

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

Entretien d'évaluation

Sur l'entretien

L'entretien se déroule entre notateur et noté : **aucune tierce personne ne doit y assister.**

La DGCP ayant refusé la présence d'un représentant syndical (revendication CGT), il en va de même pour toute assistance du notateur (Voir guide DGCP). En conséquence, un chef de poste ou de service ne doit pas être assisté de son adjoint lors de l'entretien. **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. L'agent n'a en effet qu'un entretien. Il aura cependant à valider les deux parties séparément.

Sur les objectifs

L'instruction précise que les objectifs peuvent être quantitatifs ou qualitatifs. Conformément aux engagements de la DGCP auprès des syndicats ces deux dernières années, ces objectifs restent essentiellement qualitatifs ou quantitatifs au sens très large du terme.

L'agent doit être particulièrement vigilant sur la détermination des objectifs quantitatifs : nous vous invitons à refuser tout engagement « chiffré ». Tout simplement pour éviter d'être mis en porte à faux l'année suivante : les objectifs sont individuels mais l'exercice des missions est collectif... Si les objectifs ne sont pas atteints...votre feuille de notation l'année suivante ne mentionnera pas le manque de personnels dans le service ou la maladie et autres impondérables...

Le notateur ne doit pas demander à l'agent de se fixer lui même « ses » objectifs.

Les objectifs sont individuels. Il ne s'agit pas des objectifs du poste. Un mauvais rapport de vérification ou des résultats de recouvrement insuffisants d'une trésorerie ne doivent pas être utilisés pour sanctionner l'agent. Le noté est évalué seulement sur la manière dont il a mis en œuvre les consignes données par son supérieur hiérarchique.

Retrouvez les infos syndicales sur : www.tresor.cgt.fr/23

L'avis du notateur sur l'avancement de carrière

1° Tableaux d'avancement

Concernant le (passage à ARP2, à ARP1, à contrôleur 1ère classe, à contrôleur principal), la note finale aura une grande influence pour la « sélection » (listes établies par la DGCP et présentées en CAP locale...).

2° Liste d'aptitude

La rubrique du compte rendu concernant le changement de catégorie (promotion à contrôleur ou à inspecteur) **servira de rapport du chef de poste pour la « sélection » en CAP locale.**

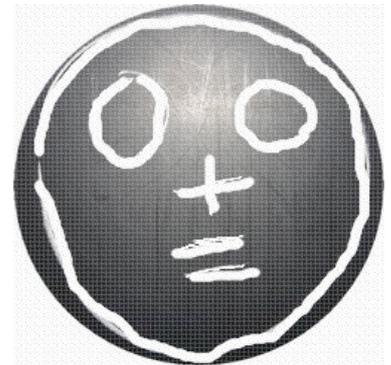
La terminologie et la case cochée auront donc toute leur importance.

La Notation

Les écarts de note

1° Six possibilités

- **+0,06 : 3 mois de gain** pour l'avancement d'échelon
- **+0,02 : 1 mois de gain** pour l'avancement d'échelon
- **+0,01** : avancement moyen
- **+0,00** : avancement moyen
- **- 0,02 : 1 mois de retard** à l'avancement d'échelon
- **- 0,06 : 3 mois de retard** à l'avancement d'échelon



Les écarts de notes n'ont aucune conséquence sur l'avancement d'échelon pour :

- les AR 1^{er} échelon,
- les contrôleurs 2^{ème} classe échelons 1 à 5
- les agents ou contrôleur au dernier échelon de leur grade

Attention ! la note compte cependant pour le changement de grade ou de catégorie

2° La création de l'écart de note de + 0,01 (aucune incidence)

Il n'a qu'une valeur symbolique.

N'ayant aucune incidence et n'entamant pas l'enveloppe capital mois du poste ou service, l'écart **+0,01** peut être attribué à tous les agents sans limitation de nombre.

Exigez qu'il vous soit attribué a 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 qui fait avec les moyens en capitaux mois qu'il a reçu !. En effet, le notateur reconnaît le mérite de l'agent mais indique qu'il n'a pas les moyens nécessaires pour le récompenser. Donc le notateur de 1^{er} degré n'est pas mis en cause es qualité par un recours.

L'an dernier, la direction locale a « épargné » des bonifications !!! (réserve de bonifications non attribuées en CAP de recours en notation, catégorie B et C).

Il y a aussi une réserve en CAP centrale pour les appels.

Le recours en notation est un droit, utilisez-le !

3° La « rotation positive intelligente » (très poétique !) des bonifications dans les postes et services

Au grand dam des « **ultras** » **du management au mérite...** la DGCP a mis en place en 2006 le principe de la « rotation positive ». L'objectif ? Tenter d'atténuer le mécontentement des personnels.

N'oublions pas l'insulte faite aux fonctionnaires par le préalable posé par le nouveau système : 50% des agents sont de fait moyens (euphémisme !) puisque seulement environ 30% de « très bons » et 20% d'excellents peuvent bénéficier d'un avancement d'échelon accéléré grâce aux bonifications... Un agent sur deux est donc exclu.

Reconduire les bonifications pour les agents qui en ont déjà bénéficié n'est pas tenable pour la cohésion des services et du réseau. Pour autant, il y a fort à parier que l'agent ayant eu une bonification l'année précédente n'aura pas démérité l'année suivante !

Voulant à tout prix conserver ce système absurde de notation, pour des raisons idéologiques et de politique budgétaire, la DGCP prône maintenant la « rotation positive »...

D'où la volonté des « ultras » d'augmenter le nombre de notes négatives pour compenser ce qu'ils perçoivent comme une remise en cause du « darwinisme notatoire ».

L'importance des écarts de note

1°) Pour l'avancement accéléré d'échelon : Les bonifications d'1 ou 3 mois

La durée de changement d'échelon tourne en général autour de 3 ans. En conséquence **un agent ayant bénéficié de 1 ou 3 mois de bonification verra sa carrière « progresser » plus rapidement** que la plupart de ses collègues... le notateur de 1^{er} degré ne peut appréhender les conséquences de la note attribuée sur le changement de grade...

Rappelons aussi le contexte :

- **Technicité et qualifications ne sont pas reconnues** : Qui peut aujourd'hui considérer qu'il y a encore des agents « d'exécution » dans nos services ?
 - **Qui peut nier (à part bien sûr nos ministres !) qu'il y a, non pas une érosion, mais plutôt une débâcle du pouvoir d'achat de nos traitements ?**
 - **Qui peut nier qu'il y a une véritable smicardisation de la fonction publique ?**
 - **Qui peut nier que la grille indiciaire doit être renégociée et l'amplitude des carrières reconsidérée ?**
- Pour toutes les raisons citées ci-dessus, c'est aux personnels de réclamer leur dû : cela commence par trois mois d'accélération d'avancement d'échelon pour tous !**

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

Même si l'ancienneté dans l'échelon participe aux critères de classement pour l'avancement de grade et de corps, **les écarts de notes constituent l'élément de sélection déterminant pour l'administration.**

Les personnels aux écarts de note positifs bénéficient d'une accélération à l'avancement : **ils changent d'échelon plus vite et sont donc mieux classés. Ils passent y compris devant les collègues qui ont une plus grande ancienneté lors du changement de grade.**

Dit autrement, et cela a été démontré particulièrement pour l'accession au grade de contrôleur principal, on peut « reculer » en ayant eu une bonification de + 0,02 !!!

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.

C'est un enjeu important pour les tableaux d'avancement ou la liste 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 (passage à ARP2, à ARP1, à contrôleur 1^{ère} classe, à contrôleur principal).

Rappelez au notateur qui vous la soumet qu'il vous pénalise dans votre carrière.

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, **la direction récupère de l'argent sur le dos de ses agents.**

Les mois ainsi récupérés servent à alimenter la réserve locale pour l'année suivante...

Les agents à temps partiel

Le rapport Lajoumard en 2005 a pointé une tendance des notateurs à ne pas attribuer les bonifications aux agents à temps partiel.

Désormais les directions des finances doivent faire des bilans statistiques sur cette catégorie de personnel.

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 d'arrêt maladie. Comme pour les agents à temps partiel, ils doivent être évalués sur le travail fourni pendant leur temps de présence.

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter vos élu(e)s CGT.

Notation 2009 : répartition des mois en Creuse

Catégorie B

26 "bénéficiaires potentiels" sur 57 agents à noter !

57 agents à noter

47 agents "apportant"

46 agents pouvant "consommer"

Le département dispose pour l'année 2009 d'une enveloppe de 42 mois + 2 mois de report .

9 agents "bénéficieront" d'une réduction de 3 mois (+0,06)

17 agents pourraient bénéficier d'une réduction d'un mois (+0,02)

Catégorie C

30 "bénéficiaires potentiels" sur 66 agents à noter !

66 agents à noter

56 agents "apportant"

54 agents pouvant "consommer"

Le département dispose pour l'année 2009 d'une enveloppe de 50 mois (dont 2 mois de report).

11 agents "bénéficieront" d'une réduction de 3 mois (+0,06)

19 agents pourraient bénéficier d'une réduction d'un mois (+0,02)

Nom :

Prénom :

Grade :

Indice :

Temps partiel : %

Poste ou service :

Je souhaite me syndiquer à la CGT Trésor,

Date :

Signature

A retourner au syndicat CGT Trésor 23, Trésorerie générale ou à remettre à un(e) syndiqué(e).