

SPECIAL NOTATION 2011

Agents des catégories B et C de la filière Gestion Publique

Réforme de la notation contre le statut, où en sommes nous ?

Le 28 juillet 2010 a été publié le décret 2010-888 " relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat " qui prévoit la suppression de la note chiffrée et son remplacement par un entretien professionnel donnant lieu à une évaluation écrite communiquée à l'agent. Ce décret achève ce qui a été entamé avec le décret Jospin 2002-686 instaurant l'entretien annuel d'évaluation et le décret Woerth 2007-1365 visant à substituer l'évaluation à la notation et donnant à l'évaluateur le pouvoir de moduler la prime du fonctionnaire.

L'objectif de ces mesures est d'éliminer tout élément objectif pour instaurer l'individualisation des carrières et des rémunérations, le salaire " au mérite " et la contractualisation des objectifs. C'est la mise en pièces de notre statut.

La CGT revendique un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini. Elle revendique :

- une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ;
- deux niveaux de recours en CAP de pleine compétence.

L'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent doit être reconnue de manière individuelle et non sur des critères de comparaison avec d'autres collègues, elle ne doit pas être conditionnée à des objectifs. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes.

La CGT exige la suppression de ce contingentement.

Par ailleurs, la CGT s'oppose à toutes les formes de rémunération liées au mérite et/ou évaluation, à l'instar de ce que l'administration propose avec la Prime de Fonction et de Résultat (PFR).

Elle affirme aussi que les doctrines d'emplois doivent être strictement respectés.

Vous trouverez dans ce dossier spécial que nous rédigeons à votre attention tous les éléments pour vous aider à vous repérer dans le système actuel et, le cas échéant, faire appel.

L'ENTRETIEN D'EVALUATION

• Qui peut être noté ?

Un agent ne peut pas être noté lorsque sa durée de présence dans les services est inférieure à 3 mois en 2010.

Sont comptés comme durée d'absence les périodes de congé longue maladie, de congé longue durée, d'accident de service, de disponibilité, de congé formation professionnelle, de congé maternité, de congé paternité ou d'adoption, et de congé parental.

Les agents concernés qui n'ont pas les 3 mois de présence requis, peuvent toutefois bénéficier d'un entretien notamment pour définir le cadre de réalisation de l'activité de l'année suivante.

Pour les seuls congés de longue maladie, de longue durée, d'accident de service, les agents sont notés de manière automatique par attribution de la note de référence (note pivot ou précédente note selon le cas).

Avec moins de 3 mois d'activité dans leur nouveau corps, les agents promus au corps de contrôleur par liste d'aptitude le 1er décembre 2010 ne sont pas notés.

La première année de contrat (travailleurs handicapés, PACTE) n'ouvre pas droit à notation.

• Qui doit noter ?

Le notateur ne peut être qu'un cadre A qui peut être le chef de poste, le chef de service ou par délégation les adjoints au chef de poste. Le notateur de premier degré est le supérieur hiérarchique direct sous l'autorité duquel l'agent est en fonction au 31 décembre 2010.

En cas de mutation en 2010, l'agent est évalué et noté par le chef de poste ou de service auprès duquel il exerce ses fonctions le 31/12/2010.

Le nouveau chef de poste doit obligatoirement recueillir l'avis écrit du précédent notateur afin que l'évaluation

notation porte sur l'ensemble des postes occupés en 2010.

En cas de mutation en 2011, l'agent est évalué et noté par le chef de poste ou de service auprès duquel il exerce ses fonctions le 31/12/2010.

En conséquence, le chef de poste doit mener de manière anticipée l'entretien d'évaluation, et en tout état de cause avant le départ de l'agent.

En cas de mutation du chef de poste ou de service, le nouveau notateur doit veiller à la cohérence de la notation des agents placés sous son autorité.

Pour les Equipiers Mobiles de Remplacement (EMR), le notateur de premier degré est obligatoirement le chef de service en charge de l'animation de l'équipe.

• La prise de rendez-vous

Le notateur de premier degré signale par écrit à l'agent la date de l'entretien au moins 48 heures à l'avance.

L'entretien doit se tenir de manière confidentielle. Cela implique qu'aucune tierce personne ne peut y assister. Si le notateur de premier degré est le chef de poste, son adjoint ne peut donc pas y assister.

L'agent a le droit de ne pas participer à l'entretien : cela ne peut en aucun cas, influencer la notation qui lui sera attribuée.

• En cas de non participation à l'entretien

Si l'agent ne se présente pas au premier rendez-vous, le chef de service lui adresse une note pour constater son absence et pour proposer un autre rendez-vous. Si l'agent refuse à nouveau, le refus est mentionné sur le compte rendu, l'évaluateur remplit le compte rendu et fixe les objectifs.

Le refus de participer à l'entretien doit être analysé comme le renoncement à un droit et non comme le refus d'une obligation de service. Il n'a donc pas lieu d'être sanctionné.

• Contenu de l'entretien et compte rendu d'évaluation

Il traite les éléments suivants : l'analyse des fonctions exercées, les conditions d'organisation et de fonctionnement du service, les résultats obtenus, les besoins en formations, l'évolution professionnelle.

Le chef de service assigne à l'agent un certain nombre d'objectifs pour la nouvelle année.

L'agent noté est évalué au travers de 5 thématiques reprises dans les 5 rubriques de la fiche dans EDEN :

- *Le descriptif et les conditions d'exercice des fonctions*

Le notateur réduit souvent le périmètre d'activité de l'agent (pas de mise à jour de l'organigramme, intérim, activité de formation départementale...) et omet souvent de tenir compte de la charge de travail réelle (quotité de travail, manque d'effectifs, déménagement...) soit parce

qu'il souhaite aller vite avec les notations, soit par une méconnaissance des tâches effectuées.

Il s'agit de ne pas laisser passer une sous évaluation de la charge de travail.

- *Les objectifs : quantitatifs ou qualitatifs*

Il convient de privilégier une approche qualitative mais cela n'exclut pas toute référence quantitative (objectif chiffré) mais de manière générale afin de ne pas être mis en porte à faux l'année suivante en cas de manque d'effectifs, en cas de maladie ou toute autre absence justifiée.

Les objectifs doivent être clairs, précis, observables, réalistes et accessibles. Leur nombre doit être limité.

- *Le bilan de l'année écoulée et pas celui de l'année N-1 ou de l'année N+1*

L'évaluation ne doit porter que sur les activités accomplies pendant l'exercice précédent : pour la campagne 2011, ce sera l'exercice 2010.

Le notateur ne peut pas revenir sur des observations formulées lors des notations des années antérieures

- *Perspectives d'évolution de carrière et de mobilité*

Cette rubrique va influencer très fortement l'établissement des listes d'aptitude au niveau départemental. En effet, même si l'agent devra déposer une lettre de candidature pour être inscrit sur la liste d'aptitude, l'avis porté par l'évaluateur est considéré comme définitif.

- *La formation professionnelle*

C'est un élément trop souvent sous-estimé par le notateur qui y voit souvent une perte de temps notamment sous la pression des réductions d'effectif.

Or, la formation est un droit : c'est elle qui permet d'exercer ses fonctions dans de bonnes conditions. Il convient dès lors, de signaler par écrit dans EDEN, toute absence de formation qui a fait obstacle à l'exercice de son activité.

• La formalisation de l'entretien

Après la tenue de l'entretien, le compte-rendu d'évaluation-notation est notifié sur votre messagerie. Un délai de 8 jours permet d'en prendre connaissance et de formuler des observations. La validation dans EDEN ne veut pas dire que l'on est d'accord mais simplement que l'entretien a bien eu lieu.

• La fiche de notation

- Etre vigilant à l'évolution du tableau synoptique des appréciations :

Les croix vont de « insuffisant » à « excellent ».

Pour la catégorie C, il y a 12 critères d'appréciation. Pour la catégorie B, il y a 3 critères supplémentaires qui sont liés à sa fonction d'encadrement intermédiaire.

Les consignes données par la direction centrale sur des objectifs en matière de tableau synoptique sont dangereuses : en effet, un agent qui a le même niveau deux années consécutives mais qui ne peut bénéficier

d'une bonification du fait des quotas, ne doit pas voir son tableau synoptique baisser.

- Peser sur les appréciations des notateurs :

La formulation des appréciations est primordiale pour pouvoir ensuite se défendre au niveau des recours en CAP (recours uniquement sur les appréciations du notateur final sauf si mention « avis partagé » ou « avis conforme », recours sur les appréciations uniquement si recours sur la note chiffrée).

Chaque mot a un sens : « Bon agent » n'est pas forcément une expression élogieuse. Il faut donc être particulièrement vigilant. Ces termes sont définis dans le guide de la notation. Il faut dans la mesure du possible, obtenir du notateur du premier degré des appréciations où il reconnaît que la contrainte des quotas ne lui permet pas d'attribuer une bonification.

La note

Pour les écarts de note il existe sept possibilités

+0,06 : 3 mois d'accélération pour l'avancement d'échelon

+0,02 : 1 mois d'accélération pour l'avancement d'échelon

+0,01 : avancement moyen

+0,00 : avancement moyen

- 0,01 : 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 échelons fixes

Avec la mise en place de la réforme de la catégorie B au 01/09/2010, les échelons fixes n'existent plus. Donc, les écarts de notes +0,02 et +0,06 donnent désormais immédiatement droit à des réductions de séjour dans l'échelon de 1 mois et 3 mois pour les contrôleurs des 5 premiers échelons aussi.

Avant 2008, les contrôleurs dans les 5 premiers échelons ne pouvaient pas bénéficier de mois de bonification. Puis, en 2008 et 2009, suite à un jugement du tribunal administratif, ces contrôleurs pouvaient bénéficier des mois d'avancement accéléré, en les capitalisant (6 au maximum) utilisables lors de passage du 6ème au 7ème échelon.

Avec la réforme de la carrière B, les mois capitalisés en 2008, 2009 et 2010 permettront en 2011 de réduire la durée de séjour dans l'échelon.

Retrouver des explications plus précises sur notre site internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/64> dans la fiche n°9

Les agents ou contrôleurs aux deux derniers échelons

Comme ils sont en fin de grade, les agents administratifs au dernier échelon de leur grade ou en dernière année de l'avant dernier échelon de leur grade ne peuvent pas utiliser les mois et n'en bénéficient donc pas.

(**Attention** : la note compte cependant pour le changement de grade ou de catégorie, donc il faut demander quand même un écart de note de +0,02 ou +0,06, même si cela ne se traduit pas en mois de bonification.)

Pour les contrôleurs, cette règle ne s'applique pas en 2011 pour cause de réforme de la carrière des B (NES) au 01/09/2010. En effet, certains contrôleurs voient leur

grade doté d'échelons supplémentaires et ont à nouveau la possibilité de progresser dans leur corps.

Les contrôleurs de fin de grade qui peuvent exceptionnellement bénéficier des mois d'avancement accélérés en 2011 sont :

- Tous les contrôleurs dans la dernière année de l'avant dernier échelon de leur grade avant réforme

- Les contrôleurs de 2ème classe au 13ème échelon, ayant 4 ans d'ancienneté au plus dans l'échelon de leur grade avant réforme (reclassement au 12ème échelon de la nouvelle grille)

- Les contrôleurs de 1ère classe au 8ème échelon ayant 2 ans d'ancienneté au plus dans l'échelon de leur grade avant réforme (reclassement au 12ème échelon de la nouvelle grille)

- Les contrôleurs principaux au 7ème échelon ayant 3 ans d'ancienneté au plus dans l'échelon de leur grade avant réforme (reclassement au 10ème échelon de la nouvelle grille)

L'écart de note de + 0,01

Elle 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. 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 1er degré n'est pas mis en cause personnellement par un recours pour réclamer des mois de bonification.

Evolution négative de la note

La note peut également faire l'objet d'une variation négative en cas d'insuffisance professionnelle. Cette situation exceptionnelle doit être dûment motivée par le notateur en particulier par des notes de service pour signaler les manquements constatés au cours de l'année de gestion.

Conséquence : ces agents sont exclus des sélections pour les changements de grade (passage à AAP2, à AAP1, à contrôleur 1ère classe, à contrôleur principal).

Les agents à temps partiel

A plusieurs reprises les représentants du personnel ont dû intervenir car des notateurs n'attribuaient pas de bonifications aux agents à temps partiel. Désormais les directions locales 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, ils doivent être évalués sur le travail fourni pendant leur temps de présence.

La validation dans EDEN

La validation de la notation atteste uniquement de la prise de connaissance par l'agent des appréciations et de la note finale.

En revanche, si l'agent décide définitivement de ne pas valider, il se prive du droit à recours devant les CAP.

Il est donc conseillé de valider dans EDEN afin de ne pas se priver de l'exercice de son droit à recours. Il est rappelé que le délai réglementaire pour valider est de 8 jours à compter de la notification par mail de la notation.

QUAND ET COMMENT FAIRE APPEL ?

Des raisons de faire appel

- La note chiffrée, l'appréciation générale, le compte rendu d'évaluation ou l'ensemble de la notation ne correspondent pas à votre manière de servir.
- L'appréciation générale baisse par rapport à l'année précédente.
- L'appréciation générale ou le compte rendu d'évaluation comportent des réserves ou des critiques.
- Vous avez une évolution négative de la note chiffrée.
- Il n'y a pas de cohérence entre les éléments de la notation. Entre la note et l'appréciation par exemple.
- Vous n'obtenez pas de 0,02 ou de 0,06 au rythme des contingents disponibles.
- Le compte rendu d'évaluation omet des aspects significatifs de votre activité professionnelle.

- Le compte rendu d'évaluation, la notation ne tiennent pas compte des conditions de fonctionnement du service au cours de l'année de gestion et des problèmes qui ont pu en affecter le fonctionnement (effectifs par exemple...).

Cette énumération n'est bien entendu pas exhaustive. L'appel est une procédure écrite et contradictoire, la seule qui offre de véritables garanties.

Si vous vous estimez lésé, faites appel !

C'est la 2ème validation dans EDEN qui fixe le point de départ du délai de 2 mois pour déposer un recours en notation au niveau local.

Un appel dont la défense n'est pas prise en charge par un syndicat a beaucoup moins de chance d'obtenir satisfaction.

Si vous souhaitez faire appel, n'hésitez pas à confier votre requête aux élus locaux de la CGT Finances Publiques :

CAPL n°2 Cadres B

Joanes LACO ERD Pays Basque	Anne GUITTARD T. Hasparren	Christian MANCHO DDFIP-Action Eco	Aline HOURQUEIQ LABAT DDFIP-Hélios
Joelle ETCHEVERRIGARAY T. Anglet Adour Océan	Eric MANRY SIP Pau Est accueil	Marielle SARRAUTE T. Bassin de Lacq	

CAPL n°3 Cadres C

Babeth ABADIE BAILLARGUET T. Pau Municipale	J-Marc MIGUELGORRY SIP Anglet	Noël LANTENOIS DDFIP-service dsf-	Cécile SCARAMUZZINO T. Orthez
Ugur OSTURK SIP Pau Est accueil			

Vous trouverez un dossier complet et des fiches pratiques sur le site :

<http://www.financespubliques.cgt.fr/64>