



CAMPAGNE DE NOTATION 2011

Fiche n°3 : le compte rendu

1- Le compte-rendu d'évaluation :

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.

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 : défendre son travail !*

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. Il est donc conseillé de faire rajouter ou rectifier ce descriptif. D'ailleurs, en cours d'année, il ne faut pas hésiter à demander l'organigramme détaillé du poste ce qui permet le jour de l'entretien d'avoir une réelle prise de conscience de la part du notateur.

En cas de désaccord, une explication détaillée des tâches accomplies et des conditions notamment en terme d'effectifs dans l'espace d'expression réservé à cet effet, permettra lors de la défense du recours en notation, aux représentants du personnel de pointer les manquements du notateur.

☐ *Les objectifs : quantitatifs ou qualitatifs ?*

Les objectifs doivent être présentés dans un cadre général et non pas listés exhaustivement. Il ne peut demander à l'agent de fixer lui-même ses objectifs. Les objectifs peuvent être qualitatifs et/ou quantitatifs mais au sens large du terme.

A ce titre, les agents doivent veiller que les objectifs ne soient pas chiffrés de manière à 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 sont individuels et ne correspondent pas aux objectifs du poste. Un mauvais rapport d'audit ou des résultats généraux du poste insuffisants ne peuvent être utilisés contre l'agent.

Il faut être vigilant sur les objectifs qui pourraient être portés sur l'évolution des croix du tableau synoptique. En principe celui-ci devrait être déconnecté des contraintes liées aux quotas.

❑ 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 : attention à vérifier !

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.

Il y a lieu de bien regarder notamment dans le cas où l'agent souhaite postuler à un changement de corps (listes d'aptitude de C en B et de B en A), la teneur de l'avis formulé par votre chef de service.

❑ La formation professionnelle : ou déformation 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.

Le cas des agents qui exercent une nouvelle activité est à cet égard, emblématique : la formation se fait sur le tas et le notateur se retranche derrière des arguments qui stigmatisent l'agent (« jeune agent ») ou qui pénalisent sa mobilité.

Or, la formation est un droit : c'est elle qui permet d'exercer ses fonctions dans de bonnes conditions. Laisser un agent se servir d'une application informatique sans avoir reçu une formation adéquate relève de l'irresponsabilité. Il convient dès lors, de signaler par écrit dans EDEN, toute absence de formation qui a fait obstacle à l'exercice de son activité.

2- La fiche de notation

❑ Être 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 6^{ème} au 7^{ème} 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 dans nos comptes rendus sur notre site internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr> /infos à la une / Nouvel Espace Statutaire Catégorie B (N.E.S/ et dans la fiche n°9

La CGT invite donc les contrôleurs concernés de bien vérifier le traitement de leur dossier individuel lors de leur prochaine notification de décision de changement d'échelon.

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 2^{ème} classe au 13^{ème} échelon, ayant 4 ans d'ancienneté au plus dans l'échelon de leur grade avant réforme (reclassement au 12^{ème} échelon de la nouvelle grille)
- Les contrôleurs de 1^{ère} classe au 8^{ème} échelon ayant 2 ans d'ancienneté au plus dans l'échelon de leur grade avant réforme (reclassement au 12^{ème} échelon de la nouvelle grille)
- Les contrôleurs principaux au 7^{ème} échelon ayant 3 ans d'ancienneté au plus dans l'échelon de leur grade avant réforme (reclassement au 10^{ème} échelon de la nouvelle grille)

L'écart de note de + 0,01 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.

La « rotation positive » des bonifications de mois dans les postes et services est un principe introduit depuis 2006 suite aux conclusions du rapport LAJOURMARD.

En divisant le total des mois de l'enveloppe annuelle par le nombre d'agents consommant, on obtient la moyenne théorique de 0,9 mois par agent et par an.

Pour vérifier si vous bénéficiez réellement de la rotation dite « positive », il suffit de comparer le nombre de mois dont vous avez bénéficié au cours des dernières années par rapport au nombre de mois théorique calculé sur plusieurs années (voir tableau qui suit)

Année de notation	Agent lésé	Moyenne théorique	Agent bien noté
2006	0 mois	0,9 mois	1 mois ou + depuis 2006
2007	- de 2 mois depuis 2006	1,8 mois (2 fois 0,9)	2 mois ou + depuis 2006
2008	- de 3 mois depuis 2006	2,7 mois (3 fois 0,9)	3 mois ou + depuis 2006
2009	- de 4 mois depuis 2006	3,6 mois (4 fois 0,9)	4 mois ou + depuis 2006
2010	- de 5 mois depuis 2006	4,5 mois (5 fois 0,9)	5 mois ou + depuis 2006

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 AAP2, à AAP1, à contrôleur 1ère classe, à contrôleur principal). Rappelez au notateur qui vous la soumet qu'il vous pénalise dans votre carrière.

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.

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.

❑ Les validations dans EDEN et leur implication

Les validations dans EDEN ne signifient pas que l'on est d'accord avec les éléments de l'évaluation-notation.

La validation du compte-rendu d'évaluation atteste que l'entretien a bien eu lieu et que l'agent a pris connaissance de son contenu.

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.