

Notation 2011 B et C - Filière gestion publique

La campagne de notation des agents B et C filière gestion publique vient de débiter par la parution de la note de service du 11 février 2011. Voici ce qu'il faut en retenir. En italique les extraits de la note et en rouge nos commentaires.

Calendrier de gestion

<i>Phases indicatives de l'évaluation-notation</i>	<i>Calendrier pour l'année 2011</i>
<i>Communication des EKM aux départements</i>	<i>10 février 2011</i>
<i>Vérification de la liste des agents à noter</i>	<i>Dès l'ouverture d'Eden mi-février 2011</i>
<i>Répartition du capital-mois et ouverture de la campagne sur EDEN</i>	<i>18 février 2011</i>
<i>Fin de l'évaluation notation de 1er degré</i>	<i>18 mars 2011</i>
<i>Fin de la notation de 2ème degré (le cas échéant)</i>	<i>8 avril 2011</i>
<i>Fin de la notation finale et validation des EKM</i>	<i>22 avril 2011</i>
<i>Date limite de recours auprès de la CAP locale</i>	<i>30 juin 2011</i>
<i>Date limite de tenue des CAP locales</i>	<i>mi-juillet 2011</i>

Commentaires du Syndicat : FO DGFIP constate que, année après année, l'administration essaie de resserrer le calendrier. Cela ne doit en aucun cas se faire au détriment des droits des agents notamment en matière de délais pour déposer les recours ou signer la fiche. Il faut aussi veiller à ce que le calendrier ne soit pas un motif pour ne pas respecter les règles élémentaires du paritarisme : transmission des documents, convocations en CAPL en temps et en heure, etc...

- **L'HARMONISATION PREALABLE**

Conformément aux textes, la notation fait l'objet d'une harmonisation préalable. (...)

Une première approche peut consister à attribuer aux différentes structures un capital-mois calculé au prorata de l'effectif des agents à noter, les structures ayant un effectif jugé insuffisant pouvant être regroupées. A cet égard, il est important que les structures à faible effectif puissent bénéficier d'un capital mois suffisant afin de permettre notamment, l'attribution éventuelle de réduction(s) d'ancienneté de 3 mois. Le cas échéant, une rotation de l'attribution des bonifications maximales peut être mise en place pour ces structures si l'enveloppe capital mois ne permet pas une dotation annuelle systématique.

Cette première approche n'est bien évidemment pas suffisante.

La répartition infradépartementale du capital-mois ne doit pas se limiter à une attribution purement arithmétique. Elle doit être précédée d'un véritable échange avec les notateurs de premier degré, au cours duquel chacun s'exprime librement.

L'harmonisation préalable suppose en effet une phase supplémentaire permettant au directeur local de connaître les besoins réels exprimés par les notateurs de premier degré avant d'examiner ensuite les possibilités de satisfaire ces demandes, dans la mesure du possible, c'est à dire dans le respect des quotas imposés par le décret du 29 avril 2002.

(...)En outre, le directeur local veillera particulièrement à mettre à disposition des postes à faible effectif et des structures fusionnées, un volume suffisant de réductions d'ancienneté de 3 mois et de 1 mois permettant une répartition équitable des bonifications dans le département, quel que soit le poste ou service d'affectation des agents.

Commentaires du Syndicat : C'est bien là que le bât blesse dans beaucoup de départements. Les différents services ne sont pas traités à égalité et la phase d'harmonisation préalable conduit souvent à priver des zones entières de bonifications à distribuer.

De plus, FO DGFIP constate bien les limites de cette notation, car un agent excellent, du fait du hasard relatif des affectations, qui se trouve dans un service composé de collègues eux aussi excellents ne sera pas valorisé comme il devrait l'être et comme il l'aurait été dans un autre poste ou service. Ses collègues ne le sont pas non plus d'ailleurs du fait des quotas. Il est donc impossible de concilier notation individuelle et respect des quotas par unité de travail.

Les agents qui sont dans ces cas là peuvent donc faire un recours en argumentant sur l'inadéquation entre l'excellence reconnue de leurs dossiers par rapport aux bonifications attribuées!

- **L'ATTRIBUTION DES REDUCTIONS D'ANCIENNETE - APPLICATION DE LA ROTATION SELECTIVE**

La circulaire ministérielle relative à l'évaluation notation a été modifiée suite au C.T.P.M. du 16 décembre 2005 afin de permettre la rotation de l'attribution des réductions d'ancienneté tout en s'inscrivant dans un cadre strictement annuel d'examen de la manière de servir des agents, ce qui sous-entend qu'il n'y a pas de droits acquis à la reconduction de l'attribution d'une réduction d'ancienneté, et donc, par suite, que les réductions d'ancienneté peuvent être attribuées à des agents qui n'en ont pas encore bénéficié.

Compte tenu des contraintes annuelles liées à la gestion du capital-mois, il convient de mettre en perspective la notation des agents sur plusieurs années, par référence aux durées moyennes fixées dans le cadre de l'avancement d'échelon.

Bien entendu, la rotation automatique des réductions d'ancienneté est proscrite.

Seuls les très bons et excellents agents doivent bénéficier de réductions d'ancienneté, les bons agents avançant à la cadence normale statutaire. Ce principe doit être expliqué aux agents concernés lors de l'entretien d'évaluation.

Dans le cadre de cette rotation sélective, les cotations du tableau synoptique des agents qui ont bénéficié d'une réduction d'ancienneté en 2010 et qui n'en bénéficieraient plus en 2011 ne doivent pas être diminuées pour ce seul motif. Le même raisonnement vaut pour les appréciations littérales figurant sur le compte-rendu de l'entretien d'évaluation et sur la fiche de notation.

La diminution ou le retrait constatés en 2011 dans la cotation du tableau synoptique ou dans la rédaction des appréciations littérales par rapport à 2010 doivent être justifiés par une dégradation de la manière de servir et ne peuvent en aucun cas être motivés par la non-attribution d'une réduction d'ancienneté qui résulterait de cette rotation sélective.

En outre, la non-attribution d'une réduction d'ancienneté ne peut être justifiée par le fait qu'un agent avance à l'échelon suivant de son grade (hors échelon terminal) au cours de l'année de notation (année 2011).

A ce titre, les directions locales doivent s'assurer de la cohérence entre les éléments de notation (appréciation et tableau synoptique) et la note chiffrée / réduction d'ancienneté attribuée. Pour un agent dont la manière de servir donne satisfaction et ne s'est pas dégradée sur une période de 3 à 4 ans, la direction locale doit s'assurer qu'il bénéficie au moins une fois d'une réduction d'ancienneté durant cette période.

Pour information, de 2007 à 2010, les agents des catégories B et C ont bénéficié de réductions d'ancienneté dans les proportions suivantes :

Cumul bonifications 2007-2010	Agents de catégorie C	agents de catégorie B
1 mois ou +	90,40%	92,75%
2 mois ou +	76,26%	81,03%
3 mois ou +	62,02%	68,20%
4 mois ou +	51,04%	56,07%
5 mois ou +	34,52%	37,57%
6 mois ou +	21,61%	25,19%
7 mois ou +	14,37%	16,59%
8 mois ou +	7,05%	8,72%
9 mois ou +	3,94%	4,90%
10 mois ou +	2,41%	3,14%
12 mois	0,57%	0,95%

(...)Enfin, indépendamment de l'attribution des réductions d'ancienneté, la notation chiffrée des agents situés à l'échelon terminal de leur grade doit faire l'objet d'une attention particulière dans la mesure où elle constitue un des éléments importants pris en compte pour la sélection relative à l'établissement des tableaux d'avancement de grade.

Commentaires du Syndicat : Beaucoup d'éléments sont importants dans cet article, tout d'abord l'immense contradiction entre la notation annuelle et la vision des réductions sur la durée.

En effet, soit l'Administration évalue les agents sur leur activité de l'année et, si les services rendus méritent une bonification, ils doivent en obtenir une même tous les ans.

Soit, l'Administration ne fait que de l'évaluation moyenne (sur 5 ans de notation, 4 mois) et dans ce cas là tous les agents considérés comme très bons doivent en bénéficier.

Ces deux arguments contredisent bien les quotas et le type de notation utilisée depuis la réforme.

Ils doivent être utilisés dans les recours en fonction des cas : soit on veut rattraper la moyenne, soit on veut le maintien des bonifications accordées par le passé.

D'autre part, il est bien rappelé que le tableau synoptique est invariant, sauf problèmes dûment constatés. Ce n'est pas toujours le cas et il n'est pas rare dans les cas de mutation ou

de rotation sélective de voir des croix revues à la baisse. C'est inacceptable et l'on obtient généralement, pour les cas caricaturaux, gain de cause.

Les statistiques fournies peuvent aussi être réutilisées, notamment pour les pourcentages cumulés. On peut les présenter différemment :

Cumul bonifications 2007-2010	Agents de catégorie C	Agents de catégorie B	Pourcentage cumulé Agents de catégorie C	Pourcentage cumulé Agents de catégorie B
0 mois ou négatif	9,60%	7,25%	9,60%	7,25%
1 mois	14,14%	11,72%	23,74%	18,97%
2 mois	14,24%	12,83%	37,98%	31,80%
3 mois	10,98%	12,13%	48,96%	43,93%
4 mois	16,52%	18,50%	65,48%	62,43%
5 mois	12,91%	12,38%	78,39%	74,81%
6 mois	7,24%	8,60%	85,63%	83,41%
7 mois	7,32%	7,87%	92,95%	91,28%
8 mois	3,11%	3,82%	96,06%	95,10%
9 mois	1,53%	1,76%	97,59%	96,86%
10 mois	1,84%	2,19%	99,43%	99,05%
12 mois	0,57%	0,95%	100,00%	100,00%

En effet, un agent qui n'aurait eu qu'un mois en quatre ans est donc dans les 20% d'agents les plus mauvais, s'il n'a eu que deux mois il est dans les 35% les moins compétents ! Bien évidemment si le reste de sa fiche de notation, ne traduit que des éloges sur la même période, on peut attaquer l'inadéquation de la note chiffrée avec la fiche de notation et plus largement avec les services rendus.

On se rend compte aussi que près de la moitié des agents ne récupèrent pas les mois qu'ils ont apportés dans le système...

Une nouvelle fois, il y a matière à recours!

- **CONTENU DE L'EVALUATION NOTATION**

OBJECTIFS

La notion d'objectifs renvoie clairement aux orientations qu'un supérieur hiérarchique direct fixe à l'agent évalué, lui permettant ainsi de structurer et finaliser ses activités. A ce titre, ils sont individualisés.

Les objectifs doivent être limités en nombre et très clairement exprimés. Ils permettront, en 2011, d'apprécier les résultats obtenus par l'agent.

Les objectifs se définissent comme qualitatifs et/ou quantitatifs. Il convient de privilégier une approche qualitative sans pour autant exclure toute référence quantitative qui pourrait s'avérer pertinente dans certains domaines d'activité. A titre d'exemple, les objectifs peuvent s'appréhender au regard des qualités individuelles à valoriser ou à développer et, à ce titre, le tableau synoptique des appréciations peut constituer une base de réflexion pertinente.

Dès lors, il conviendra de préciser les critères d'appréciation qui devront progresser au cours de l'année 2011, en cohérence avec les cotations portées en 2011 sur ledit tableau.

(...)

RESULTATS OBTENUS

Les résultats obtenus au titre de l'activité 2010 seront notamment appréciés par rapport aux objectifs fixés au début de l'année 2010 et figurant sur la feuille de notation 2010 (portant sur l'activité 2009).

ÉVOLUTION DE CARRIERE

(...) En outre, l'avis émis pour l'accès au corps supérieur doit être motivé de manière circonstanciée.

Commentaires du Syndicat : Ces points sont à regarder impérativement sur une fiche de notation. Trop souvent, les objectifs sont des objectifs généraux et non pas individuels. Cela peut être un bon argument d'une année sur l'autre pour contester une non-réalisation d'objectifs. Ces objectifs peuvent aussi être totalement irréalistes et donc sans objets.

La zone évolution de carrière et passage au corps supérieur est sensible. Comme le tableau synoptique, sauf problème, les avis ne doivent jamais aller en se dégradant. La formule littérale en « langage administratif » est aussi très importante, par exemple : un avis très favorable accompagné d'un « très bon agent faisant tout ce qu'on lui demande », « très bon agent qui remplira les conditions » ou encore « excellent agent d'exécution » ne laisse que peu d'espoir. Il faut absolument le dénoncer.

PROJETS DE RECOURS EN CAP LOCALE

NB : Les projets de courrier qui suivent ne doivent pas être utilisés sans avoir déterminé avec l'agent concerné les éléments qui fondent son recours.

PROJET 1

M. X
Contrôleur du Trésor Public
Centre des Finances Publiques de
A
Monsieur le Président de la CAP Locale n°2
S/C de Monsieur le Chef du CFP

Objet : Recours en notation 2011 sur l'activité 2010

J'ai l'honneur de demander à la CAP compétente la révision de ma note chiffrée qui ne correspond pas à l'appréciation générale du notateur final.

Elle semble au contraire confirmer les appréciations exagérément dégradées, portées dans le tableau synoptique, de la notatrice du 1^{er} degré que cette dernière n'a pu justifier lors de l'entretien de notation.

Au cours de l'année 2010, en plus de mon service normal, j'ai accepté d'assurer le courrier du poste en remplacement de M. Z, victime d'un accident de service.

Je demande donc la révision complète tant des appréciations incohérentes portées dans le tableau synoptique que de la note chiffrée.

PROJET 2

Mme W
Agent d'Administration Principal de 1^{ère} classe
Centre des Finances Publiques

A Monsieur le Président de la CAP locale n°3

S/C de Monsieur le Chef de Poste

Objet : Recours en notation 2011 sur l'activité 2010

J'ai l'honneur de demander à la CAP compétente la révision de ma note chiffrée, notifiée le 28 juin 2011.

Dès 2009, mon chef de poste arguait de l'absence de contingent de bonifications suffisant pour expliquer qu'il limitait mon évolution à 0,01 et s'engageait à m'accorder une bonification maximale en 2011.

Lors de l'entretien d'évaluation – notation de cette année, mes qualités professionnelles n'ont aucunement été remises en cause comme le confirme le tableau synoptique.

Pourtant, une nouvelle fois une bonification de + 0,01 m'a été attribué.

Mutée pour convenance personnelle le 1^{er} juillet 2011 au Pôle de Recouvrement Spécialisé, je vais devoir m'investir professionnellement et apprendre un nouveau métier, ce qui pourrait influencer ma prochaine notation.

Je sollicite donc le relèvement de ma bonification à + 0,06.