

NOTATION 2012

(GESTION 2011) :

de l'importance de faire appel !

L'année 2011 est le dernier exercice à se dérouler dans le cadre du décret n°2002-682.

La situation de la DGFIP fait qu'il existe toujours deux systèmes de notation selon la filière d'appartenance de chaque agent. Les instructions et notes de service antérieures restent donc applicables, hormis les éléments suivants :

- ▶▶ Calendrier de gestion ;
- ▶▶ L'évaluation 2012 sur la gestion 2011 ;
- ▶▶ Enveloppe capital et dotation nationale : affectation des majorations d'ancienneté appliquées en 2011 et ventilation au réseau ;
- ▶▶ Attribution et gestion du +0,01;
- ▶▶ Modalités d'attribution des réductions d'ancienneté ;
- ▶▶ Gestion des agents situés à l'échelon terminal de la grille du corps ;
- ▶▶ Modalité d'examen des recours.

Ces évolutions sont présentées en détail dans le dossier joint.

A compter du 1^{er} janvier 2013, l'évaluation professionnelle des agents s'effectuera dans le cadre du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010. La CGT Finances Publiques continue de dénoncer cette réforme, qui s'inscrit dans la continuité de celle déjà menée en 2002, et où la logique est bien d'individualiser toujours plus les carrières et les rémunérations. La CGT Finances Publiques condamne également le dogmatisme de la Direction Générale qui refuse d'utiliser la possibilité offerte par l'article 1^{er} du décret de 2010 de maintenir une notation chiffrée en l'inscrivant dans les statuts particuliers.

SOMMAIRE

- *Pourquoi faire appel ?*
- *Quand faire appel ?*
- *Comment faire appel ?*
- *Bien servir l'imprimé*
- *Nouveau barème de notation*

Montreuil, le 10 avril 2012

Syndicat national
CGT Finances Publiques

- Case 450 ou 451
- 263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex
- dgfip@cgt.fr
- www.financespubliques.cgt.fr
- Tél. : 01.48.18.80.16

➡ **Pourquoi faire appel ?**

Faire appel est un droit pour chaque agent !

Votre évaluation/notation est terminée et vous êtes déçu en recevant votre notation finale. Si vous êtes en désaccord total ou partiel avec votre notation ou avec les appréciations présentes dans le compte rendu d'entretien, vous vous posez les questions suivantes...

Pourquoi une telle notation puisque mon travail n'est pas en cause ?

La réponse se trouve dans les principes mêmes du système de notation actuel : comment expliquer que d'un côté le gouvernement actuel affiche tous azimuts, la valeur travail et que de l'autre côté, il limite les possibilités de reconnaître ce travail.

Le système de quotas est un système absurde : d'une part, le notateur ne peut attribuer comme il le souhaiterait des bonifications pour reconnaître l'implication des agents qui travaillent à ses côtés, d'autre part, l'ensemble des personnels en fait les frais.

Comment faire pour ne pas se retrouver dans la situation du « pot de terre contre le pot fer » ?

En l'état actuel des choses, la meilleure des solutions pour l'agent est de déposer un recours en notation.

Les chances de voir aboutir le recours sont loin d'être négligeables puisque les agents qui déposent des recours sont souvent reconnus pour leur rôle dans la bonne marche de leur service.

La situation de l'emploi dans les services met les agents les plus fragiles en difficulté, ce que l'administration ne peut ignorer. Cela n'est donc pas réservé aux agents en difficulté comme voudrait le faire croire l'administration.

Le fait de déposer un recours en notation entraîne-t-il des sanctions ?

Non en aucun cas. Tout au contraire un agent qui dépose un recours, a plus de chance d'être rétabli dans son droit à une notation juste. Les notateurs seront d'ailleurs plus attentifs à sa situation.

Un agent qui ne dépose pas de recours risque lui d'être pénalisé notamment au niveau de l'avancement. En acceptant chaque année une notation injuste, les chances d'être promu s'amenuisent... Dans ce cas, il vaut mieux donc, agir que subir !

Il est important d'exercer son droit de recours tant au niveau individuel que collectif.

▶ Au niveau individuel, c'est le moyen le plus efficace pour défendre la qualité de son travail, mais aussi son déroulement de carrière pour les tableaux d'avancement et une éventuelle promotion par liste d'aptitude.

▶ Au niveau collectif, plus il y aura de recours déposés, plus l'administration sera contrainte de reconnaître que le système de notation est injuste.

Agent avec une évolution de note négative

Il est important de faire appel lorsque votre évolution de note est négative. Un -0,06 ou un -0,02 implique un retard dans l'avancement d'échelon, ce qui a des incidences au niveau de votre rémunération.

Mais un -0,01 n'est pas non plus satisfaisant. Si c'est sans effet sur l'avancement d'échelon, cela a des répercussions sur le déroulement de votre carrière : toute note négative peut être un motif pour ne pas promouvoir un agent par tableau d'avancement.

➡ **Quand faire appel ?**

Le délai pour faire appel de sa notation est d'un mois à compter de la réception de la fiche.

Cela laisse le temps pour se décider après avoir pris l'attache et le conseil de militants ou d'élus de la CGT Finances Publiques.

Quand un agent se décide seul et rédige lui-même directement son appel de note sans aide militante, il peut exister des formulations qui risquent de desservir l'appel. Il est donc conseillé de se faire aider dès le stade de la décision de faire appel, et en particulier pour la rédaction de la requête.

Ce délai de recours d'un mois n'est qu'un délai pratique. Il vise à harmoniser la gestion des recours entre les deux filières et à permettre l'examen de l'ensemble des demandes dans l'année civile.

Les agents qui seraient absent des services durant cette période disposent toujours du délai réglementaire de deux mois pour faire appel.

➡ **Comment faire appel ?**

Un appel de note est un droit qu'il faut savoir utiliser avec pertinence dans le but de gagner une modification de la notation chiffrée et/ou des appréciations littérales. Il convient d'éviter les termes polémiques, les longs développements qui servent d'exercice de défoulement, les jugements péremptoirs.

La description des conditions de travail, le mal-être des agents, les conséquences des suppressions d'emplois et des réformes sont des sujets tellement essentiels, qu'ils ont leur place dans les déclarations liminaires lues en début de séance de CAP par les élus de la CGT Finances Publiques.

Ils donnent lieu à des débats en séance avec la parité administrative.

Le but d'une requête est de présenter des arguments qui mettent en valeur les qualités professionnelles de l'agent qui ne sont pas assez reconnues dans sa notation.

Il ne s'agit donc pas de se lancer dans des comparaisons avec des collègues, mais d'être factuel dans l'argumentaire au moyen de données vérifiables concernant sa propre manière de servir.

Le débat doit être détaché de la performance ou des résultats tant recherchés par la direction à toute occasion.

➡ **Bien servir l'imprimé**

L'imprimé (n°100-SD) qui sert à la procédure d'appel doit être utilisé quelle que soit la filière d'origine de l'agent. Il est à transmettre sous-couvert de la voie hiérarchique.

La première page est celle où figureront les informations (cadre I) concernant la direction de notation, l'état civil du requérant, son grade et échelon et la date de prise de rang.

Pour remplir ces cases, il faut se référer à la fiche de notation contestée.

La rubrique «demande de révision» (cadre III) est stratégique car elle conditionne l'examen de votre requête. Il vaut mieux cocher toutes les cases en cas de doute.

Le but est de faire une démonstration concise et argumentée démontrant qu'il y a un problème sur la note chiffrée ou sur l'appréciation littérale par rapport à la réalité de la manière de servir.

La deuxième page contient le corps de la requête de l'agent. Il faut présenter les arguments dans un ordre logique et surtout les étayer dans la mesure du possible par des faits.

Une bonne requête est un texte qui souligne les progrès, les efforts, les qualités, l'adaptation d'un agent dans le cadre de l'exercice professionnel de ses missions. Il faut donc s'appuyer sur des éléments pertinents, à savoir des faits incontestables. A titre exemple, les objectifs atteints, la nature des activités exercées dans le poste ou bien le remplacement d'un collègue absent sont des éléments qui permettent d'apprécier la manière de servir.

Il est important de bien indiquer le niveau du relèvement souhaité ! L'administration justifie souvent le refus d'un examen du +0,06 au motif qu'il n'est pas explicitement demandé par l'agent.

➔ **Nouveau barème de notation**

L'entrée en vigueur des statuts fusionnés au 1^{er} septembre 2011 a entraîné le reclassement de tous les agents dans un corps de la DGFIP.

Tous les agents sont notés pour la 1^{ère} fois dans leur nouveau corps sans que cela ne remette en cause l'appréciation de leur valeur professionnelle ni les réductions acquises dans l'ancien corps : les barèmes restent inchangés, et chaque agent est amené à être noté en référence à la note pivot.

Un agent peut donc voir sa note baisser par rapport à l'an passé s'il avait obtenu une réduction d'ancienneté ou une note d'encouragement. Pour autant, les effets de réduction d'ancienneté restent acquis.

L'élément essentiel est la variation de note qui détermine l'avancement de l'agent.

QUELQUES CONSEILS PRATIQUES

- 1/ contactez les militants et élus de la CGT pour une analyse et pour une aide à la rédaction de l'appel
- 2/ ne pas oublier de transmettre un double de l'appel aux élus locaux et/ou nationaux
- 3/ faire un point après la CAP Locale avec les élus pour envisager un recours en notation au niveau national.