



Ne Pas Subir ! Recours en notation

Les conseils de vos élu(e)s CGT

L'importance des écarts de note

Pour l'avancement accéléré d'échelon : Les bonifications d'1 ou 3 mois sont primordiales. 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 pourra voir sa carrière « progresser » plus rapidement que la plupart de ses collègues.

Pour les tableaux d'avancement

Même si l'ancienneté dans l'échelon participe aux critères de classement pour l'avancement de grade, **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. 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 AAP2, à AAP1, à contrôleur 1ère 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 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.

Pourquoi faire un recours ?

► **Pour bénéficier de l'enveloppe capital mois attribuée au département pour mon avancement** : si j'ai +0,00 ou +0,01, je n'obtiens rien.

► Si j'ai "0,00", c'est à dire la note pivot, alors qu'il existe la note "+0,01", on peut considérer que c'est un début de sanction...qui ne dit pas son nom. La note pivot est de fait dépréciée par l'existence du "+0,01". Mais cette dernière permet 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 1er degré n'est pas mis en cause es qualité par un recours.

► Avec la « *rotation positive intelligente* », ceux qui n'ont rien eu en 2006 "devraient" avoir une bonification de 1 ou 3 mois en 2007. (A noter que pour l'administration, " *rotation intelligente*" ne signifie pas "rotation systématique" !)

► Pour éviter un retard de 1 à 3 mois pour mon avancement d'échelon, si j'ai été noté à -0,02 ou -0,06.

► Pour ne pas subir de retards lors de changement de grade. Pour les agents ayant le même échelon, l'écart de note détermine le classement pour passer AAP2 ou AAP1, C1 ou Contrôleur Principal. La totalisation des bonifications est prise en compte... Vous pouvez "reculer" avec des bonifications... insuffisantes !

Les agents changeant d'échelon et ayant +0,06 ou +0,02 peuvent "sauter" des places dans le classement par rapport à l'année précédente.

► Pour pouvoir être inscrits sur les tableaux d'avancement à AAP2 ou AAP1, C1 ou Contrôleur Principal en fonction de mon ancienneté. Les personnels notés -0,06 ; -0,02 et -0,01 sont exclus.

► **Parce que l'appréciation ou la note n'est pas juste et ne rend pas compte du travail ou des efforts fournis.** Ces éléments sont des données importantes du dossier personnel de l'agent et le suivront toute sa carrière.

► Pour pouvoir "bénéficier" de la prime d'intéressement. Les personnels notés -0,06 et -0,02 sont exclus. Avec -0,01, c'est selon l'appréciation du TPG.

► Pour être inscrit sur la liste d'aptitude, parce que l'appréciation insuffisante du notateur dans le compte rendu de l'entretien d'évaluation ne me permet pas d'avoir une chance d'être retenu(e).

► Pour toute autre raison qui peut léser le noté...

Un droit de l'agent

Le recours en notation est une disposition statutaire confirmée par les textes réglementaires.

De ce fait aucune pression, ni "retour de bâton" ne doivent être exercés contre un agent qui utilise ce droit.

Si de tels agissements venaient à se pratiquer, ils ne feraient d'ailleurs qu'apporter des arguments supplémentaires au dossier de recours. C'est pour cela que ces éléments doivent être portés à la connaissance des élus du personnel et des CAP.

Champ d'application

Selon l'instruction n°06-018-V32 du 23 mars 2006 (page 18 à 19), le recours doit être formulé **à l'encontre de la note et de l'appréciation du notateur final (le TPG)**. Ces éléments de la notation ont seule valeur juridique.

La contestation ne peut donc pas se faire en théorie contre les appréciations du notateur de 1er degré, sauf si le TPG se contente de reprendre les propos de son subordonné avec des formulations telles que : « avis conforme », « avis partagé »...

Cependant dans la plupart des cas l'appréciation du TPG est conditionnée par la notation de 1er degré et il est donc possible de l'évoquer dans ce cadre.

De plus, la réglementation permet un recours contre les formulations de l'entretien d'évaluation. En effet, celui-ci ne porte pas que sur la notation, mais aussi sur l'avancement (liste d'aptitude), les objectifs de travail, de formation et de mobilité.

Par contre, les demandes de modifications du compte rendu d'évaluation ne peuvent se faire que s'il y a un recours contre la note et/ou l'appréciation du TPG.

Quand faire un recours ?

Le recours ne peut se faire qu'après les 2 validations sur "EDEN" :

► la première validation permet "d'acter" des observations au compte rendu d'évaluation

► la deuxième validation permet "d'acter" des observations à la fiche de notation

Les observations ne valent pas recours, mais apporteront des éléments pris en compte lors de l'étude des dossiers.

N'hésitez pas à demander l'avis des élus avant de valider vos observations.

La validation est indispensable au recours. Elle ne vaut pas acceptation de la note.

Elle signifie simplement que l'agent a pris connaissance de son évaluation/notation.

La 2ème validation pour la note finale fait courir le délai de 2 mois pour faire recours. Dès que cette validation est enregistrée vous pouvez formuler vos contestations.

Comment faire un recours ?

Il suffit de rédiger un courrier au Président de la CAP dans un délai maximum de 2 mois après la notification de la note définitive. Pour cela vous pouvez utiliser le modèle ci-dessous.

Conservez une copie de ce courrier pour vous et transmettez une 2ème copie à vos élus en CAP locale (envoi par la sacoche au Local CGT - Trésorerie Générale ou par mail).

Finalement, transmettez le recours par la voie hiérarchique en le remettant à votre chef de poste ou de service.



Et après ?

La Commission Administrative Paritaire Locale (CAP locale) :

Les recours en notation sont examinés en CAP locales (une pour la catégorie B et une pour la catégorie C).

Ces instances paritaires réunissent chacune 12 membres titulaires : 6 de la direction et 6 des syndicats.

Vous êtes représentés par 4 élu(e)s CGT en catégorie C et 3 élu(e)s CGT en catégorie B.

La CAP donne son avis sur le dossier de recours : la note peut être relevée, des modifications peuvent être apportées sur les appréciations.

Les départements ont une "réserve" de mois (+0,02 uniquement) pour satisfaire les recours locaux (dans notre département 1 mois de bonification en réserve pour chaque catégorie).

L'agent noté +0,02 et qui souhaite faire un recours pour avoir +0,06 est obligé de passer par l'étape de la Cap locale, **c'est indispensable**, même si la Cap locale n'a pas de réserve de +0,06. L'agent fait ensuite un recours en Cap centrale.

Dans tous les cas, si l'agent n'obtient pas satisfaction en CAP locale, il peut faire appel en CAP centrale.

La Commission Administrative Paritaire Centrale (CAP centrale) :

Le recours en CAP centrale se formule dans les 2 mois à compter de la notification à l'agent de la décision de la CAP locale. La CGT y est également largement représentée. Les décisions nationales peuvent revenir sur les choix locaux et donner satisfaction à l'agent.

Comme pour les CAP locales, il y a une réserve de mois au niveau national (+0,02 et +0,06) pour satisfaire les recours.

Les recours au Tribunal Administratif

Ils concernent principalement les vices de procédure. En effet, le TA juge le dossier sur la forme et non sur le fond : il étudiera seulement la correcte application des textes réglementaires (décret, circulaire ministérielle et instruction du Trésor Public) ; il ne se prononcera pas sur la note et l'appréciation des notateurs qui sont prévus dans les textes.

Il est préférable de faire des recours en CAP locale et centrale avant tout recours au TA, car l'administration peut d'elle-même apporter toute modification nécessaire.

POUR LES ADJOINTS TECHNIQUES LE RECOURS S'EFFECTUE DIRECTEMENT EN CAP CENTRALE

Ci dessous, la liste de nos élus, n'hésitez pas à les contacter.

VOS ELU(E)S CGT :	
Catégorie B titulaires :	Catégorie B suppléant(e)s
Pierre Durand (TG Comptabilité) 05-62-44-50-37	Christianne Barthe (TG recouvrement) 05-62-44-60-23
Encarnita Cerrillo (TG Comptabilité) 05-62-44-50-34	Didier Vergé (Trésorerie Argelès) 05-62-97-98-57
Thierry Maïs (TG Dépense) 05-62-44-60-41	Franck Bazeille (TG CDC) 05-62-44-60-09
Catégorie C titulaires :	Catégorie C suppléant(e)s :
Annick Fourcade (Trésorerie T. Impôt) 05-62-54-18-06	Marie Agnès Minet (Trés de T.Impôt) 05-62-54-18-09
Olivier Biquillon (Paierie départementale)05-62-56-76-14	Evelyne Marere (Trésorerie Argelès) 05-62-97-98-59
Dominique Urban (Trésorerie de Vic) 05-62-96-71-19	Marie Hélène Frechou (EDAR)
Sibèle Célerio (Trésorerie d'Arreau) 05-62-40-75-68	David Cazard (Tr Lannemezan Hosp) 05-62-99-54-53

Ci après: modèle de lettre

M. Nom Prénom
Grade—Echelon

Date

Poste ou service

à Monsieur le Président de la CAP locale le n°—
(n°1 pour les A, n°2 pour les B et n°3 pour les C)
S/C de (Grade et nom du chef de poste ou de
service)

Monsieur le Président,

Je viens de recevoir notification de ma notation 2008, relative à l'année 2007 et 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 (ou service) pour les raisons suivantes :

(Résumer brièvement)

(Pas de formule de politesse)

Signature