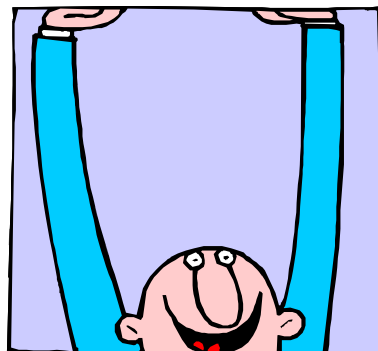


## LA NOTATION, C'EST COMME LES FRUITS, c'est de saison !



Décret du 29 avril 2002  
publié au J.O le 2 /5/2002  
abrogeant

le Décret 59.308  
du 14/02/59



## ENTRETIEN D'ÉVALUATION

Il se déroule depuis la 2<sup>ème</sup> quinzaine de janvier et jusqu'au 27 mars 2009  
Il porte à la fois sur une analyse rétrospective (pour l'année écoulée) et prospective (pour l'année à venir)

### Sur quels Critères va porter l'entretien ?

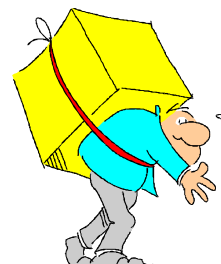
#### Pour l'année écoulée :



Sur les Fonctions exercées.  
Sur l'organisation et le fonctionnement du Service.  
Sur les Résultats professionnels obtenus au regard des objectifs assignés  
Sur les Formations suivies.  
Sur l'évolution des compétences et des aptitudes (connaissance -adaptation de l'Agent- capacité d'analyse et de synthèse- prise d'initiative).

*Situation de l'Agent au 31 décembre 2008*

#### Pour l'année à venir :



Fixation des objectifs au regard des conditions d'organisation et de fonctionnement du Service. (pas plus de 2 ou 3 objectifs assignés).

Besoins en formation.

Perspectives d'évolution professionnelle (carrière-mobilité fonctionnelle).

Éléments préparatoires à la Notation débouchant sur une tendance

*Situation de l'Agent au moment de l'entretien*

L'entretien d'évaluation doit être mené, conformément à l'article 3 du décret du 29 avril 2002 modifié, par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Une notation a été annulée par la juridiction administrative au motif que l'entretien avait été conduit par le chef de service départemental (au cas particulier le TPG). Ainsi, le chef de SIP (cadre de l'ex-DGI ou de l'ex-DGCP) doit mener l'entretien d'évaluation de l'agent en qualité de chef de service direct.

A l'issue de cet entretien, une tendance pourra se dégager sur l'obtention ou non d'une majoration de note (sans garantie pour l'Agent) dans l'attente des différentes réunions de la commission d'harmonisation départementale.

Cet entretien revêt la plus haute importance, puisque c'est sur cette évaluation que l'évaluateur va s'appuyer pour effectuer la notation et éventuellement les avancements de grade.

*En cas de refus de participation de l'agent à l'entretien d'évaluation, le chef de service évaluateur doit proposer un rendez-vous à l'agent par écrit.*

*Si l'agent persiste, son refus est mentionné uniquement sur le compte rendu d'évaluation, dans le cadre prévu à cet effet. Si le refus est mentionné dans l'appréciation portée sur la manière de servir de l'agent dans la fiche de notation, une telle mention pourra générer un appel de notation ou de demande d'évocation sur ce seul motif.*

*Enfin, il est rappelé que l'évaluateur doit impérativement servir toutes les rubriques du compte rendu (année écoulée comprise) et fixer les objectifs, la procédure se déroulant ensuite normalement : communication à l'agent et signature de l'agent.*

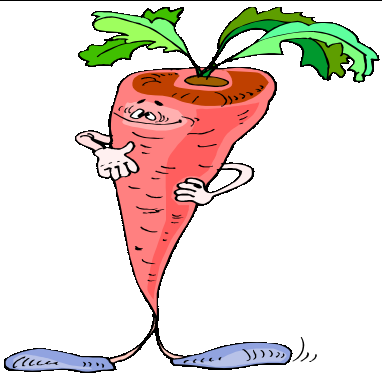

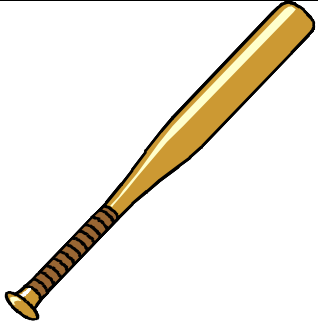
**Par ailleurs, la non participation à l'entretien ne constitue pas un critère d'appréciation de la manière de servir d'un agent et ne doit pas influencer sur la notation.**

#### AVIS DU FONCTIONNAIRE D'ENCADREMENT

Conformément à l'article 6 du décret n° 2002-682 du 29 avril 2002, modifié, il est rappelé que l'avis du fonctionnaire d'encadrement, lorsqu'il existe, est obligatoire.

A compter de la notation 2009 (gestion 2008), cet avis porté sur le document n° 403 relatif à l'avis du fonctionnaire d'encadrement sera communiqué par le chef de service à l'agent noté lors de la remise de la fiche de notation.

### LA NOTATION :

		
<b>- 3 mois</b> <b>+ 0,06</b>	<b>- 1 mois</b> <b>+0,02</b>	<b>RIEN</b> <b>Ou + 0,01</b>

Le contingentement d'augmentations de note (+0,02 et +0,06) ne sera pas attribué par service mais au niveau départemental, ou par établissement national et c'est bien le Directeur qui distribue. Le + 0,01 est gratuit pour la direction car non contingenté mais il ne rapporte rien à l'agent

A l'inverse, des pénalisations (majoration d'ancienneté) sont possibles et prévues :

- 0.06 (majoration de 3 mois)
- 0.02 (majoration d'1 mois)



Notation en fonction du grade et échelon détenus au 31/12 /2008

Remise de la fiche de notation à l'Agent vers la fin Avril

Retour de la fiche de Notation au Chef de Service = 8 jours pour la signer

(Observations possibles faites par l'agent lors de sa remise)

La fiche de notation portera sur **une seule appréciation générale** qui se fera sur 4 critères d'appréciation et tiendra compte impérativement de l'entretien-évaluation.

1. *implication personnelle (dont la réalisation des objectifs)*
2. *compétences personnelles (qualité de l'organisation – de l'encadrement)*
3. *connaissances professionnelles (expérience acquise-capacité à actualiser et à perfectionner)*
4. *sens du Service Public*

### **Quelle note chiffrée ?**

A chaque grade-échelon correspond une note-pivot préétablie.

➤ Les échelles de notation :

- s'échelonnent, selon la catégorie, de 13,00 à 17,00 ;
- évoluent par quart de point entre 2 échelons.

Quel que soit le grade-échelon,

les marges d'évolution positives annuelles sont fixées à :

- + 0,06 (marge d'évolution maximale) ;
- + 0,02 (marge d'évolution intermédiaire) ;
- + 0,01.

les marges d'évolution négatives sont fixées à - 0,06, - 0,02 et - 0,01 (note d'alerte).



## **LES DELAIS DE DEMANDE EN REVISION DE LA NOTATION**

Le délai général prévu pour exercer un recours contre une décision administrative est de deux mois (délai confirmé par un arrêt du Conseil d'Etat du 9 juillet 2007).

Toutefois, à l'issue d'un groupe de travail du 7 février 2008, le délai initial d'un mois à compter de la remise de la fiche de notation pour déposer une demande en révision de la notation en CAPL (ou CAPN) a été reconduit à titre pratique.



En conséquence :

- **les agents sont invités à déposer leur demande en révision de la notation en CAPL (ou CAPN) auprès de leur chef de service notateur dans un délai de 1 mois à compter de la date de remise de la fiche de notation.**
- **le délai pour déposer une demande d'évocation est de 15 jours à compter de la réception par l'agent de la notification de la décision du directeur suite à CAPL.** Les demandes d'évocation présentées hors délai seront rejetées, sauf cas de force majeure.

Dans l'hypothèse où des demandes de révision de la notation seraient déposées dans le délai de deux mois, mais trop tardivement pour être examinées au cours de ces CAPL, il conviendra d'organiser au plus tôt de nouvelles CAPL afin d'examiner ces demandes et de notifier les décisions en urgence.

## CALENDRIER DES OPERATIONS

- 15 janvier 2009 : début des entretiens
- 27 mars 2009 : date limite des entretiens d'évaluation
- 24 avril 2009 : date limite de remise des fiches de notation
- 24 mai 2009 : date limite de demande de révision de la notation en CAPL ou dans les 30 jours à compter de la réception de la fiche de notation.
- 15 juin 2009 : date limite des réunions des CAPL.
- 26 juin 2009 : Notifications des décisions suite à CAPL.

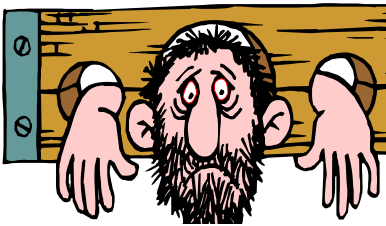
## POSITION DU SGI-FO

Dès le début, le SGI-FO s'est fermement opposé à cette Réforme et continue de réclamer le Retrait du Décret.

### LES EFFETS PERVERS DE CETTE REFORME

#### INCIDENCE DE LA NOTATION

- Source d'individualisme et de compétition entre les Agents et aussi entre les Services. le contingentement d'augmentation de note (+0,02 et + 0.06) s'opérant au niveau départemental.
- Source d'inégalité notamment sur le déroulement de carrière qui se faisait jusqu'à présent par rapport à l'ancienneté.
- Les Agents détenant une note inférieure à la note-pivot de leur grade-échelon seront écartés du projet de tableau d'avancement.
- L'accroissement de la rapidité des réductions ou majorations (annuelles) d'ancienneté liées à cette nouvelle notation liée à l'évaluation des « performances » de l'agent introduit le mérite individuel avec les conséquences sur la rémunération.



La clé de voûte de la notation est constituée par l'entretien-évaluation.  
Le compte rendu qui est fait par le chef de service fixe les objectifs individuels pour chaque agent.

#### INCIDENCE DE L'ENTRETIEN D'EVALUATION

L'administration entend substituer ce « contrat » à la position réglementaire de l'agent régi par le statut de la Fonction publique qui garantit son indépendance dans l'exercice de ses fonctions.

**Demain,**

Ainsi, l'entretien d'évaluation, rebaptisé « entretien professionnel », deviendrait le rendez-vous privilégié pour enfermer les agents dans une course permanente à la performance individuelle et à la réalisation d'objectifs de plus en plus contraignants pour les agents.

***Pour le SGI FO une seule loi  
DÉFENDRE VOS DROITS***

**ADHEREZ à FORCE OUVRIERE**