



NOTATION 2012 (Gestion 2011)

L'année 2011 est le dernier exercice à se dérouler dans le cadre du décret n°2002-682. A compter du 1^{er} janvier 2013, l'évaluation professionnelle des agents s'effectuera dans le cadre du décret n°2010-888. La CGT Finances Publiques continue de dénoncer cette réforme, qui s'inscrit dans la continuité de celle déjà menée en 2002, et où la logique est bien d'individualiser toujours plus les carrières et les rémunérations. La CGT Finances Publiques condamne également le dogmatisme de la Direction Générale qui refuse d'utiliser la possibilité offerte par l'article 1^{er} du décret de 2010 de maintenir une notation chiffrée en l'inscrivant dans les statuts particuliers.

Depuis le 1^{er} septembre 2011, les corps des Impôts et du Trésor ont été fusionnés. Les agents ont donc été reclassés dans un corps de la DGFIP.

Tous les agents seront notés pour la 1^{ère} fois dans leur nouveau corps sans que cela ne remette en cause l'appréciation de sa valeur professionnelle ni les réductions acquises dans l'ancien corps : les barèmes restent inchangés, et chaque agent est amené à être noté en référence à la note pivot.

Cependant, les agents resteront notés selon les règles propres à leur filière d'origine, ayant effectués l'essentiel de l'année dans leur corps d'origine. En conséquence, les instructions antérieures restent appliquées, ainsi que les outils applicatifs correspondant, hormis les éléments suivants qui font l'objet d'une harmonisation :

- ▶ Calendrier de gestion ;
- ▶ L'évaluation 2012 sur la gestion 2011 ;
- ▶ Enveloppe capital et dotation nationale : affectation des majorations d'ancienneté appliquées en 2011 et ventilation au réseau ;
- ▶ Attribution et gestion du +0,01;
- ▶ Modalités d'attribution des réductions d'ancienneté ;
- ▶ Gestion des agents situés à l'échelon terminal de la grille du corps ;
- ▶ Modalité d'examen des recours.



Montreuil, le 7 février 2012

Syndicat national CGT Finances Publiques

- Case 450 ou 451
- 263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex
- dgfip@cgt.fr
- www.financespubliques.cgt.fr
- Tél. : 01.48.18.80.16

La filière est déterminée par l'appartenance au 31/08/2011, et pour les stagiaires nommés depuis le 1^{er} septembre qui devraient faire l'objet d'une évaluation par l'affectation.

Calendrier 2012

Le calendrier de gestion est harmonisé de la façon suivante :

		Filière fiscale		Campagne de notation (2ème degré et notation finale)	Filière gestion publique	
		Campagne d'évaluation	Campagne de notation		Campagne d'évaluation-notation 1er degré	Campagne de notation (2ème degré et notation finale)
Mi janvier		Début des entretiens d'évaluation	Ouverture d'EVALNOT : 9 janvier 2012	Fermeture de l'application EDEN		
23 janvier		Date limite pour l'ajustement de la sélection et validation par les services des RH des directions dans EVALNOT Calcul des dotations dans l'application		Ajustement de la sélection et validation par le SRH Calcul de l'EKM (hors EDEN)		
Mi février	Répartition des dotations des marges d'évolution entre les directions après CAPN		Transmission des dotations des marges d'évolution sous forme dématérialisée aux services déconcentrés dans l'application « EVALNOT »	Ouverture nationale de l'application EDEN	Ouverture locale de l'application EDEN	
				Répartition des EKM entre les directions après CAPN	Début des entretiens d'évaluation de la notation de 1er degré	Transmission des EKM par messagerie
23 mars		Date limite des entretiens d'évaluation et de remise du compte rendu			Date limite des entretiens d'évaluation et de la notation de 1er degré	
2 avril		Date limite de saisie des notes et clôture de la campagne de notation. <u>Validation de la notation par les directions</u>				
20 avril			Date limite de remise des fiches de notation			Date limite de notification des fiches de notation via EDEN
21 mai		Date limite de demande de révision de la notation (CAPL et recours de 1er nouveau en CAPN) ou dans les 30 jours à compter de la notification de la notation				
20 juin		Date limite des réunions des CAPL				
2 juillet		Date limite de notification des décisions suite à CAPL Date limite d'envoi des demandes de révision de la notation relevant de la CAPN (pas de CAPL)				
31 juillet		Date limite d'envoi des demandes de recours de 2ème niveau en CAPN				
30 septembre		Date limite de saisie des fiches préparatoires à l'évaluation (n° 410)	Date limite de saisie des fiches préparatoires à la notation (n° 411)			
Mi décembre		Examen des recours de 1er et 2ème niveau en CAPN				

Les dates limites sont introduites dans la filière gestion publique pour permettre la gestion de la notation sur l'année civile. L'absence de cadrage national par le passé (et notamment de dates butoir pour les directions locales) provoquait des décalages importants sur l'année civile suivante dans la gestion des recours. Il était ainsi fréquent d'avoir des agents dont le recours en CAP Centrale n'était examiné qu'en juin N+1 (ce sera d'ailleurs le cas encore en 2012 concernant la campagne 2011).

Pour la CGT ces dépassements calendaires posaient un gros problème dans le traitement des demandes des agents, et ne permettait pas de garantir un traitement équitable des dossiers présentés (la notation N+1 intervenait ainsi avant la fin du recours de l'agent, et la direction justifiait ainsi le maintien de la note initiale par une bonification obtenue sur l'exercice suivant). Pire, ce décalage s'accompagnait de dérives de gestion par un effet de « cavalerie » en attribuant des bonifications sur la réserve de l'année suivante.

Ce calendrier harmonisé n'est qu'un calendrier de gestion. Il n'est pas opposable aux agents qui peuvent toujours bénéficier des délais de recours prévus par le décret (2 mois pour chaque niveau de recours). Cependant, il est conseillé de s'y tenir dans la mesure du possible afin de s'assurer des conditions de traitement équivalentes aux autres agents.

L'évaluation notation

DÉTERMINATION DU NOTATEUR

L'entretien d'évaluation est mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Dans le cadre des services fusionnés (SIP, PRS, service de direction), c'est donc le responsable de la structure qui conduit l'entretien. Ceci implique que celui-ci veille aux respects des règles propres à la filière d'origine de l'agent.

Le rôle de l'agent d'encadrement dans la filière fiscale n'est pas remis en cause. Celui-ci continue de participer à la préparation des entretiens avec le chef de service, sans participer à l'entretien.

Le tableau synoptique pour la filière gestion publique est maintenu, selon les modalités antérieures.

L'entretien des agents de catégorie A peut être mené par l'adjoint du responsable s'il est de catégorie A+.

L'entretien des agents de catégories B et C peut être mené par l'adjoint s'il est de catégorie A.

Dans le cas où le chef de service délègue la tenue de l'entretien à son adjoint, ce dernier doit également procéder à la notation de l'agent.

- ▶ Dans la filière fiscale, le notateur reste donc la personne qui conduit l'évaluation. Si le responsable de la structure au 31 décembre 2011 n'est plus en fonction, c'est au nouveau responsable de l'agent de conduire l'entretien au moyen de la fiche préparatoire (imprimé 410).
- ▶ Dans la filière gestion publique, la personne qui conduit l'évaluation est le notateur de 1^{er} niveau, un 2^{ème} niveau peut être maintenu lorsqu'il a été procédé à délégation auprès de l'adjoint. Afin de faciliter la tenue des délais, l'autorité hiérarchique pour la notation finale peut désormais être déléguée aux directeurs adjoints de pôle dans les DDFiP/DRFiP de 1^{ère} catégorie, et aux AFIP ou AFIPA directeurs d'ESI pour les agents B et C par délégation du directeur de la DISI.

L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION

La période de référence pour être noté est inchangée : 90 jours de présence effective dans la filière gestion publique, 180 jours pour la filière fiscale. Aucune modification n'intervient dans la procédure d'entretien. Celui-ci doit être conduit par le chef de service ou son adjoint seul.

- ▶ Pour les agents issus de la filière fiscale, l'évaluateur fixe avec l'agent de façon informelle mais concertée, une date et une heure pour la tenue de l'entretien. Si l'agent ne se présente pas, le chef de service adresse alors une note écrite pour fixer un nouveau rendez-vous, un délai minimal de 48 heures doit être respecté.
- ▶ Pour la filière gestion publique, l'agent est informé par son supérieur hiérarchique, par écrit ou par courriel, au moins 48 heures à l'avance, de la date de l'entretien.

L'agent assiste à l'entretien seul, et est libre de refuser d'y assister sans que cela ne lui porte préjudice. Au cas où l'entretien d'évaluation n'aurait pas eu lieu, l'évaluateur devra en indiquer les motifs dans le compte rendu.

L'envoi d'un courriel proposant une date d'entretien à un agent placé en congé de maladie ne respecte pas l'obligation de convoquer l'agent à l'entretien.

La CGT Finances Publiques recommande de ne pas agir de façon isolée en cas de volonté de ne pas participer à l'évaluation. Une action collective est préférable et porte un signe plus significatif du refus du système tel qu'il existe.



AGENTS PROMUS AU GRADE D'INSPECTEUR DES FINANCES PUBLIQUES PAR EXAMEN PROFESSIONNEL OU LISTE D'APTITUDE

- ▶ Les agents de la filière gestion publique promus inspecteur par l'un ou l'autre de ces modes d'accès étant titularisés soit au 1^{er} juillet (LA) soit au 1^{er} septembre (EP), ils sont évalués et notés en tant qu'inspecteur à l'échelon détenu au 31/12/2011 car justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans ce même corps, grade ou échelon au cours de la période de référence.
- ▶ Les agents de la filière fiscale promus par l'examen professionnel « généraliste » ayant été titularisés au 1^{er} septembre 2011, ils sont évalués et notés en tant qu'inspecteur à l'échelon détenu au 31/12/2011, car les agents titulaires au 31/12 de la période de référence (N-1) sont évalués et notés dans le grade-échelon de titulaire détenu à cette date, quelle que soit la durée des services accomplis en leur nouvelle qualité.
- ▶ Les agents de la filière fiscale, promus inspecteurs en 2011 par liste d'aptitude, ou par examen professionnel hypothèque ou cadastre sont notés en 2012 (gestion 2011) en qualité de contrôleur (ou de géomètre) car étant détachés dans un emploi d'inspecteur et devant assurer les fonctions correspondant à ce grade pendant une période probatoire d'un an.

Enveloppe capital et dotation nationale : affectation des majorations d'ancienneté appliquées en 2011 et ventilation au réseau

ENVELOPPE CAPITAL MOIS ET DOTATION NATIONALE

En application du décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 modifié, l'enveloppe capital mois (EKM) / les marges d'évolution des notes positives ouvrant droit à réductions d'ancienneté dans les échelons à durée fixe et variable sont contingentées, au niveau national et pour chaque corps concerné comme suit :

- ▶ le nombre de réductions à répartir est égal à autant de mois que 90 % de l'effectif des agents notés comptent d'unités (non compris les agents ayant atteint l'échelon terminal) ;
- ▶ le nombre total de fonctionnaires dont la valeur professionnelle est distinguée par l'évolution maximale de la note et bénéficiant de réductions égales à trois mois est fixé à 20 % de l'effectif des agents notés ;
- ▶ les autres fonctionnaires dont la valeur professionnelle est reconnue bénéficient d'une réduction d'un mois.

Les notes pivot, les marges (+ ou - 0,06 et 0,02) sont fixées par l'arrêté du 21 janvier 2004 relatif aux conditions générales d'évaluation et de notation des fonctionnaires du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie modifié.

AFFECTATION DES MAJORATIONS 'ANCIENNETÉ 2011

Les mois de majoration d'anciennetés appliqués en 2011 génèrent des mois de réductions d'ancienneté attribuables en 2012. Toutes les majorations sont converties en +0,02 supplémentaires.

La pratique d'attribution divergeait là encore entre les filières :

- ▶ Dans la gestion publique, les mois ainsi récupérés étaient fléchés à destination des directions ayant appliqué les majorations correspondantes.
- ▶ Dans la filière fiscale, les mois étaient réinjectés dans la dotation nationale, et répartis avec celle-ci au prorata des effectifs à noter.

La direction générale propose d'harmoniser la gestion de ces affectations en réinjectant les mois dans la réserve constituée en vue des recours en CAPN, par abondement de la réserve nationale.

Ce point modifie substantiellement les habitudes dans chacune des deux filières au regard de la question de cette affectation des majorations d'ancienneté. Cela a un impact immédiat sur la constitution de l'enveloppe capital mois (EKM), et sur celle de la dotation nationale, avec répercussion sur les directions.

Les marges de + 0,01 et - 0,01 sont fixées par la circulaire d'application du 3 mars 2006.

Dans la filière gestion publique, l'enveloppe capital-mois des agents de catégorie C concerne les agents administratifs et techniques.

En conséquence, le respect des quotas statutaires de bénéficiaires ne s'apprécie pas au niveau de chaque corps mais globalement, pour l'ensemble des corps de catégorie C de la direction. Toutefois, les agents appartenant à un corps à faible effectif (adjoint technique) doivent être équitablement traités dans la répartition départementale des réductions d'ancienneté. Une dotation « fléchée » doit être attribuée à chaque direction comptant au moins 5 agents dans le corps technique.

La CGT Finances Publiques dénonce depuis longtemps cette gestion qui tend à pénaliser les agents techniques dans la ventilation des réductions d'ancienneté, alors que les niveaux de recours et les CAP compétentes ne sont pas les mêmes pour les agents concernés.

Pour la CGT Finances Publiques, la pratique gestion publique d'abondement local est une source de dérive « managériale ». Les DLU conservaient leur solde de mois 2010, ainsi, les pénalisations (-0,06 ; -0,02) et la non satisfaction des recours profitaient aux directions locales pour la constitution de « cagnottes » ce qui posait le problème d'une capitalisation par les directeurs des mois non attribués, et contribuait à la mise en concurrence accrue entre les personnels.

La pratique de la filière fiscale était dictée par l'absence de 2^{ème} niveau de recours. En effet, les CAPL étant de pleine compétence, le rôle de la CAPN se limitait à traiter les recours des agents ne disposant pas d'une CAP locale. Les commissions d'évocation consistaient à s'assurer que la notation et les éléments du compte rendu de l'entretien d'évaluation contestés ne reposaient pas sur des faits matériellement inexacts, ou sur une erreur de droit, ou qu'ils n'étaient pas entachés d'une d'erreur manifeste d'appréciation.

L'abondement de la réserve nationale en vue des CAPN est étroitement lié à la question des modes de recours.

RÉSERVES EN VUE DES CAP

Dès lors qu'une CAPL est appelée à être consultée, il convient de prévoir obligatoirement la constitution d'une réserve, à l'initiative du directeur, au début de la campagne de notation.

Dans les deux filières, la réserve départementale est déterminée au regard du nombre de recours constaté les années précédentes. En l'absence de recours les années précédentes, une réserve de "précaution" devra néanmoins être constituée.

Dans la filière gestion publique, aucune réserve de 3 mois ne peut être constituée dans la mesure où le quota obligatoire des 20% de bénéficiaires de réduction d'ancienneté de 3 mois doit être atteint avant examen des recours par les C.A.P. locales.

En conséquence, lorsqu'un agent dépose un recours en C.A.P. locale visant à obtenir 3 mois de réduction d'ancienneté, il lui appartient, à l'issue de la CAPL, de saisir la CAPN.

En revanche, dans la filière fiscale, une réserve de marges à + 0,06 est possible et le quantum de cette réserve est laissé à l'appréciation du directeur.

Attribution et gestion du + 0,01

Dans les deux filières et bien que les termes utilisés soient différents, les pratiques étaient globalement identiques à l'exception de l'attribution de la note d'encouragement (+ 0,01) et des marges d'évolution appliquées aux agents situés à l'échelon terminal.

Dans la filière fiscale, le +0,01 était un signe d'encouragement concernant les agents ayant vocation à obtenir l'année suivante +0,02 si les efforts se confirmaient. Il devait donc être exceptionnel, et ne devait pas être attribué deux années de suite au même agent compte tenu de l'engagement qu'il comportait.

Dans la filière gestion publique, il visait à souligner la valeur professionnelle des agents dont la manière de servir tendait à se rapprocher de celle de ceux ayant obtenus +0,02. Il était principalement utilisé pour souligner la valeur des agents pour lesquels les contraintes de la gestion du capital-mois ne permettaient pas de leur attribuer une réduction d'ancienneté.

Ces approches différentes s'accompagnaient donc d'un décalage flagrant dans l'attribution du +0,01 :

- ▶ 2,78 % des agents dans la filière fiscale ;
- ▶ 29,11% des agents dans la filière gestion publique.

Afin de traiter équitablement les agents, et ce quelle que soit leur filière d'origine, la direction générale indique que **« la marge de + 0,01 pourra être attribuée aux très bons agents pour lesquels les contraintes liées à la gestion de l'enveloppe capital mois (EKM pour la filière gestion publique) ou liées à dotation de marges d'évolution positives (filière fiscale) ouvrant droit à réduction d'ancienneté ne permettent pas de leur attribuer une réduction d'ancienneté. Elle devra être interprétée comme avec un quasi-engagement d'attribuer l'année suivante une marge de + 0,02, si la manière de servir se confirme. »**

L'attribution en 2012 (gestion 2011) de la marge d'évolution +0,01 concrétisera donc une orientation forte conduisant à l'octroi d'une réduction d'ancienneté d'un mois en 2013 (gestion 2012), sans toutefois constituer un engagement ferme ou une garantie.

La marge d'évolution +0,01 devra de fait être attribuée de façon harmonieuse dans chaque filière.»

Derrière cette rédaction, on voit toute la difficulté d'harmoniser un point extrêmement sensible. Ni véritable engagement, ni promesse en l'air, le +0,01 doit donc être distribué avec parcimonie, quitte à l'évaluateur de 1^{er} niveau de devoir se débrouiller avec les agents pour leur expliquer que là où il leur attribuait par le passé un +0,01 il ne le fera plus sans que cela remette en cause leur valeur, ou bien que si cela vaut engagement, ce n'est pas pour autant une promesse.

Pour la CGT Finances Publiques, le problème réside dans le contingentement des bonifications, alors que la notation joue un rôle important dans la carrière des agents. Les règles en matière de tableau d'avancement dans la filière gestion publique rendaient d'ailleurs celle-ci prépondérante, d'où la généralisation du +0,01.

Par ailleurs, la CGT avait indiqué lors du groupe de travail du 14 novembre 2011 que cette l'harmonisation nécessaire pour l'année 2012 ne devait pas impacter le futur compte tenu de la réforme dont les modalités restaient à discuter. Ce point s'avère ainsi particulièrement sensible dans la mesure où la question des quotas a été un point de tension très fort lors du groupe de travail du 30 janvier 2012, aboutissant au blocage des discussions.

La CGT reste opposée au principe de voir un agent pouvoir se voir attribuer deux années de suite un +0,01.

Modalités d'attribution des réductions d'ancienneté

Dans la filière fiscale, les réductions acquises en année N n'étaient pas applicables aux changements d'échelon intervenant la même année. Cette mesure est désormais levée.

La suppression de ce butoir permet à l'agent de bénéficier l'année même des éventuelles bonifications obtenues, ce qui peut avoir une incidence quant au droit de postuler à un concours ou à un tableau d'avancement.

Les agents notés dans l'un des grades suivants AA2, AA1, AAP2, C2, C1, Technicien géomètre et géomètre, et qui bénéficient d'une promotion au grade supérieur ou qui sont à l'échelon terminal du grade peuvent bénéficier d'une réduction d'ancienneté. Toutefois, celle-ci ne pouvant prendre effet cette année, les mois acquis sont conservés et reportés dans leur nouveau grade. La réduction d'ancienneté sera alors effective au reclassement dans leur nouveau grade pour un effet au premier avancement d'échelon dans leur nouveau grade (cf page 8 de la note DG).

Dans la filière gestion publique, l'outil EDEN appliquait une neutralisation automatique pour les agents situés à l'échelon terminal de ces grades. Cette neutralisation ne sera désormais plus appliquée.

Cette modification n'est pas sans incidence au sein de la gestion publique : les agents situés aux échelons terminaux étaient jusqu'alors considérés comme « apportant mais non consommant ». En devenant « consommant », cela implique le même nombre de mois à répartir entre davantage d'agents.

La levée de la neutralisation permet donc de récupérer une bonification ne pouvant être utilisée du fait d'une promotion. Cela nécessite toutefois une grande vigilance pour les notateurs de 1^{er} degré qui devront désormais répartir l'enveloppe avec des agents qui par le passé ne consommaient pas.



Gestion des agents situés à l'échelon terminal de la grille du corps

Pour les agents situés dans à l'échelon terminal de l'un des grades suivants : AAP1 7^{ème} échelon, CP et GP 11^{ème} échelon, Inspecteur 12^{ème} échelon, les marges d'évolution positive ne sont pas contingentées. Toutefois, la direction générale préconise de prendre pour référence indicative les quotas attribués aux autres agents (20% à +0,06 ; 30% à +0,02). Cela afin notamment de faciliter l'appréciation des dossiers dans le cadre de la sélection pour une promotion de grade (Liste d'Aptitude de C en B et de B en A, et Tableau d'Avancement au grade d'IDIV).

Les évolutions positives obtenues dans l'un de ces grades ne donnent pas lieu à reprise en cas de promotion.

Situation particulière du 7^{ème} échelon d'AAP1

La question a été posée de savoir si les agents situés à cet échelon peuvent bénéficier d'une réduction d'ancienneté compte tenu de l'instauration de l'échelon spécial. La direction générale indique être en attente de l'avis de la DGAFP sur la question.

Il ne semble pas que cet échelon puisse être consommant, contrairement à celui des agents techniques. Outre le fait que cela nécessiterait de revoir le calcul des enveloppes et dotations nationales, la rédaction du décret 2011-1445 apparaît sans équivoque. Celui précise en effet que : « **cet échelon spécial est accessible par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi parmi les agents justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon.** » A l'inverse des agents techniques pour lesquels l'échelon spécial est accessible de façon linéaire après une durée moyenne de quatre années dans le 6^{ème} échelon, avec une durée minimale de trois ans.

Pour la CGT Finances Publiques, le problème réside bien dans les modalités de création de cet échelon spécial pour les agents administratifs, qui ne répond en aucune façon aux attentes des agents. Ni grade à part entière, ni véritable 8^{ème} échelon, le contingentement imposé et les critères retenus par la direction générale ne permettent de donner satisfaction qu'à une minorité d'agents, ce que la CGT dénonce.

Gestion des recours

Les compétences dévolues aux CAPL des deux filières en matière de révision de la notation s'établissaient à des niveaux différents :

- ▶ FGP : compétence préparatoire ;
- ▶ FF : compétences propres.

Dans la pratique, les procédures mises en place dans les deux ex-directions aboutissaient toutefois, pour les agents, à disposer de deux niveaux de recours :

- ▶ CAPL et CAPN pour les agents de la filière gestion publique ;
- ▶ CAPL et commission d'évocation pour les agents de la filière fiscale.

Dans le cadre de la fusion des corps et de la constitution de CAP uniques, les compétences des CAPL dans ce domaine ainsi que la procédure de recours devant cette commission ont été harmonisées.

Pour faciliter la gestion des appels tant au plan local que national et pour harmoniser la procédure, les requêtes seront formalisées au moyen de l'imprimé « demande de révision de la notation » en ligne sur ULYSSE.

Les CAP locales ont désormais une compétence préparatoire, la CAPN étant seule de pleine compétence pour les deux filières. Pour les agents de la filière fiscale, il s'agit d'une évolution notable longtemps revendiquée par la CGT.

Seules la note chiffrée et l'appréciation du notateur (chef de service notateur pour les agents d'origine FF, notateur final pour les agents d'origine FGP) constituent la notation et sont susceptibles d'être contestées.

Pour les agents d'origine FGP, les propositions des notateurs de 1er degré (dont le tableau synoptique des appréciations pour les agents des catégories B et C) et de 2ème degré s'analysent comme un avis et non comme une décision faisant grief et ne peuvent, en conséquence, faire l'objet d'un recours (sauf s'ils sont confirmés en l'état par le notateur final).

Par ailleurs, les éléments du compte-rendu de l'entretien d'évaluation concourant à la notation sont susceptibles d'être contestés par un agent dès lors que cet agent introduit un recours contre la notation.



RECOURS DE 1^{ER} NIVEAU (SAISINE DE LA CAPL)

A compter de 2012, les CAPL ont une **compétence préparatoire**. Les agents ne disposant pas de CAPL (corps des agents techniques, agents détachés) dépendent directement de la CAPN.

Afin que la campagne d'évaluation-notation (appels compris) de l'année 2012 (gestion 2011) soit clôturée au 31 décembre pour tirer les conséquences de la notation sur la campagne suivante et sur les actes de gestion de l'année 2013 (tableaux d'avancement, listes d'aptitude,...), les délais de recours sont fixés comme suit :

- ▶ le délai général prévu pour exercer un recours contre une décision administrative est de deux mois (délai confirmé par un arrêt du Conseil d'Etat du 9 juillet 2007) ;
- ▶ à l'issue du groupe de travail du 14 novembre 2011, **un délai de 30 jours** à compter de la notification de la notation **pour déposer une demande en révision de la notation en CAPL (ou recours de 1^{er} niveau en CAPN)** a été instauré à titre pratique.



Dans l'hypothèse où des demandes de révision de la notation seraient déposées dans le délai de deux mois, mais trop tardivement pour être examinées par les CAPL avant mi juin 2012, de nouvelles CAPL devront être organisées au plus tôt afin d'examiner ces demandes et de notifier les décisions très rapidement afin de permettre aux agents de solliciter, le cas échéant, un recours de 2^{ème} niveau avant la date limite.

La procédure de demande de recours sera engagée au vu d'une requête de l'agent, adressée par la voie hiérarchique au président de la CAPL (ou CAPN pour les agents dont le grade n'est pas représenté en CAPL). La requête devra être dûment motivée et indiquer très précisément tous les éléments contestés et, pour chacun d'eux, les motifs précis conduisant à la demande de révision.

RECOURS DE 2^{ÈME} NIVEAU (SAISINE DE LA CAPN)

Si le délai général prévu pour exercer un recours contre une décision administrative est de deux mois (cf. supra), un **délai de 15 jours pour déposer un recours de 2^{ème} niveau**, à compter de la notification de la décision de la CAPL (agents FF) ou de la notification de la fiche de notation, maintenue ou corrigée, via EDEN (agents FGP), a été retenu à titre pratique.

La demande sera établie sur papier libre.

Les **éléments nouveaux** susceptibles d'être apportés à l'occasion du recours devant la CAPN sont recevables mais, dans le souci d'une bonne gestion, il est souhaitable que l'ensemble des éléments utiles à l'examen du recours soit porté à la connaissance de la CAPL.

Le directeur instruira et formulera un avis sur cette demande de recours de deuxième niveau.

Dans la filière gestion publique, les recours visant à obtenir un +0,06 ne peuvent aboutir qu'en CAPN.

Pour la CGT Finances Publiques l'harmonisation des calendriers de gestion était nécessaire, afin notamment d'avoir une gestion de l'exercice sur l'année 2012.

La pratique de la filière gestion publique qui visait à respecter systématiquement les délais réglementaires de 2 mois, était parasité par le paramétrage informatique qui ne posait pas de dates butoir aux directions locales pour le calendrier de gestion (date de validation, de recours locaux, de remontées des recours nationaux). Ceci conduisait à un décalage dans le traitement des dossiers, parfois jusqu'en juin soit après la fin de l'exercice et après que la direction générale ait établi un « bilan » sur la notation.

Par ailleurs ces décalages entraînaient également un dévoiement des réserves par un phénomène de « cavalerie » : des recours obtenaient ainsi satisfaction par ponction sur la réserve nationale de l'exercice suivant. Si cela pouvait paraître plus favorable à l'agent, la réalité était aussi toute autre concernant les recours : les agents qui obtenaient une promotion en cours d'année voyaient leur recours ne pas aboutir favorablement, les effets éventuels d'une bonification étant écartés.

La CGT Finances Publiques a cependant insisté sur le fait que les délais de recours proposés ne doivent être qu'un calendrier pratique, et ne peuvent donc pas être opposables aux agents.

Les procédures de recours en CAPL et CAPN seront détaillées au cours du 1er trimestre 2012.

Modalités de réunion des CAP (rappel Groupe de travail du 17 janvier 2012)

Dans un premier temps, sous couvert de sécurisation des modalités de réunion des CAPL, la DG a proposé d'appliquer les dispositions réglementaires en matière de CAP restreintes et élargies.

La CGT Finances Publiques a défendu le système des restreintes élargies permettant à tous les élus du corps d'être présents et de défendre tous les dossiers. Il ne faut pas ajouter de difficultés alors qu'il y a moins d'élus dans la période. Par ailleurs, le système proposé par la DG obligerait les présidents des CAP à trier les interventions en fonction des OS, selon qu'elles auraient des élus ou non dans le grade.

Les points suivants ont été validés :

- ▶ toutes les CAP seront réunies en formation restreinte élargie,
- ▶ tous les membres seront convoqués à la même heure,
- ▶ les élus pourront intervenir sur tous les grades,
- ▶ le vote se fera par grade : élus titulaires du grade et du grade supérieur, et élus titulaires et suppléants pour les grades terminaux (AAP1,CP),
- ▶ il y aura un PV par CAP en fonction des grades.