

## LE RECOURS EN NOTATION S'IMPOSE !!!



### Les récents cafouillages imputables à une mise en œuvre volontairement précipitée de cette réforme

Pour éviter une contestation prévisible des personnels, la DGCP a essayé de faire passer la réforme-notation dans la précipitation. C'est pour cela que l'instruction fixant les modalités d'application pour début 2005 n'a été publiée qu'en décembre 2004 et c'est pour cette raison que la direction « cache » toujours aux agents les conséquences de l'évaluation-notation sur l'avancement pour les changements de grade et de catégorie (aucun texte à ce jour !).

Le retour de bâton ne s'est pas fait attendre avec une navigation à vue malgré une campagne de formation des notateurs et de brèves présentations aux notés. La multiplicité des rubriques à compléter, les diverses phases d'évaluation-notation-validation, le manque d'ergonomie et de disponibilité de l'application EDEN conduisent au chaos en début de campagne de notation 2005.

Suite aux incompréhensions, aux bugs informatiques, aux demandes de déverrouillage des comptes, les délais de validation partent aux oubliettes et le calendrier de la direction vole en éclats.



### La complexité de la réforme vient de la perversité du système de notation

La DGCP veut nous faire croire à une année transitoire délicate alors qu'il s'agit des prémices d'une décision politique de gestion du personnel visant à mettre en concurrence les agents sous la pression de l'arbitraire.

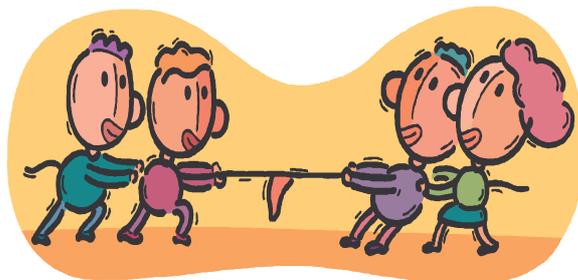


D'un côté, une « carotte » pour deux avec 50% maximum de bénéficiaires de capital-mois, de l'autre, du « bâton » sans limitation. Ajoutez une pincée « d'épée de Damoclès » avec la note d'alerte et la direction pense pouvoir rendre son personnel corvéable à merci.

La non-utilisation par les notateurs des bonifications (mois de réduction) pour les agents en fin d'échelon ou la non-utilisation des écarts de note (+0,02 et +0,06) des agents qui accèdent au dernier échelon de leur grade en 2005 sont autant de facteurs de nature à blesser des agents reconnus. De plus, l'écart de note va servir aux tableaux d'avancement de grade et aux listes d'aptitude.

## Les fondements de l'évaluation / notation sont à revoir totalement

Cette notation réformée remet en cause le déroulement de carrière qu'une grande majorité d'agents était en droit d'attendre, la cohésion de nos équipes de travail par la mise en place d'objectifs individuels et la mise en concurrence entre collègues, la qualité du service public par un rendement tous azimuts au détriment de nos partenaires et usagers du réseau.



### L'abrogation de cette réforme pour une autre notation !

Cette réforme doit être abrogée dans l'intérêt individuel et collectif des personnels. C'est aussi pour défendre et valoriser un Service Public de qualité que l'on doit rejeter cette gestion du personnel ultralibérale.



Les agents peuvent porter le coup de grâce à  
cette réforme de l'évaluation / notation en  
formulant  
chacun un recours en notation.

## RAPPELS TECHNIQUES

Dans cet article sont listés des points qui sont susceptibles d'être revus dans le cadre de la CAP et à préciser dans la partie du modèle de recours où vous devez « résumer brièvement » votre situation (voir modèle ci-après)

### Les textes en vigueur

- Instruction n°04-064-V32 du 3 décembre 2004
- Guides d'évaluation notation et avancement sur Magellan

### Extraits de l'instruction :

« Les notes et appréciations portées par le notateur final constituent la notation : les propositions des notateurs de 1er et 2ème degré s'analysent comme un avis et ne peuvent faire l'objet d'un recours, sauf si le notateur les reprend à son compte (en utilisant les formules (" vu ", " avis conforme "...))

Par contre, puisque le compte rendu d'évaluation est un document concourant à la procédure de notation, tous les éléments y figurant sont susceptibles d'être contestés par un agent devant la CAP, dès lors que cet agent introduit un recours contre la notation. »

## Le compte rendu d'évaluation

- **Description des fonctions** : toutes les fonctions occupées aux différentes périodes de l'année doivent y figurer.
- **Résultats professionnels** : les objectifs doivent correspondre à ceux fixés l'année précédente et sont à mettre en rapport avec les moyens mis à disposition et l'environnement professionnel.
- **Objectifs assignés** : l'aspect quantitatif ne doit pas prédominer au détriment du qualitatif. Ils doivent être réalistes.
- **Evolution de carrière** : elle constitue un droit et ne doit pas être l'exception. L'avis du notateur ne doit pas vous faire stagner dans votre grade.
- **Mobilité professionnelle** : elle doit servir vos intérêts professionnels et personnels. Ne l'acceptez pas comme sanction.

## La fiche de notation

### Tableau synoptique :

- il doit être en conformité avec la note et l'appréciation.
- les croix sont à mettre en rapport avec celles de l'année dernière en tenant compte des définitions ci-dessous

### Niveaux d'appréciation

**"Excellent"** : s'applique lorsque le critère évalué atteint un niveau remarquable. Elle est attribuée de manière exceptionnelle, pour valoriser des qualités réellement exemplaires.

**"Très bien"** : reflète un niveau de prestations particulièrement apprécié.

**"Bien"** : témoigne d'un niveau satisfaisant des qualités évaluées.

**"Assez bien"** : signale que l'ensemble des prestations reste d'un niveau acceptable.

**"Passable"** : intervient lorsque le critère évalué est manifestement en retrait du niveau souhaité.

**"Insuffisant"** : est réservé aux critères qui doivent faire l'objet d'efforts indéniables de la part de l'agent, pour retrouver un niveau compatible avec les prestations attendues.

### La note :

elle correspond à la note pivot pour cette année.

### L'écart de note :

il détermine la vitesse d'avancement d'échelon de - 3 mois à + 3 mois annuel. Tout le monde est concerné, même si cela n'a pas d'incidence directe sur l'avancement par des réductions/majorations de mois.

**Les agents au dernier échelon de leur grade peuvent bénéficier des écarts de note positifs dans le cadre des listes d'aptitude, y compris pour changement de grade. Dans ce cas cela n'affecte pas l'enveloppe capital-mois, puisqu'il ne peut y avoir bénéfice de réductions de mois à l'avancement.**

### L'appréciation :

elle doit être conforme aux éléments figurant dans les documents liés à la notation.

**VOIR CI-APRES LE MODELE DE RECOURS A FAIRE  
DANS LES 2 MOIS QUI SUIVENT  
LA VALIDATION DEFINITIVE**



# MODELE DE RECOURS

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 du chef de poste ou de service

**Monsieur le Président,**

**Ma feuille de notation 2005 relative à l'année 2004 vient de m'être notifiée, et je 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)*

*N'hésitez pas à faire appel à vos élus CGT en CAP*

*Par ailleurs la notation et les appréciations liées ont été établies dans les conditions arbitraires et injustes de la notation réformée.*

**Je demande révision de cette notation basée sur des objectifs individualisés. La réforme notation vise à me mettre en concurrence avec mes collègues brisant les solidarités que j'entretiens dans le travail, au détriment de la cohésion d'équipe.**

**La recherche du rendement en toute circonstance nuit à la qualité du service public rendu et dégrade de fait les rapports privilégiés établis avec nos partenaires institutionnels et plus largement, avec l'ensemble des usagers du réseau.**

**Limitée par des moyens budgétaires restreints, la réforme nourrit les incertitudes en matière d'avancement et réduit les perspectives de déroulement de carrière.**

**Pour toutes les raisons évoquées ci-dessus je demande à bénéficier d'une notation qui reflète avec fidélité mes états de service, ainsi que l'abrogation du système actuel d'évaluation/notation.**

Recours collectif : **texte en gras** (campagne CGT)

Recours individuel : *texte en italique* + **texte en gras**