



EVALUATION / NOTATION !

Campagne 2012

SOYONS VIGILANTS !

Depuis le 1^{er} Septembre 2011, les corps des Impôts et du Trésor ont été fusionnés.

Tous les agents seront notés pour la 1^{ère} fois dans leur nouveau corps sans que cela ne remette en cause l'appréciation de sa 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.

Cependant, les agents resteront notés selon les règles propres à leur filière d'origine, ayant effectués l'essentielle de l'année dans leur corps d'origine.

CE QU'IL FAUT SAVOIR :

Nouveauté : pour la Filière Gestion Publique des dates limites ont été introduites afin de permettre la gestion des recours sur l'année civile. Néanmoins, ce calendrier harmonisé reste un calendrier de gestion non opposable aux agents qui peuvent toujours bénéficier des délais de recours prévus par le décret, soit 2 mois.

Toujours pour la Filière Gestion Publique, **l'abandon du principe de rotation positive !** Ce qui laissera un peu plus de place à l'arbitraire ou au favoritisme, c'est selon On ne peut que déplorer le clientélisme et l'iniquité qui va en découler.

LES DATES A RETENIR :

- **date limite des entretiens d'évaluation : 23 Mars 2012**
- **date limite des remise de notation : 20 Avril 2012 (papier pour la FF, Eden pour la FGP)**
- **date limite du dépôt de demande de révision de la notation : 21 Mai 2012 (ou dans les 30 jours de la remise de la fiche de notation)**

LE NOTATEUR

L'entretien d'évaluation est mené par ton supérieur hiérarchique direct. Dans le cadre des services fusionnés (SIP, PRS, service de Direction), c'est donc le responsable de la structure qui conduit l'entretien. Ceci implique que celui-ci veille aux respects des règles propres à la filière d'origine de l'agent.

Le tableau synoptique pour la filière Gestion Publique est maintenu, selon les modalités antérieures.

Dans le cas où le chef de service délègue la tenue de l'entretien à son adjoint, ce dernier doit également procéder à la notation de l'agent.

L'ENTRETIEN D'EVALUATION

Il est conseillé au chef de service de te fixer le rendez-vous **au moins 48 heures à l'avance, afin de te laisser le temps nécessaire à la préparation de ton entretien.**

La convocation doit être, écrite pour les agents FGP.

Le rendez-vous peut être fixé de façon informelle mais en concertation pour la Filière Fiscale. En cas de refus à la 1^{ère} convocation orale, une 2^{nde} doit être proposée par écrit (note écrite ou par voie de messagerie).

La CGT te conseille vivement de préparer ton entretien (seul ou avec notre aide).

L'instruction reconnaît qu'il n'existe pas d'entretien type, et qu'il doit être conduit selon les personnalités de chacun des interlocuteurs. Néanmoins, s'agissant d'un entretien professionnel, il doit concourir à apprécier les résultats professionnels au regard des objectifs assignés en **tenant compte des conditions d'organisation et de fonctionnement du service.** Sont évoqués également, les éventuels besoins de formation, les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Enfin tes objectifs pour l'année à venir doivent t'être communiqués.

Si tu es agent de la FF, à l'occasion de cet entretien, le chef de service à l'obligation de préciser la tendance de la note chiffrée à venir et de l'indiquer page 2 de l'imprimé n° 402 du compte rendu d'entretien et d'évaluation. (le cadre n'est pas servi si l'agent est maintenu à la note pivot).

En tout état de cause, la tendance d'une proposition d'une évolution positive ou négative ou l'absence d'une proposition d'évolution doit être connue de l'agent au terme de l'entretien.

A l'issue de l'entretien, le chef de service a un délai maximum de 8 jours pour te remettre le compte rendu de l'entretien. C'est ce même délai dont tu disposes pour rendre le document signé avec ou sans remarque.

Si tu es agent de la FGP, tu trouveras sous EDEN les appréciations de ton chef que tu devras valider dans le délai de 8 jours.

La signature ou la validation sous EDEN ne vaut qu'accusé de réception et ne signifie pas que tu es d'accord avec son contenu.

Au cours de l'entretien, il convient d'être vigilant sur les points suivants :

- l'analyse des fonctions exercées : s'assurer que l'entretien vise l'ensemble des fonctions exercées (être particulièrement vigilant en cas d'un changement de fonctions ou de service en cours d'année notamment), et tout particulièrement sur les tâches effectuées hors du champ normal du poste (ex GSM, Gestion de la restauration ...) – participation à une action de formation....
- Les conditions d'organisation et de fonctionnement du service: **tous les « incidents »** ayant affecté le service et le travail personnel de l'agent évalué doivent être précisés et relevés (ex situation réelle de l'emploi : service en sous effectif chronique, travaux immobiliers ou déménagements, problèmes informatiques...).

Il faut être particulièrement vigilant sur le compte rendu rédigé par les chefs de service et notamment sur les objectifs fixés pour l'année en cours. En effet, les objectifs ne doivent pas être une simple déclinaison individuelle des objectifs chiffrés du service. Les objectifs ne doivent pas non plus être un catalogue des missions à exercer par l'agent.

Compte tenu de la place occupée par le compte rendu d'évaluation dans l'élaboration de la notation et celle qu'occupe le compte rendu dans les critères de sélection pour les modes de promotion interne, il est impératif pour chacun d'utiliser le délai de 8 jours pour bien analyser ce compte rendu.

Tout sous-entendu de marge de progrès à faire ou de « faiblesse » doit t'alerter.

Il est fortement conseillé d'apporter des observations écrites au compte rendu dans l'éventualité par exemple d'un recours en notation.

LA NOTATION

Le barème de notation harmonisée (fiche 6 de la note RH) prévoit la note pivot par grade/échelon.

Pour reconnaître la valeur d'un agent, les bonifications de +0,02 et +0,06 sont attribuées qui accélèrent respectivement le déroulement de carrière de 1 mois ou de 3 mois.

Dans les 2 filières, et bien que les termes utilisés soient différents, les pratiques étaient globalement identiques à une exception : l'attribution de la note d'encouragement (+0,01).

A ce sujet, la note 2012 précise : « la marge de +0,01 pourra être attribuée aux très bons agents pour lesquels les contraintes liées à la gestion de l'enveloppe ouvrant droit à réduction d'ancienneté ne permettent pas de leur attribuer une réduction d'ancienneté. **Elle devra être interprétée comme un quasi-engagement d'attribuer l'année suivante une marge de +0,02, si la manière de servir le confirme** ».

La CGT reste opposée au principe de voir un agent pouvoir se voir attribuer 2 années de suite un +0,01.

Lorsque tu bénéficies d'une marge d'évolution positive ou négative, les justifications de cette évolution doivent figurer sur ta fiche de notation

Ce nouvel élément permet à l'administration d'éviter les appels liés à l'incohérence entre l'appréciation littérale et la note chiffrée. Dans le cadre d'une évolution négative, certains notateurs vont être tentés d'émettre des réserves afin de se prémunir d'un appel.

Les situations particulières (temps, partiel, fonctions syndicales, maladie ...) ne doivent jamais t'être reprochées. Tu dois être exclusivement apprécié sur la base des services accomplis pendant ton temps de présence effectif.

IMPORTANT : Si tu postules ou prévois de postuler pour une liste d'aptitude, tu dois être vigilant sur ton compte-rendu d'entretien, tes appréciations littérales et ta note chiffrée.

C'est au regard de ces 3 éléments et de leur évolution sur les 5 dernières années que l'administration apprécie les candidats à cette promotion interne.

La CGT te conseille :

- de veiller à ce que l'appréciation littérale ne soit pas décalée par rapport à la note chiffrée
- d'être attentif à la cohérence entre l'appréciation de l'année et la note chiffrée qui t'est attribuée
- de vérifier que la note est en concordance avec le tableau synoptique pour les agents FGP
- de la contacter au plus vite si la marge d'évolution est négative : -0,01 ; -0,02 ou -0,06

Vigilance !!

*Si tu restes plusieurs années de suite à la note pivot, poses toi les bonnes questions !
Comptes ta fiche de notation avec celle de l'année précédente.
De même, la réussite à un concours ou une demande de mutation ne doivent pas être un frein à une bonification.*

RAPPEL Filière Fiscale: DOCUMENTS A EXIGER

1 – Les fiches préparatoires rédigées par l'ancien chef de service (410 & 411) en cas de :

- mutation en cours d'année
- changement de chef de service

2 – La fiche préparatoire rédigée par l'encadrant intermédiaire (403)

exemple : celle rédigée par le B du secteur d'assiette ou le A de l'IFU.

RECOURS : dans tous les cas, si tu souhaites faire appel de ta notation, il est vivement conseillé de te rapprocher d'un élu CGT- Finances Publiques qui saura te conseiller pour la formulation de ta requête.

Contact : cgt.ddfip95@dgfip.finances.gouv.fr

Le plus de la CGT / Aide à la lecture des fiches de notation de la FF :

Une appréciation courte ou trop ramassée est souvent défavorable alors qu'une appréciation longue et très développée a un sens très favorable.

Toute une graduation existe dans les conventions des appréciations littérales : **du moins bon au meilleur** :

Par exemple : une collaboration peut être appréciée, bien appréciée, très appréciée, particulièrement appréciée, tout particulièrement appréciée, hautement appréciée.

De même que les connaissances sont bonnes, solides, très bonnes ou excellentes

Les élus de la CGT sont à ta disposition :

	TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Inspecteur	Evelyne Toquet	Ermont BCPR	Barbara Gehan	Cergy BDV 1
Contrôleurs	Rachel Alcaloïde Maryvonne Hennequin	Pontoise Hôpital Cergy Collectivités	Patricia Rivalain Cécile Hereus	Argenteuil Hôpital Cergy SIP
Agents	Nathalie Desjacques Myriam Lebdiri	Cergy CFIP Cergy SIP	Valérie Piat Zahia Abdeddaim	Cergy Amendes Sarcelles RF