



Informations sur la campagne de NOTATION

***Défendre ses droits face à un
système d'évaluation/notation injuste !***

Entretien d'évaluation

La tenue de l'entretien

L'entretien ne se tient que entre le notateur et le noté : **aucune tierce personne ne doit y assister**. Tout agent se retrouvant dans cette situation peut refuser l'entretien pour ce motif. **La fiche de notation (avec tableau synoptique, note et écart de note) doit être présentée à l'agent en même temps que le compte rendu d'évaluation**

Les objectifs

Les agents doivent revendiquer des objectifs quantitatifs non chiffrés pour éviter d'être mis en porte à faux l'année suivante en cas de manque de personnel dans le service ou de maladie. **Le notateur ne doit pas demander à l'agent de s'auto-déterminer des objectifs. Les objectifs sont individuels. Il ne s'agit pas des objectifs du poste.**

L'avis du notateur sur l'avancement de carrière

1°) Tableaux d'avancement

A la demande de la CGT, le notateur n'aura pas à remplir la partie du compte-rendu d'évaluation concernant le changement de grade. **Cette rubrique est bloquée sur EDEN. Néanmoins la note finale aura son influence pour la sélection en CAP locale.**

2°) Liste d'aptitude

La rubrique du compte-rendu concernant le changement de catégorie **servira de rapport du chef de poste pour la sélection en CAP locale.**

La rubrique formation

L'agent peut demander en toute légitimité des formations, de bureautique par exemple, qui ne sont pas en lien direct avec les réformes.

La Notation

L'écart de note +0.01 n'a qu'une valeur symbolique et n'entame pas l'enveloppe capital mois du poste ou du service, il peut être attribué à tous les agents sans limitation de nombre. **Exigez qu'il vous soit attribué à minima !**

Il s'agit aussi de pouvoir faire plus facilement un recours en notation sans mettre en cause le chef de poste ou de service. En effet, le notateur reconnaît le mérite de l'agent mais indique qu'il n'a pas les moyens nécessaires pour le récompenser.

La direction prône depuis 2006 la notation positive : les agents ayant eu une bonifications l'an dernier ne devraient pas en avoir cette année pour partager les mois avec leurs collègues.

L'importance des écarts de note

1°) pour l'avancement accéléré d'échelon : bonifications d'1 ou 3 mois
un agent ayant bénéficié de 1 ou 3 mois de bonification verra augmenter son salaire plus rapidement que la plupart de ses collègues.

2°) pour les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude

Rappelons que la notation joue un rôle important dans la sélection des agents pour les tableaux d'avancements et les listes d'aptitudes désormais établies localement en CAP.

D'une part les personnels aux écarts de note positifs changent d'échelon plus vite et sont donc mieux classés, d'autre part ils passent devant les collègues au même échelon et non bénéficiaires de bonifications.

Les agents au dernier échelon de leur grade

Ne pouvant pas changer d'échelon ces agents ne consomment pas les mois de l'enveloppe du poste s'ils sont notés avec +0,02 ou +0,06.

Ces personnels peuvent donc **tous** bénéficier de **+0,06** sans limitation de nombre.

Réclamez-les ! C'est un enjeu important pour les listes d'aptitude.

Les agents pénalisés

1°) la note d'alerte de - 0,01 :

Cette note d'alerte n'en porte que le nom. Certes, il n'y a pas de retard à l'avancement d'échelon, mais **ces agents sont exclus des sélections pour les changements de grade.**

2°) les écarts de note négatifs : - 0,02 et - 0,06 :

Comme ces écarts entraînent des **retards à l'avancement** d'échelon de 1 et 3 mois.

Les mois récupérés servent à alimenter la réserve locale.

Les agents à temps partiel

Le temps partiel est un droit et l'agent doit être évalué en fonction de son temps de présence et non par rapport aux collègues à 100%.

Les agents ayant eu des arrêts maladie

Aucune mention ne doit être faite dans la notation sur les périodes régulières d'arrêt maladie. Comme pour les agents à temps partiel, il doivent être évalués sur le travail fourni pendant leur temps de présence.

Démarches pour faire un recours

Pourquoi faire un recours ?

- **Pour bénéficier de l'enveloppe capital mois attribuée au département pour mon avancement.**
- **Pour éviter un retard de 1 à 3 mois pour mon avancement .**
- **Pour ne pas être mal classé pour un changement de grade.**
- **Pour pouvoir s'inscrire sur les tableaux d'avancement.**
- **Parce que l'appréciation ou la note n'est pas juste.**
- **Pour pouvoir bénéficier de la prime d'intéressement.** Les personnels notés -0,06 et -0,02 sont exclus. Avec -0,01, c'est selon l'appréciation du TPG.
- **Pour être inscrit sur la liste d'aptitude.**
- **Pour toute autre raison qui peut léser le noté...**

Un droit de l'agent

Le recours en notation est une disposition statutaire confirmée par les textes réglementaires. De ce fait aucune pression, ni représailles ne doivent être exercée contre un agent qui applique ce droit.

Si de tels agissements venaient à se pratiquer, ils ne feraient d'ailleurs qu'apporter des arguments supplémentaires au dossier de recours. C'est pour cela que ces éléments doivent **être portés à la connaissance des représentants du personnel et des CAP.**

Champ d'application

Selon l'instruction n°06-018-V32 du 23 mars 2006 (page 18 à 19), **le recours doit être formulé à l'encontre de la note et de l'appréciation du notateur final** (le TPG). Ces éléments de la notation ont seule valeur juridique.

La contestation ne peut donc en théorie pas se faire contre les appréciations du notateur de 1^{er} degré, sauf si le TPG se contente de reprendre les propos de son subordonné avec des formulations telles que : «avis conforme», «avis partagé»...

Cependant dans la plupart des cas l'appréciation du TPG est conditionnée par la notation de 1^{er} degré et il est donc possible de l'évoquer dans ce cadre.

De plus, la réglementation permet un recours contre les formulations de l'entretien d'évaluation. En effet, celui-ci ne porte pas que sur la notation, mais aussi sur l'avancement (liste d'aptitude), les objectifs de travail, de formation et de mobilité.

Par contre, les demandes de modifications du compte rendu d'évaluation ne peuvent que se faire s'il y a recours contre la note et/ou l'appréciation du TPG.

Quand faire un recours ?

Le recours ne peut se faire qu'après les 2 validations sur EDEN :

- la première validation permet d'acter des observations au compte-rendu d'évaluation
- la deuxième validation permet d'acter des observations à la fiche de notation

Les observations faites par l'agent sur sa feuille de notation ne valent pas de recours, mais apporteront des éléments pris en compte lors de l'étude des dossiers.

La validation est indispensable au recours. Elle ne vaut pas acceptation de la note. Elle signifie simplement que l'agent a pris connaissance de son évaluation/notation.

La 2^{ème} validation pour la note finale fait courir **le délai de 2 mois pour faire recours.** Dès que cette validation est enregistrée vous pouvez formuler vos contestations.

Comment faire un recours ?

Il suffit de rédiger un courrier manuscrit au Président de la CAP. Pour cela utilisez le modèle ci-dessous et **transmettez-le par la voie hiérarchique** en le remettant à votre chef de poste ou de service.

Conservez une copie de ce courrier pour vous et **transmettez une 2ème copie pour vos représentants en CAP locale.**

Modèle de recours en CAP locale

M. Nom Prénom Grade—Echelon

à

Monsieur le Président de la CAP locale n°— (n°1 pour les A, n°2 pour les B et n°3 pour les C)

S/C de (Grade et nom du chef de poste ou de service)

Monsieur le Président,

Je viens de recevoir notification de ma notation 2008 relative à l'année 2007 et vous en accuse réception.

J'ai l'honneur de demander à la CAP compétente la révision de la note chiffrée et de l'appréciation de cette note qui, selon moi, ne correspond pas à la qualité du travail que j'effectue dans le poste pour les raisons suivantes :

(résumer brièvement)

(Pas de formule de politesse)

Et après ?

La Commission Administrative Paritaire locale (CAP locale) :

Les recours en notation sont examinés en CAP locales qui réunissent 12 membres titulaires :

6 de la direction et 6 des syndicats dont 2 représentants de la CGT en CAP de catégorie C.

La CAP donne son avis sur le dossier de recours qui est soit suivi par le TPG (note relevée, modification des appréciations), soit non suivi et l'agent peut faire appel en CAP centrale.

La Commission Administrative Paritaire Centrale (CAP centrale) :

Le recours en CAP centrale se formule dans les 2 mois à compter de la notification à l'agent de la décision de la CAP locale. La CGT y est largement représentée. Les décisions nationales peuvent revenir sur les choix locaux et donner satisfaction à l'agent. Comme pour les CAP locales, il y a une réserve de mois au niveau national pour satisfaire les recours en appel.

Les recours au Tribunal Administratif :

Ils concernent principalement les vices de procédure. En effet, le TA juge le dossier sur la forme et non sur le fond : il étudiera seulement la correcte application des textes réglementaires ; il ne se prononcera pas sur la note et l'appréciation des notateurs qui sont prévus dans les textes.

Il est préférable de faire des recours en CAP locale et centrale avant de porter plainte au TA, car l'administration peut d'elle-même reconnaître ses torts et apporter toute modification nécessaire.

Solidaire, pas solitaire : c'est ça le Syndicat CGT.

Alors, je me syndique...

Nom prénom :

Adresse administrative :

.....

.....

Grade : Echelon/Indice : Temps partiel :

Date et signature :

A envoyer par la sacoche à : CGT Loiret – Trésorerie Générale D'Orléans

Vos élus en C.A.P.L. : Céline Lisle celine.lisle@cp.finances.gouv.fr Thierry Solomiac thierry.solomiac@cp.finances.gouv.fr

Sandrine Allain sandrine.allain@cp.finances.gouv.fr Nicolas Lebigre nicolas.lebigre@cp.finances.gouv.fr

Site local : <http://www.tresor.cgt.fr/45/>

Email : cgt.045@cp.finances.gouv.fr