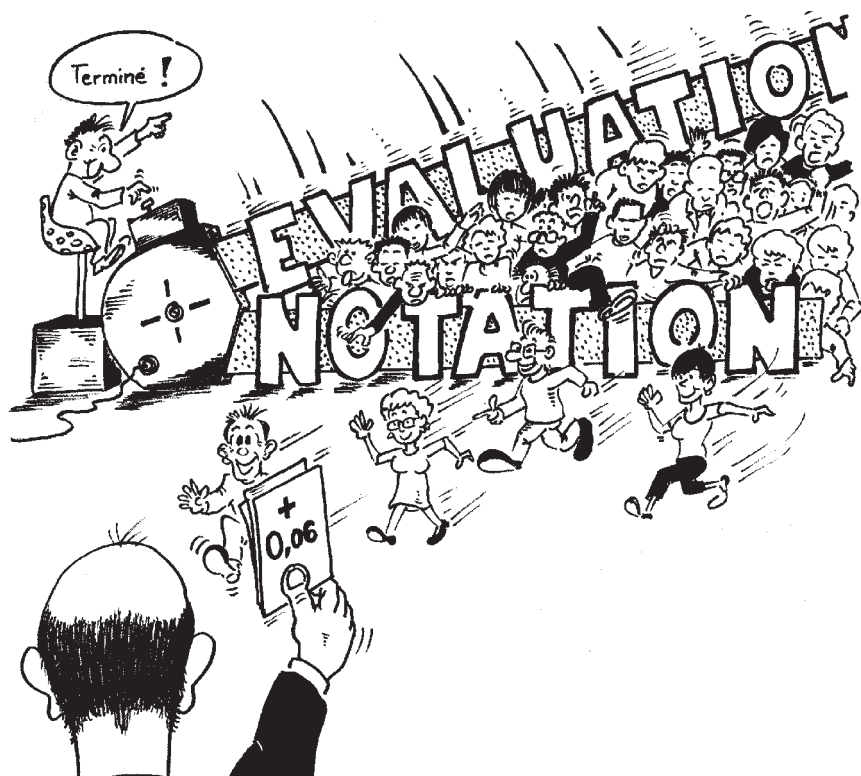


Notation/Evaluation 2005/ gestion 2004

«Juste pour savoir»

Quelques réponses
à vos questions
les plus fréquentes.
N'hésitez pas
à nous en poser d'autres.



1) Question : « Une réduction acquise avec l'ancien système est-elle perdue ? ».

Réponse : **NON**. Une réduction attribuée (même dans l'ancien système) est définitivement acquise et sera mise en œuvre lors du prochain avancement d'échelon.

Exemple : un ARP2 a accédé au **7ème échelon le 1er juillet 2003** (cadence moyenne de l'échelon = 3 ans, cadence minimale = 2 ans) :

Notation 2004/Gestion 2003 (ancien système) : réduction acquise = 2 mois

Notation 2005/Gestion 2004 (nouveau système) : réduction acquise = 1 mois

TOTAL des réductions acquises pour l'accès au 8ème échelon : **3 mois**

Cet agent avancera donc au **8ème échelon le 1er avril 2006** en cumulant des réductions acquises dans l'ancien et le nouveau système de notation.

2) Question : « Si j'ai + 0.02 la 1ère année, aurais-je 1 mois tous les ans pendant la période de mon échelon ? ».

Réponse : **NON**. Pour avoir **une réduction d'un mois tous les ans**, il faut une évolution positive **+ 0.02 chaque année**. En effet, c'est l'évolution de la note d'une année sur l'autre qui détermine l'attribution d'une réduction (pour un agent noté pour la première fois dans un échelon, c'est l'évolution par rapport à la note pivot qu'il faut prendre en compte).

Exemple : Inspecteur de 7ème échelon avec prise de rang du 1er octobre 2004.

La note pivot de cet échelon est fixée à **14,50**.

La cadence moyenne de cet échelon est de 3 ans, la cadence minimale de 2 ans et 3 mois.

Notation 2005 (gestion 2004) = **14,52** soit **+ 0.02** par rapport à la **note pivot** (puisqu'il s'agit de la première notation dans l'échelon). **La réduction acquise est d'un mois**.

Notation 2006 (gestion 2005) = **14,54** soit **+ 0.02** par rapport à la note de l'année précédente. La réduction acquise au titre de la notation 2006 est **d'un mois**

Notation 2007 (gestion 2006) = **14,54** soit aucune évolution par rapport à la note de l'année précédente. **Aucune réduction supplémentaire** au titre de la notation 2007.

• **TOTAL** des réductions acquises = 2 mois (1 mois en 2005 et 1 mois en 2006).

• Ces **deux mois** de réductions seront mises en œuvre lors de **l'avancement de l'agent au 8ème échelon** dont la prise de rang sera ainsi fixée au 1er août 2007.

3) Question : « Qui va me noter car j'ai changé de service le 01/09/2004 ? ».

Réponse : C'est le responsable administratif du service dans lequel tu es affecté au 31/12/2004 (31/12 de l'année N-1) qui est chargé d'effectuer la notation. Cependant, le chef du service dans lequel tu étais affecté auparavant (jusqu'au 1/09 au cas présent) formulera également un avis pour la période concernée.

4) Question : « Les + 0.06 vont-ils être distribués chaque année aux mêmes agents ? ».

Réponse : **OUI probablement**. Le décret de 2002 précise : « *les fonctionnaires dont la valeur professionnelle est distinguée par l'évolution maximale de la note qui leur a été attribuée bénéficient de réductions égales à 3 mois,...* Le nombre total de fonctionnaires concernés s'élève à 20 % de l'effectif des agents notés, les fonctionnaires visés au 3° ci-dessous (nldr : agents dans les échelons terminaux) ne comptent pas dans cet effectif ». A ce stade, le décret n'interdit pas d'attribuer les évolutions de note maximales à des agents différents d'une année sur l'autre.

En revanche la circulaire d'application ministérielle est beaucoup plus explicite sur cette question :

«*La notation est désormais un outil essentiel de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents. Conformément aux principes rappelés dans l'exposé des motifs de la présente circulaire, la réduction maximale d'ancienneté doit être réservée aux agents qui auront fait preuve d'une implication professionnelle particulièrement marquée.*

L'attention des chefs de service est donc appelée sur le fait qu'une gestion mécanique d'attribution de ces réductions d'ancienneté par rotation est à proscrire. Le dispositif visant à distinguer un agent dont l'investissement professionnel est particulièrement marqué, celui-ci pourra bénéficier chaque année d'un avancement très accéléré. La réduction d'un mois reconnaît la manière de servir très satisfaisante des agents et s'adresse naturellement à un plus grand nombre de bénéficiaires ».

La circulaire n'interdit donc pas une rotation entre les agents mais proscrie toute orientation qui conduirait à ce que cette rotation soit mécanique. L'idée de l'Administration est donc bien de faire ressortir une élite d'agents qui gagneraient, chaque année, les réductions de 3 mois d'ancienneté. Ce principe a été rappelé par les responsables de la DGCP.

5) Question : « S'il y a 90 mois pour 100 agents, chaque agent aura-t-il 1 mois de réduction? ».

Réponse : **NON**. Car déjà il n'y a pas 100 mois à répartir ! Ensuite, car 20% des agents doivent obtenir 3 mois de réduction (Art.13-1 du Décret) soit 60 mois déjà utilisés pour eux. Il ne reste alors que 30 mois qui peuvent, sans obligation réglementaire, être distribués (art.13-2 du Décret) aux autres agents (1 mois maximum par agent, soit 30 agents). Il n'y en donc pas pour tout le monde car dans ce système très contestable, 20% des agents (des échelons variables) accaparent les 2/3 de la dotation globale et 30% se partagent le reste des mois à répartir.

6) Question : « Je suis au dernier échelon de mon grade (contrôleur de 1ère classe 8ème échelon). Mon chef de service m'a dit que 50 % des agents auraient quelque chose, alors qu'avec l'ancien barème il n'y avait pas autant de bénéficiaires. Le nouveau système est donc plus favorable pour moi ! VRAI ou FAUX ? ».

Réponse : **VRAI. MAIS**, le nouveau système de notation permet peut être dans l'absolu une attribution plus conséquente, de +0.06 (à 20 % des agents) et +0.02 (à 30 % des agents) mais celle-ci demeure évidemment sans effet au regard des cadences d'avancement. L'attribution des évolutions de note vise donc uniquement à distinguer la manière de servir des agents et à les différencier entre eux. Nul doute que l'Administration ne tardera pas à en faire un des critères primordiaux pour l'élaboration des tableaux d'avancement (qui peuvent donc devenir plus sélectifs) et des listes d'aptitude.

7) Question : « On m'a dit qu'il existe une réserve pour les appels en CAP Locales et Nationales. Vrai ou Faux ? ».

Réponse : **VRAI et doublement Vrai**. Les évolutions positives des notes (+ 0.06 et + 0.02) sont contingentées d'autant plus que certaines d'entre elles génèrent des mois de réduction.

Les marges d'évolution obtenues par les agents qui ont demandé la révision de leur notation et surtout de leur note chiffrée en CAP Locale ou en CAP Nationale ne constituent pas un « bonus » par rapport à la dotation globale de chaque corps. En conséquence, l'Administration a décidé de se constituer une réserve tant au niveau local que national pour pouvoir éventuellement répondre aux recours déposés.

Au niveau Central **59 mois** ont été mis en réserve pour la catégorie B et **62 mois** pour la catégorie C. Quant au niveau local la DGCP «conseille» aux TPG de constituer une réserve, si vous souhaitez connaître le nombre exact de mois renseignez-vous auprès de vos aux représentants syndicaux, mais d'ores et déjà nous savons que certains TPG ont refusé de communiquer ce chiffre.

Il est évident que les réserves au niveau central sont très peu pourvues (l'administration estimant (souhaitant) un faible nombre de recours, sûre de l'adhésion des agents à son système) mais cela ne doit surtout pas empêcher les agents de faire des recours, bien au contraire. Sauf à ce satisfaire de ce nouveau système.

8) Question : « Je suis contrôleur principal au 6ème échelon et je dois normalement passer au 7ème échelon le 1er mai 2005. Mon chef de service me propose cette année pour une réduction de 3 mois (+0.06 par rapport à la note pivot).

Est-ce que ces trois mois me permettront d'avancer au 7ème échelon le 1er février comme le prétend mon chef ? ».

Réponse : **NON**. Une réduction attribuée en 2005 (gestion 2004) ne peut être mise en œuvre pour un avancement d'échelon intervenant l'année où elle a été obtenue. Elle est donc mise en réserve pour un avancement d'échelon ultérieur. Au cas particulier, elle t'est acquise mais ne sera jamais mise en œuvre puisque tu atteins le dernier échelon de ton grade et de ton corps.

9) Question: « Mon chef de service m'a indiqué qu'étant dans un échelon fixe, je ne bénéficierai pas de réductions. Par contre, il pourrait m'attribuer une note d'alerte (-0.01). Est-ce vrai? »

Réponse : **VRAI**. Les agents classés dans les échelons à durée fixe sont notés et évalués comme les agents classés dans les échelons à durée variable. Toutefois, l'attribution de marges d'évolution demeure sans aucun effet en terme de réductions ou de majorations de cadence. Néanmoins, la trace de l'application d'une évolution négative (- 0.01, -0.02 ou - 0.06) restera dans le dossier de l'agent (qu'il soit dans un échelon fixe ou non).

10) Question: « Je me situais au-dessus de la moyenne nationale. Ma nouvelle note est égale à la note pivot: 15,00. Que dois-je en déduire? ».

Réponse : Il n'est pas évident de répondre à cette question sans plus de renseignements.

Etais-tu en début d'échelon ? en milieu d'échelon ? en fin d'échelon ? Venais-tu d'obtenir un point ? Etais-tu régulièrement au-dessus de la moyenne nationale , départementale ces dernières années ? etc....

Dans l'ancien système de notation où les agents se repéraient par rapport à la moyenne nationale ou/et départementale des notes attribuées aux agents dans le même échelon.

Avec le nouveau système dit « note pivot » l'Administration veut faire croire aux agents que la note pivot équivaut à ce qu'était la moyenne nationale.

Nous démontrons ci-après qu'il n'en est rien. En effet, pour savoir où l'on en est par rapport aux autres collègues il faut tenir compte des évolutions de note (0.06 et 0.02) pouvant être attribuées chaque année :

:

	Echelons fixes	Echelons variables	Echelons terminaux	
Nombre total d'agents	100 agents	900 agents	100 agents	1100 agents
Evolutions + 0,06	20 évolutions positives de +0,06 ne procurant pas de réduction	200 évolutions positives de + 0,06 procurant 3 mois de réduction	20 évolutions positives de + 0,06 ne procurant pas de réduction	$\frac{240}{x 0,06}$
Evolutions + 0,02	30 évolutions positives de + 0,02 ne procurant pas de réduction	300 évolutions positives de +0,02 procurant un mois de réduction	30 évolutions positives de +0,02 ne procurant pas de réduction	$\frac{360}{x 0,02}$
Nombre d'agents pouvant obtenir une évolution positive	50/100	500/900 avec réductions de cadence d'avancement	500/900	600 agents
Nombre d'agent sans évolution positive (*)	50/100(*)	400/900(*)	50/100(*)	$\frac{500}{x 0,00}$
Nombre d'agents pouvant bénéficier d'une réduction	0/100	500/900 et donc 500/1100 (effectif total)	0/100	500 agents

(*) parmi ces agents certains risquent d'être sanctionnés d'une majoration de cadence d'un mois ou de 3 mois et/ou d'une évolution négative.

Dans l'exemple ci-dessus, sur 1100 agents, **240** ont une évolution positive de **+0.06**, **360** une évolution positive de **+0.02** et **500 n'ont pas d'évolution** soit :

- $240 \times 0.06 = 14.4$
- $360 \times 0.02 = 7.2$
- $500 \times 0.00 = 0.0$

Soit un total de **21.6** points d'évolution qu'il faut diviser par le nombre total d'agents pour connaître l'évolution moyenne attribuée aux agents du corps :

$21.6 / 1100 = 0,0196$ arrondi à **0,2**.

Ainsi, on peut constater que **l'évolution annuelle moyenne** des agents avoisine les **0.02** point.

Dès lors, on peut estimer qu'un agent dont la notation ne connaît pas une évolution de +0.02 par an est en retard par rapport à l'évolution moyenne des agents du corps auquel il appartient. Cet agent est fondé à demander la révision de sa note chiffrée.

11) Question : « Je n'y comprends rien, quelle est la différence, dans le nouveau système de notation, entre un échelon fixe, un échelon variable et un échelon terminal ? ».

Réponse : On parle évidemment des durées qui sont fixées par les dispositions statutaires.

Un échelon dit à durée fixe a une durée moyenne et une durée minimale identique. Il s'agit en général du premier échelon de chaque grade de recrutement (AR, Contrôleur de 2ème classe, Inspecteur,...). De plus, incohérence du statut des contrôleurs, les 2ème, 3ème, 4ème et 5ème échelons sont également à durée fixe (1 an 6 mois). Une mauvaise lecture par l'Administration du décret de 2002 écarte les agents situés dans les échelons à durée fixe de l'attribution de réductions. De sorte que, les contrôleurs qui sont dans cette situation génèrent des mois de réduction qui ne peuvent leur être attribués (ils sont attribués aux agents situés dans les échelons à durée variable). En outre, ils doivent exercer leurs fonctions pendant 9 années avant de pouvoir prétendre à une première réduction d'ancienneté. Ces agents peuvent néanmoins se voir attribuer des évolutions de 0.06 ou de 0.02 mais qui ne procurent pas de réductions de cadence (une médaille en chocolat amer en quelque sorte). Pourtant, le décret précise que des réductions non utilisées peuvent être mises en œuvre ultérieurement. SUD incitera ces agents à déposer un recours contre la décision arbitraire de l'Administration. Les agents situés dans les échelons fixes peuvent se voir appliquer des évolutions négatives (-0.01, -0.02 et -0.06) si celles-ci sont sans conséquence sur l'avancement, elles demeurent dans le dossier.

Un échelon à durée variable a une durée moyenne définie (ex : 2 ans, 3 ans.....) et une durée minimale limitée (ex : pour un échelon dont la cadence moyenne est de 3 ans, la cadence minimale est en général de 2 ans et 3 mois, pour un échelon dont la cadence moyenne est de 4 ans, la cadence minimale est en général de 3 ans). Ainsi, les modalités d'attribution des réductions (3 mois pour les plus «méritants») pourront permettre aux agents classés dans «l'élite» d'avancer à la cadence minimale. Seuls les agents classés dans des échelons à durée variable peuvent bénéficier de réduction de cadence.

Un échelon terminal n'a aucune durée puisque par définition l'agent y restera jusqu'à ce qu'il obtienne une promotion de grade ou de catégorie ou, et c'est souvent le cas, pour une durée très longue jusqu'à ce qu'il parte à la retraite. Ces agents sont néanmoins notés (attribution éventuelle de 0.06 ou de 0.02) mais sans conséquences évidemment sur l'avancement d'échelon (une médaille en chocolat blanc). Toutefois, l'Administration saura sans doute utiliser les « différences » lors de l'élaboration des tableaux d'avancement et les listes d'aptitude...

12) Question : « Je suis candidat(e) à la liste d'aptitude de C en B. Est-ce qu'une note chiffrée égale à la note pivot peut m'écarter de cette liste ? ».

Réponse : **A priori, Non.** Mais ce n'est pas bon signe !. Même si la note chiffrée n'est pas le critère unique pour l'élaboration des listes d'aptitude, il faut rappeler qu'elle est établie pour refléter la valeur professionnelle des agents et qu'elle doit être établie en cohérence avec l'appréciation générale qui elle-même tient compte de l'évaluation.

Faut-il également préciser que l'évolution professionnelle en terme de carrière est un des sujets à l'ordre du jour des entretiens d'évaluation !

Il semble donc évident que l'Administration recherchera à mettre en adéquation et le rapport établi pour la liste d'aptitude d'un candidat à une promotion et la notation. En ce sens, le fait de ne pas se voir attribuer d'évolution positive et donc d'être à la note pivot n'est pas bon signe pour une telle candidature. A l'inverse, le fait d'être très bien noté (plusieurs évolutions positives consécutives) ne vaudra pas forcément inscription sur la liste d'aptitude, les critères de l'administration sont souvent à géométrie variable. Il est donc important de ne pas hésiter à faire des recours sur l'ensemble des éléments.

13) Question : « Est-ce qu'une évolution de +0.06 peut être transformée en 3 évolutions de +0.02 ? ».

Réponse : **NON.** La réduction attribuée de 3 mois par l'obtention de + 0.06 est régie par l'article 13.1 du Décret 2002-682 du 29/04/2002. Cet article stipule explicitement que 20% de l'effectif des agents notés (hors agents des échelons terminaux) **devront** obtenir une note chiffrée de + 0.06. et seront donc attributaires de trois mois de réduction de cadence.

En application des textes, un chef de service ne pourra donc pas transformer ces 0.06 en 0.02 pour attribuer un mois de réduction à trois agents au lieu de 3 mois à un agent.

Il faut noter à ce sujet le caractère arbitraire des dispositions figurant dans les différents textes (décret, arrêté ministériel, circulaire d'application, instruction DGCP) En effet, il est contradictoire de faire procéder à l'évaluation notation par les chefs de service directs au motif qu'ils seraient, du fait de la proximité avec leurs agents, les meilleurs juges de leur valeur professionnelle et dans le même temps les enfermer dans un cadre très précis et brutal (c'est «rien» pour 50 % des agents, c'est «un mois» pour 30 % et c'est «3 mois» pour 20 %).

14) Question: « Les réductions d'ancienneté sont-elles définitivement acquises? ».

Réponse : **OUI, mais**. Les réductions d'ancienneté, qu'elles aient été attribuées dans l'ancien ou le nouveau système sont définitivement acquises. Mais attention, acquises ne veut pas forcément dire mises en œuvre immédiatement.

Exemple : Inspecteur de 7ème échelon avec prise de rang du 1er avril 2005 note pivot de l'échelon = 14.50, cadence moyenne de l'échelon = 3 ans, cadence minimale = 2 ans 3 mois.

Notation 2006 (gestion 2005) : **14.52** soit acquisition d'une réduction d'un mois

Notation 2007 (gestion 2006) : **14.54** soit acquisition d'une réduction d'un mois

Notation 2008 (gestion 2007) : **14.60** soit acquisition d'une réduction de trois mois

Total des réductions acquises : **5 mois**

Si cet agent avançait à la cadence moyenne, il prendrait son **8ème échelon le 1er avril 2008**. Si toutes les réductions acquises étaient prises en compte, il passerait au 8ème échelon le 1er septembre 200...7 ce qui modifierait ses conditions de notation (notation 2008 (gestion 2007) au 8ème échelon au lieu du 7ème).

Règle : « *la réduction attribuée au titre d'une année de notation ne permet pas d'avancer la même année* ».

Utilisation des réductions acquises :

Réduction acquise en 2006 (gestion 2005) = 1 mois, soit 8ème échelon du 1er mars 2008

Réduction acquise en 2007 (gestion 2006) = 1 mois, soit 8ème échelon du 1er février 2008

Réduction acquise en 2008 (gestion 2007) = 3 mois,. Cette réduction de trois mois ne peut être mise en œuvre pour l'avancement au 8ème échelon car elle a été acquise l'année où intervient l'avancement d'échelon.

Elle est mise en réserve et sera pris en compte pour l'avancement au 9ème échelon. L'agent avancera donc **au 8ème échelon le 1er février 2008**.

15) Question : « La Note pivot, c'est comme la moyenne nationale, n'est-ce pas ? ».

Réponse : **NON**. Le système de la «note pivot» n'est pas le système de la «moyenne nationale».

Le système de la « note pivot » n'est pas non plus le système de la « note de référence » qui a failli être mise en application à la fin du siècle dernier.

Cette note pivot n'est donc pas la note de référence, n'est donc pas la moyenne nationale, n'est donc pas la note de départ, c'est une « note pivot » fixée pour chaque échelon de chaque grade.

Partant de là, elle pourrait être la même pour chaque échelon de chaque grade (10.00 par exemple) car ce qui importe pour l'Administration, ce n'est pas « la note » mais « l'évolution » de la note. C'est à partir de ce seul critère qu'elle va apprécier le niveau de collaboration d'un agent et qu'elle en tirera des conséquences sur l'avancement et les promotions.

Etant donné les quotas des évolutions positives (20 % pour 3 mois de réduction et 30 % pour un mois) l'Administration se dégage les moyens pour mettre en avant une élite dont la particularité sera d'exister tant qu'elle ne sera pas dépassée par une autre élite dont la particularité sera d'exister tant qu'elle ne sera pas dépassée par une autre élite dont la particularité sera d'exister tant qu'elle ne sera pas dépassée. **Le système de la note pivot, parce qu'il arrive à un moment où nos managers n'ont que trois mots à la bouche « rémunération au mérite » est un système amenant la division entre les agents parce que la solidarité est un frein à la servilité, qui peut casser totalement l'esprit d'équipe qui fait la force d'un service.**

16) Question : « Puis-je faire appel seulement sur mon compte-rendu d'évaluation ? ».

Réponse : **NON**, le recours contre le compte rendu d'évaluation ne peut se faire qu'après remise de la notation et dans le cadre d'un appel de note.

Le Décret Fonction Publique du 29/04/2002 ne prévoit pas, en effet, ce type d'appel. Les interventions syndicales auprès du Ministre des Finances, ont permis la modification de l'article 1.5 de la circulaire d'application du 21/01/2004 en date du 04/11/2004. Cette modification précise que le compte-rendu d'évaluation est un document concourant à la procédure de notation. A ce titre, « *tous les éléments figurant dans ce compte-rendu qui concourent à la procédure de notation* » sont susceptibles d'être contestés par l'agent. La CAP compétente peut, dans l'avis émis, demander que les éléments du compte-rendu de l'entretien d'évaluation soient modifiés.

Au MINEFI, il est donc maintenant possible d'effectuer un recours sur le compte-rendu d'évaluation à la condition de contester un élément de la notation (sur note et/ou appréciation).

17) Question : « Est-ce que si j'obtiens +0.06, je suis prioritaire pour avoir la prime de 400 Euros? ».

Réponse: **NON**. Une note à +0.06 (pour 20 % des agents d'un corps), ne donne en aucun cas une priorité pour l'attribution d'une prime à la performance (ou de mesure d'accompagnement liée aux réformes) allouée qu'à 15 % seulement des agents du Ministère. Mathématiquement, 15 % n'a jamais été égal à 20 % !

De plus, il est envisagé d'attribuer la prime à la performance aux agents exerçant dans un même service qui se serait mis en valeur. Or, dans les services en question, tous les agents ne se verront pas attribuer une évolution positive de 0.06, loin de là.

18) Question : « J'ai eu - 0.02 par rapport à la note pivot et donc une majoration d'un mois. Dois-je attendre + 0.02 audessus de cette note pivot pour obtenir une réduction d'1 mois ? ».

Réponse : **NON**. Admettons que le note pivot de ton échelon soit fixée à 16.00.

L'application d'une évolution négative de -0.02 te sanctionne d'une **majoration** (retard à l'avancement) de cadence d'un mois.

Si l'année suivante tu obtiens une évolution positive de +0.02 tu bénéficieras donc d'une réduction de cadence d'un mois. Celle ci n'effacera pas la sanction de l'année précédente mais en annulera simplement la conséquence en matière d'avancement.

Pour obtenir réellement d'une réduction de cadence d'un mois lors de ton avancement à l'échelon suivant tu devras à nouveau obtenir une évolution positive de +0.02.

Exemple : Note pivot 16.00 première notation dans l'échelon en 2005 (gestion 2004)

Notation 2005 (gestion 2004) : 15.98 soit une évolution négative de -0.02 = majoration de cadence d'un mois ;

Notation 2006 (gestion 2005) : 16.00 soit une évolution positive de +0.02 = réduction de cadence d'un mois ;

Notation 2007 (gestion 2006) : 16.02 soit une évolution positive de + 0.02 = réduction de cadence d'un mois ;

SOIT : - Notation 2005 (gestion 2004) = + 1 mois (majoration)

- Notation 2006 (gestion 2005) = - 1 mois (réduction)

- Notation 2007 (gestion 2006) = - 1 mois (réduction)

Soit une réduction effective d'un mois **mais, la sanction de la notation de 2005 reste dans le dossier.**

19) Question : « Il paraît que je ne peux avoir qu'une seule fois 0.06 et pas plus? ».

Réponse : **NON**. Selon les directives de l'Administration, les évolutions positives de +0.06 ne doivent pas être attribuées par rotation entre les agents. Dans l'idée de l'Administration il est bel et bien question que ces évolutions (0.06) reviennent pour la plupart d'entre elles aux mêmes agents d'une année sur l'autre. Pour ce qui est des évolutions de +0.02 elle admet que leur attribution peut concerner davantage d'agents.

20) Question : « Au bout de combien de temps dois-je faire appel ? ».

Réponse : Au bout de 5 minutes... les agents disposent d'un délai de **deux mois** à compter de la date de la remise de la fiche de notation pour déposer un recours. Un agent qui n'est pas d'accord avec sa note chiffrée et/ou son appréciation littérale et/ou son compte-rendu d'évaluation doit faire appel pour modifier un ou plusieurs de ces éléments. Cela veut donc dire qu'il doit faire appel l'année où le grief est porté.

Nous rappelons que la notation est annuelle et que ce n'est pas en 2008 qu'un agent pourra demander une révision de la note ou de l'appréciation qui lui ont été attribués en 2005.

21) Question : « Si j'ai deux baisses de note consécutives, est-ce que je risque un passage en CAP disciplinaire ? ».

Réponse : **NON**. Une évolution négative n'est pas assimilée à une sanction disciplinaire mais représente déjà en soi une sanction qui ralentit la cadence d'avancement. Deux baisses de note sont sensées refléter une dégradation persistante. La sanction disciplinaire, c'est autre chose de bien plus compliqué. Mais, il est évident que des évolutions négatives répétées, peuvent servir d'éléments à charge.

22) Question : « Dois-je signer la fiche de notation dans le cadre prévu ou uniquement dans le cadre «observations de l'agent»? ».

Réponse : **La signature vaut uniquement accusé de réception de la feuille de notation**. Cette signature n'empêche pas du tout de déposer un recours contre la notation et n'hypothèque en rien les chances d'aboutissement de celui-ci. Nous précisons également qu'il n'y a pas lieu de préciser au moment où l'on accuse réception de la feuille de notation de son intention de faire appel (la décision peut d'ailleurs ne pas encore être prise à ce moment là) Néanmoins, s'il existe un désaccord, notamment à propos des fonctions exercées et des conditions d'organisation du service, il y a sans doute intérêt à le faire observer dans le cadre prévu à cet effet.

23) Question : « Suite à un accident, j'ai été hospitalisé et absent du service pendant 7 mois. Dois-je être noté? ».

Réponse : **OUI** : seuls les agents justifiant de moins de 90 jours (3 mois) en services effectifs dans l'année ne sont pas notés.

24) Question: « Mon chef de service m'a expliqué que la nouvelle notation ouvre droit à 90 mois à distribuer au lieu de 75 par fraction de 100 agents. Pour quelle raison alors trouvez-vous que ce nouveau système est plus injuste ? ».

Réponse : Si en effet l'Administration présente ces 90 mois à distribuer pour 100 agents comme une avancée, la réalité est tout autre. Le nouveau système instaure une méritocratie pour une élite seulement (20% des agents notés qui bénéficieront **OBLIGATOIREMENT** de 3 mois de réduction en application de l'article 13.1 du Décret de 2002). Cette inégalité légiférée peut être ainsi considérée comme injuste !

Exemple : 150 agents dans le corps de cadre C (50 en échelon terminal, 75 en échelon variable et 25 en échelon fixe) Il y a donc 90 mois à répartir pour les 100 agents (75+25 sans les échelons terminaux exclus) mais 20 agents auront, de facto, 3 mois de réduction , soit 60 mois au total.

Il en restera alors que 30 mois à répartir (mois par mois) aux 80 agents restant.

25) Question: « Est-ce exact que les recours en CAP Locales ne serviront plus à rien? »

Réponse: La légitimité de ces Organismes Paritaires n'est absolument pas remise en cause par le nouveau système de notation. Ils auront par ailleurs de plus en plus d'importance avec, à partir de l'année prochaine, l'examen des tableaux d'avancement au niveau local. L'accentuation de la déconcentration de la gestion des personnels nécessite, face à l'administration, des élus en capacité de défendre les intérêts des agents.



et encore

26) Question: « Lors de mon entretien, mon chef de service m'a précisé qu'il proposerait une évolution positive de ma note chiffrée. N'ayant rien obtenu, que dois-je faire? »

Réponse : APPEL

27) Question : « Je ne m'y retrouve pas dans ma note chiffrée. Avant j'étais nettement au-dessus de la moyenne nationale. Que dois je faire ?»

Réponse : APPEL

28) Question : « L'année dernière lors de la CAP , le TPG m'avais promis une augmentation de note pour cette année. Cette année , je suis à la note pivot. Que dois je faire ?»

Réponse : APPEL

29) Question : « Je suis à la note pivot alors que j'estime avoir travaillé comme mes collègues, Que dois je faire ?»

Réponse : APPEL

30) Question : « Je ne m'y retrouve pas dans la nouvelle appréciation générale qui est beaucoup plus «laconique» que les années précédentes. Que dois je faire ?»

Réponse : APPEL

31) Question : « Je ne m'y retrouve pas dans le compte rendu d'évaluation. Que dois je faire ?»

Réponse : APPEL

