



Spécial Notation

Conseils pratiques

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**. La DGCP ayant refusé la revendication CGT de présence d'un représentant syndical, 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 à l'entretien. Tout agent se retrouvant dans cette situation peut refuser l'entretien pour ce motif.

L'audit de l'Inspection Générale des Finances a dénoncé dans le rapport Lajoumard des pratiques locales au Trésor public qui ne respectaient pas cette disposition.

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, même s'il aura à valider les deux parties séparément.

Les objectifs

L'instruction précise que les objectifs peuvent être quantitatifs ou qualitatifs. L'an passé et conformément aux engagements de la DGCP auprès des syndicats, ces objectifs étaient essentiellement qualitatifs ou quantitatifs au sens très large du terme.

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 personnels du service ou de maladie.

Le notateur ne doit pas demander à l'agent de s'auto déterminer des objectifs comme cela a pu être le cas l'an passé par endroits. En effet, cette pratique mène souvent à une auto-censure de l'agent.

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 mise en œuvre les consignes données par son supérieur hiérarchique.

L'avis du notateur sur l'avancement de carrière

1) Tableaux d'avancement

A la demande de la CGT et contrairement à l'année dernière, le notateur n'aura pas à remplir la partie du compte rendu d'évaluation concernant le changement de grade (passage à ARP2, à ARP1, à contrôleur 1^{ère} classe, à contrôleur principal). **Cette rubrique est bloquée sur EDEN.** L'ancienneté prime donc sur la notation. 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 (passage à contrôleur, 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 rubrique formation

La DGCP se vante d'une augmentation du nombre de formations offertes aux personnels du Trésor public. Ces statistiques sont trompeuses puisque avec les incessantes réformes, il s'agit souvent de formations imposées par l'administration. Dans le Val de Marne, nombreux sont les agents qui n'ont même pas pu bénéficier du module concernant l'application informatique qu'ils utilisent quotidiennement (HTR ou OTR par exemple).

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

Les nouveautés 2006

1) La suppression de l'écart de note de - 0,04 (2 mois de retard à l'avancement d'échelon)

EDEN n'étant pas l'application informatique « miracle » comme le prétend la DGCP, l'écart de note n'est pas bloqué et peut techniquement être porté sur la feuille de notation. Mais réglementairement cet écart n'existe plus, donc ne doit plus être attribué aux personnels.

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

Il n'a qu'une valeur symbolique. Surpris par le mécontentement des personnels notés à la zone neutre (+0,00) l'an passé, la direction essaye de faire passer la pilule de sa réforme par cet artifice.

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 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. Donc le notateur de 1^{er} degré n'est pas mis en cause personnellement par un recours pour réclamer des mois de bonification.

L'an dernier, le Val de Marne n'a pas utilisé sa réserve de 9 et 7 mois en CAP de recours en notation, catégorie B et C, faute de demandes (2 mois rendus seulement). 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 » des bonifications de mois dans les postes et services

Il s'agit là d'un réel désaveu de la réforme présentée l'an passé. En effet, **la direction a du reconnaître que ce système était injuste et que la ségrégation d'une caste d'agents dits « meilleurs » n'était pas justifiée.** N'attribuer systématiquement les 3 mois de bonifications qu'à 20% des personnels n'est pas tenable pour la cohésion des services et du réseau.

Voulant à tout pris conserver ce système absurde de notation, pour des raisons politiques voire idéologiques, la DGCP prône maintenant l'inverse avec la « rotation positive ». **Les agents ayant eu une bonifications l'an dernier ne devraient pas en avoir cette année pour partager les mois avec leurs collègues.** C'est une rotation d'une année sur l'autre des bénéficiaires d'avancement d'échelon accéléré.

L'importance des écarts de note

1) pour l'avancement accéléré d'échelon : 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 augmenter son salaire plus rapidement** que la plupart de ses collègues.

Pourquoi donc accepter cette limitation de l'avancement pour la majorité des personnels n'ayant pas eu +0,06, mais dont l'état de service est réputé bon ?

Rappelons aussi le contexte :

- *les fonctionnaires ont vu leur pouvoir d'achat baissé de 5% ces cinq dernières années. Le ministre de la Fonction publique refuse de réelles négociation salariales et propose des relèvements du point d'indice inférieurs au taux d'inflation.*
- *Le gouvernement fait des économies sur le dos des fonctionnaires en ne remplaçant pas tous les personnels partant à la retraites.*
- *Pour cause de suppression d'emplois, c'est donc la productivité et les efforts des actifs qui augmentent et sans compensation. De plus, le travail à flux tendu dans les services provoque tensions et mal être des agents.*
- *Avec la baisse des effectifs, la DGCP remet sournoisement en cause l'ARTT en supprimant un jour pour le lundi de pentecôte. Notons aussi la difficulté rencontrée pour prendre ses congés aux périodes souhaitées pour cause de nécessité de service. Avec la nouvelle version de l'instruction V3-51 les autorisations d'absences sont de plus en plus difficiles à obtenir.*
- *Quels compensations les agents du Val de Marne ont-ils eu pour les restructurations de trésoreries ? Que dire des conditions déplorables de travail des collègues à Champigny et Villiers où le service public se dégrade à vitesse exponentielle ? Pour l'accueil commun les premiers faux-pas sont constatés à Vitry sur le dos des agents qui mettent en œuvre une réforme mal définie.*

Pour toutes les raisons citées ci-dessus, **c'est aux personnels de réclamer leur dû en commençant 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 est maintenue comme critère pour l'avancement de grade et de corps, **les écarts de notes prennent une place importante dans les sélections qui seront 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 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 ces collègues.**

Encore plus scandaleux, les mois récupérés servent à alimenter la réserve locale. En 2005, la direction du Val de Marne a ainsi augmenté son magot de 7 mois chez les contrôleurs et 9 mois chez les agents de recouvrement les portant à 15 mois chacune.

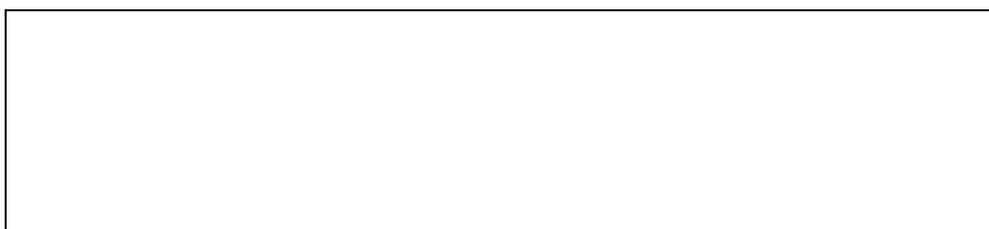
Les agents à temps partiel

Le rapport Lajoumard a pointé une tendance des notateur 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 régulières d'arrêt maladie. Comme pour les agents à temps partiel, il doivent être évalués sur le travail fourni pendant leur temps de présence.



Tous les textes et les explications sur la notation
Par Internet et Magellan : www.tresor.cgt.fr

