

Beauvais, le 6 octobre 2009

# CAP A B et C

Des 28 et 29 septembre 2009



## 1°) Bilan de la campagne de notation 2009

## 2°) Recours en notation

### I/ Bilan de la notation 2009

#### - Catégorie A

Sur 50 agents notés, 47 pouvaient prétendre à une bonification au titre de l’année 2009.

42 mois ont été alloués au département de l’Oise au titre du capital mois, plus 1 mois de réserve non utilisé en 2008, soit un total de 43 mois.

24 inspecteurs ont obtenu une réduction d’ancienneté ( 9 à +0.06 et 15 à +0.02). 1 a obtenu une note d’alerte.

Les bonifications accordées se répartissent comme suit:

- Trésorerie générale 7 sur 13.
- Postes comptables: 5 sur 9.
- Adjoints: 10 sur 18.
- Huissiers: 2 sur 5

#### - Catégorie B

Sur 177 agents notés, 149 pouvaient prétendre à une bonification au titre de l’année 2009.

Le capital mois attribué au département de l’Oise était de 135 mois, plus 3 mois de réserve non utilisés en 2008. Soit un total de 138 mois.

72 agents ont bénéficié d’une réduction d’ancienneté et 75 d’une cadence d’avancement normale (0.00 ou + 0.01).

1 agent s'est vu attribuer une note d'alerte (-0,01).

- Catégorie C

Sur 213 agents notés, 186 pouvaient prétendre à une bonification au titre de 2009.

Le capital mois disponible était de 176, moins 3 mois mis en réserve.

95 agents ont bénéficié d'une réduction d'ancienneté (56 notés + 0,02 et 39 notés + 0,06) et 88 d'une cadence d'avancement normale.

3 agents ont eu une note d'alerte de - 0,01.

## **II/ Recours en notation**

- Catégorie A

3 recours ont été déposés cette année.

Le 1<sup>er</sup> dossier concernait un inspecteur valorisé à +0.02 en 2007, +0.01 en 2008 et 2009.

Cet agent demandait à bénéficier de +0.06 en estimant que le notateur n'avait pas pris en compte l'ensemble de son activité en raison de sa récente prise de fonctions.

La direction a reconnu la valeur de ce cadre qui s'est très vite adapté et impliqué dans son travail. Mais elle estime qu'il ne maîtrise pas totalement son secteur, qu'il doit encore trouver sa place et qu'il a des marges de progrès.

Le recours portait essentiellement sur les problèmes relationnels entre l'agent et son chef de poste, alors que ce type de demande doit mettre en avant l'activité de l'agent. C'est la raison pour laquelle FO a insisté sur l'implication rapide de l'agent dans ses nouvelles fonctions et sur la bonne maîtrise de ses fonctions.

Pour autant, nous n'ignorons pas les problèmes liés aux méthodes de management de ce chef de poste, d'autant que nous avons défendu, dès 2005, un recours en notation déposé par un agent de ce poste (accusations sans preuves de faux en écriture notamment). L'administration avait certes recadré les propos du chef d'unité, mais personne ne s'était ému à l'époque outre mesure de ces procédés (administration ou représentants du personnel). Nous voyons le résultat quelques années plus tard...

La direction a proposé de maintenir la valorisation de + 0.01.

Par ailleurs, le Président a tenu à préciser que la notion de valorisation doit s'apprécier sur une période de 3 ans et qu'un + 0.06 doit rester exceptionnel. De plus, il a aussi rappelé qu'en cas d'affectation récente, le notateur de 1<sup>er</sup> degré doit veiller à ce que l'appréciation du supérieur précédent soit prise en compte.

L'agent n'ayant pas obtenu satisfaction malgré les qualités sus évoquées (y compris par l'administration), nous avons voté contre la proposition de l'administration.

### **Résultat du vote**

2 pour (administration)

2 contre (1 FO et 1 CGT)

**Le 2<sup>ème</sup> dossier** concernait un cadre valorisé à + 0.01 en 2006, 2008 et 2009 et +0.02 en 2007.

Cet inspecteur demandait lui aussi une valorisation à + 0.06.

La Direction a reconnu son fort investissement dans les tâches d'exécution et d'encadrement au sein d'un poste en difficulté, ainsi que ses grandes capacités de travail.

De plus, la notation n'était pas en adéquation avec les appréciations portées sur sa feuille.

Il n'était pas raisonnable que les efforts de ce cadre ne soient pas reconnus. La direction a proposé une valorisation de + 0.02.

#### Résultat du vote

3 pour ( 2 administratif, 1 FO)

1 abstention ( CGT)

**Le 3<sup>ème</sup> dossier** concernait un cadre nommé récemment inspecteur qui n'a pas encore été valorisé.

Il demandait une révision de sa note et de ses appréciations en évoquant des conflits avec sa hiérarchie. Il estimait maîtriser ses fonctions.

La direction est restée très sévère à l'égard de ce collègue.

Les organisations syndicales ont regretté que ce cadre, affecté dans un service à forte technicité, n'ait pas bénéficié d'un tutorat et qu'aucun point d'étape n'ait été fait.

De plus, nous avons relevé les bons résultats obtenus par l'unité de travail gérée par ce collègue.

La direction a décidé de maintenir la note pivot. L'agent n'ayant pas obtenu satisfaction, nous avons voté contre la proposition de l'administration.

#### Résultat du vote :

3 pour ( 2 administration, 1 CGT)

1 contre ( FO)

#### - Catégorie B

Cette année, 6 recours ont été déposés.

**Le 1<sup>er</sup> dossier** concernait un agent valorisé à +0,02 en 2006, +0,02 en 2007 et + 0,02 en 2008, +0.01 en 2009

Cet agent prétendait mériter +0,06 au titre de 2009.

La Direction a estimé que les 3 bonifications à +0.02 récompensait l'excellence de l'agent et qu'une bonification de +0.01 marque une valorisation conforme au tableau synoptique et au rapport d'évaluation.

Cet agent, muté en cours de campagne de notation, n'a pas eu d'entretien d'évaluation. FO avait demandé, à l'époque, à ce que sa feuille de notation soit dévalidée afin de provoquer l'entretien. La Direction avait accepté cette demande conforme aux dispositions de l'instruction n° 08-010-V3 du 27/02/2008.

Aussi, nous avons été surpris d'apprendre à la CAP que la décision de la Direction n'avait pas été suivie d'effet.

Bien que le Président soit d'accord sur le fond et regrette que l'entretien préalable n'ait pas eu lieu, il estime que ce fait n'a pas porté préjudice à l'agent. C'est pourquoi il a proposé le maintien de la note initiale.

Pour notre part, nous jugeons inadmissible qu'une instruction émanant de la Direction Générale ne soit pas respectée par une direction départementale.

L'entretien préalable d'évaluation permet à chacun d'exposer ses attentes et ses griefs. En cela, le respect de cette règle est garant d'une meilleure équité entre tous.

#### Résultat du vote :

6 pour (administration).  
3 contre (3 FO).  
3 abstention (2CGT, 1 CFTC).

**Le 2<sup>ème</sup> dossier** concernait un agent valorisé à + 0,06 en 2006, + 0,06 en 2007, liste d'aptitude en 2008 et 0.00 en 2009

Cet agent, victime de la restructuration de son poste, a du faire face à de nouvelles fonctions et une masse importante de travail qu'il a du assumer seul, deux de ses collègues ayant été mutés au cours de l'année.

Bien que le notateur de 1<sup>er</sup> degré ait reconnu que les résultats insuffisants du service provenaient du manque de personnel, alors que les efforts importants fournis par l'agent tout au long de l'année étaient indéniables, il n'a pas jugé bon de lui attribuer une valorisation.

La direction a reconnu la valeur et les efforts de l'agent. Elle a estimé juste de lui accorder une bonification de +0.01.

#### Résultat du vote :

9 pour (6 administration, 3 FO)  
3 abstention (2CGT, 1 CFTC).

**Le 3<sup>ème</sup> dossier** concernait un agent valorisé à +0,02 en 2006, + 0,02 en 2007, +0,01 en 2008 et +0,01 en 2009.

Cet agent estimait que suite à un manque de personnel, il avait assumé un surcroît de travail et avait réussi à respecter le délai global de paiement.

La Direction, tout en reconnaissant les mérites de cet agent, a estimé que le dossier était équilibré entre le rapport de notation et le tableau synoptique.

La Direction rappelle que la note de +0.01 reflète le très bon travail de l'agent et décide de maintenir cette valorisation.

Résultat du vote :

6 pour (6 administrations,).  
6 abstentions (3 FO, 2 CGT, 1 CFTC).

**Le 4<sup>ème</sup> dossier** concernait un agent valorisé à +0,01 en 2006, + 0,02 en 2007 +0,01 en 2008 et +0,02 en 2009.

Cet agent estimait que les appréciations et le tableau synoptique ne correspondaient pas à sa note chiffrée.

FO a rappelé que depuis 5 ans cet agent n'a jamais obtenu la note maximum de +0.06, alors que les appréciations sont élogieuses.

Nous avons donc demandé à la Direction ce qu'il manquait à l'agent pour obtenir une valorisation de + 0,06. Bien entendu, nous n'avons pas obtenu de réponse, la Direction se contentant de déclarer qu'une valorisation de +0.02 était une très bonne note et pas une pénalisation.

Elle s'est donc prononcée pour le maintien de la note.

Résultat du vote :

7 pour (6 administrations, 1 CFTC,)  
2 abstentions (CGT).  
3 contre (FO).

**Le 5<sup>ème</sup> dossier** concernait un agent valorisé à + 0.02 en 2006,+ 0.01 en 2007, + 0.02 en 2008 et + 0.01 en 2009.

Cet agent estimait qu'il n'avait pas été noté à sa juste valeur.

La Direction a reconnu l'excellence du dossier et, afin que la note soit plus conforme au tableau synoptique, a proposé de valoriser cet agent à +0.02.

Résultat du vote :

10 pour (6 administration, 3 FO, 1 CFTC)  
2 abstention ( 2 CGT)

**Le 6<sup>ème</sup> dossier** concernait un agent valorisé à +0.02 en 2008 et +0.01 en 2009.

Cet agent estimait que sa note ne reflétait pas le travail accompli durant cette année, compte tenu du remplacement de collègues absents et de missions nouvelles.

De plus, le notateur de 1<sup>er</sup> degré donnait dans son rapport complémentaire un avis favorable à cette demande.

La Direction a reconnu l'excellence du dossier et a proposé une valorisation de +0.02.

Résultat du vote :

10 pour (6 administration, 3 FO, 1 CFTC)

2 abstentions ( 2 CGT)

Au cours de cette CAP, la Direction a développé une argumentation nouvelle pour justifier certaines de ses positions :

- La valorisation n'est pas automatique : avoir + 0.00 est une bonne note qui doit être attribuée à un agent œuvrant correctement.
- La notation s'apprécie sur un cycle de trois ans.
- Avoir + 0.01, ou mieux encore+ 0.02, relève de l'excellence
- Avoir+ 0.06 reste exceptionnel

Avec un tel argumentaire, les recours en notation ne concerneraient plus alors que les dossiers comportant des notes négatives. Sacrée avancée dans le dialogue social !

De plus, la Direction a précisé qu'à compter de l'année prochaine, il sera rappelé avec force aux notateurs de 1<sup>er</sup> degré qu'aucune promesse de notation ne devra être faite aux agents.

De même, une supervision des bonifications attribuées par les notateurs de 1<sup>er</sup> degré sera mise en place par le fondé de pouvoir, afin de veiller à la répartition « équitable » des bonifications. (bon courage aux notateurs du 1<sup>er</sup> degré).

- **Catégorie C**

7 recours ont été déposés cette année.

**Le 1<sup>er</sup> dossier** concernait un agent valorisé à +0,02 en 2006, +0,02 en 2007, + 0,06 en 2008 et +0,01 en 2009.

Cet agent prétendait mériter une valorisation au moins égale à + 0,02.

La Direction a estimé que la notation de cet agent a permis de reconnaître ses mérites, dans la mesure où ce dernier a bénéficié de trois valorisations au cours de ces 3 dernières années.

Le Président a proposé le maintien de la note initiale.

Résultat du vote :

6 pour (6 administration)

6 abstentions (3 FO, 2 CGT, 1 CFTC)

**Le 2<sup>ème</sup> dossier** concernait un agent valorisé à + 0,00 en 2006, +0,02 en 2007, +0,06 en 2008 et + 0,01 en 2009.

Cet agent estimait mériter la même valorisation que l'année précédente, soit + 0,06.

La Direction a estimé que cet agent était très bien noté et qu'on appréciait la valeur d'un agent sur un cycle.

La Direction maintient donc la note à + 0,01.

Résultat du vote :

6 pour (administration)  
4 abstentions (3 FO, 1 CFTC)  
2 contre (2 CGT)

**Le 3<sup>ème</sup> dossier** concernait un agent valorisé +0,02 en 2006, +0,01 en 2007, +0,01 en 2008 et 2009.

Cet agent n'avait pas eu d'entretien préalable de notation comme le prévoit l'instruction n° 08-010-V3 du 27/02/2008.

La direction a accepté de relever la note à +0,02, dans la mesure où cet agent était en congés lors de la campagne de notation et qu'il disposait d'un dossier justifiant un avancement accéléré.

L'agent ayant obtenu satisfaction, les représentants FO ont voté pour la proposition de l'administration.

Résultat du vote :

10 pour (6 administration, 3 FO, 1 CFTC)  
2 abstentions (2 CGT)

**Le 4<sup>ème</sup> dossier** concerne un agent dont le chef de poste a proposé la note pivot (soit 0,00) et ramenée à la note d'alerte (-0,01) par le notateur final.

La Direction a maintenu sa décision, justifiée selon elle, par des problèmes relationnels entre cet agent et son chef d'unité qui a pourtant augmenté deux croix dans le tableau synoptique.

L'initiative du notateur final n'est sûrement pas la meilleure façon d'apaiser les problèmes relationnels entre cet agent et son supérieur hiérarchique.

Résultat du vote :

6 pour (administration)  
6 abstention (3 FO, 2 CGT, 1 CFTC)

**Le 5<sup>ème</sup> dossier** concernait un agent noté 0,00 en 2006, +0,02 en 2007, 0,00 en 2008 et -0,01 en 2009.

Cet agent affecté dans le poste depuis mars 2008 a vu toutes ses croix du tableau synoptique baisser dans des proportions plus qu'inquiétantes, puisque plus de la moitié des croix sont situées dans passable.

Pour justifier sa proposition de maintien de la note, la direction précise que cette note d'alerte (2 cas dans le département sur 213 agents notés) n'est en aucun cas une sanction mais une mise en garde.

Résultat du vote :

6 pour (administration)  
3 abstentions (3 FO)  
3 contre (2 CGT, 1 CFTC)

**Le 6<sup>ème</sup> dossier** concernait un agent noté 0,00 en 2006, + 0,01 en 2007, 0,00 en 2008, et -0,01 en 2009 (ramené par le notateur final à 0,00).

Cet agent affecté depuis le 01/09/2008 dans son poste a, tout comme le précédent recours, vu toutes ses croix du tableau synoptique descendues jusqu'au niveau passable pour certaines.

En seulement 4 mois, le chef de poste porte un jugement sans détours sur l'agent pour le cataloguer comme un agent lent et devant demander un emploi adapté. Ce chef de poste n'a même pas eu l'indulgence ni la patience d'attendre que l'agent soit rétabli de ses quelques soucis de santé.

En ramenant la note chiffrée de - 0,01 à 0,00 lors de la campagne de notation, la Direction a certes, en partie, déjugé le notateur de 1<sup>er</sup> degré, mais comment peut-elle laisser un chef de poste « descendre » un agent de la sorte ?

FO a souligné que tout laissait à penser que ce chef de poste avait agi sciemment pour inciter l'agent à demander sa mutation. Procédé inadmissible à nos yeux.

Résultat du vote :

6 pour (administration)  
6 contre (3 FO, 2 CGT, 1 CFTC)

**Le 7<sup>ème</sup> dossier** concernait un dossier noté + 0,06 en 2006, + 0,06 en 2007, non noté en 2008 pour cause de maladie et noté directement par le notateur final en 2009 à 0,00.

Cet agent aurait souhaité être noté par son chef de poste.

Le président précise que la position de cet agent en longue maladie au 31 décembre justifie que celui-ci soit noté directement par le notateur final.

La direction maintient la note à 0,00.

Résultat du vote :

6 pour (administration).  
6 abstentions (3 FO, 2 CGT, 1 CFTC).

**Vos représentants FO en CAP:**

Patricia LECLERCQ, Sérifontaine  
Sylvie COUTARD, TG (ERD)  
Lydie MACHUELLE, Clermont  
Anne Marie ROISIN, Beauvais municipale  
Geneviève TOMBRET, Attichy  
Christian DESJARDINS, TG (CMIB)  
Jacky DURAND, TG (Comptabilité)  
Cécile NOURY, Attichy



**BULLETIN D'ADHESION:**

Nom:

Prénom:

Grade:

Echelon:

Poste:

A retourner à

Maryse COZETTE TP Creil Mle