 2011

La date référence afin de déterminer le chef de service notateur, est celle du 31 décembre. Cela peut s'avérer objectivement pénalisant pour les raisons suivantes :

- ♦ arrivée dans un autre service avec un temps d'adaptation obligatoire, surtout s'il y a changement de fonctions ;
- ♦ méconnaissance de l'agent par le chef de service en raison de l'affectation récente.

Pour ces raisons il convient d'être particulièrement vigilant à une prise en compte de l'activité exercée jusqu'au 31 août, et d'obtenir l'avis des anciens chefs de service et fonctionnaires d'encadrement.

7 - Le contingentement

L'argument souvent évoqué pour ne pas accorder d'évolution positive est le manque de possibilités offertes aux chefs de service.

Les directions refusent toute transparence en matière d'attribution aux différents services, comme elles refusent la communication des procès-verbaux des réunions d'harmonisation. Cette opacité est un élément supplémentaire d'interrogation sur l'égalité de traitement des agents dans une même direction.

La question du contingentement n'a pas de valeur en cas d'appel, jusqu'à prouver que toutes les possibilités ont été utilisées – ce sera le rôle de nos élus d'obtenir les informations, car les Directions ont été obligées de créer des réserves pour les CAPL et des réserves existent au niveau national.

En conséquence, l'argument du « manque de possibilités » n'est pas recevable et il est conseillé de

poursuivre l'appel au niveau national, voire dans certains cas de saisir la juridiction administrative.

8 - Baisse de note

La baisse de note (note inférieure à la note-pivot) est considérée par l'administration comme une procédure exceptionnelle. En conséquence un agent qui a subi une baisse de note doit faire appel. Les baisses de note sont en effet la traduction d'une insuffisance professionnelle ce qui est particulièrement grave pour la carrière d'un fonctionnaire. Les conséquences peuvent être la perspective d'une action disciplinaire et plus sûrement une non-inscription au tableau d'avancement.

9 - Incidence sur les promotions

L'évaluation et la notation prendront une place de plus en plus importante dans la confection des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement. Les appréciations littérales sont plus que détaillées pour départager les candidats et la moindre réserve peut être rédhibitoire. Ce sera le cas pour des appréciations qui, sans être négatives, ne sont pas assez chaleureuses « selon leur vocabulaire » ! Certains notateurs, sans intention de nuire, ont une rédaction discrète tout en appréciant les agents. Le seul problème est que d'autres ont la plume facile. Y-a-t-il alors véritablement égalité lorsque les agents sont comparés par l'administration centrale pour une promotion ?

Chaque compte-rendu d'évaluation, chaque fiche de notation doivent être examinés avec attention ; la CGT Finances Publiques appelle à la plus grande vigilance et conseillera les agents dans leurs recours.

En déposant des appels de notation fondés, les agents démontreront :

- **L'inadéquation de ce système avec leur volonté de faire progresser collectivement leur attachement au Service public fiscal et foncier ;**
- **Leur exigence que ce système soit abandonné et que s'ouvrent de nouvelles négociations sur les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des agents ;**
- **Leur volonté que la procédure de notation assure un traitement équitable pour tous dans un cadre de garanties collectives élevées.**