



263 Rue de Paris Case 550
93515 MONTREUIL cedex
Tél : 01 55 82 87 37 – Fax 01 55 82 87 38
E-mail : cgtpolice@cgt.fr
Site Internet : www.police.cgt.fr

Fiche pratique CGT-Police : la notation des CEA

Sur quelle période sommes-nous notés ?

Du 1er juillet de l'année dernière au 30 juin de cette année.

Quand dois-je avoir les documents pour préparer mon entretien d'évaluation?

Une semaine avant la date de l'entretien sous peine de nullité de la notation devant le Tribunal Administratif (TA).

L'entretien est-il obligatoire ?

Oui sous peine de nullité de la notation devant le TA.

Qui doit conduire l'entretien ?

Le supérieur hiérarchique **DIRECT** de l'agent sous peine de nullité de la notation devant le TA.

Combien de fois peut-on me refuser une demande de formation ?

Un nouveau refus opposé à une demande de formation de même nature déjà sollicitée par un fonctionnaire ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente (article 7 du décret 2007-1470 du 15 octobre 2007).

Je n'ai pas eu de formation continue durant 3 ans, suis-je prioritaire ?

L'accès à une action de formation continue prévue dans le plan de formation est de droit pour l'agent qui n'a bénéficié au cours des trois années antérieures d'aucune action de formation continue de cette catégorie. Cet accès peut toutefois être différé d'une année en raison des nécessités de service, après avis de l'instance paritaire compétente (article 7 du décret 2007-1470 du 15 octobre 2007).

Comment puis-je mobiliser mon Droit Individuel à la Formation DIF ?

La Direction des Ressources et des Compétences de la Police Nationale (DRCPN) précise dans ses instructions que *"les demandes dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), ne doivent porter que sur les actions de formation inscrites au Plan National de Formation (PNF). Les demandes DIF formulées en 2013 doivent s'appuyer sur le PNF 2013 mis en ligne sur le site intranet DRCPN."*

Heureusement que ces instructions sont illégales et qu'une note de service ne peut créer du droit.

Vous pouvez demander en conséquence une formation de votre choix, même en dehors du PNF. Ce droit est **INDIVIDUEL** et permet le cas échéant de préparer un nouvel avenir professionnel.

L'administration à 2 mois pour vous répondre, une fois que vous lui avez fourni un devis pour la ou les formations de votre choix. En cas de non-réponse, l'administration se prononce favorablement pour votre demande.

Vous cumulez 20h de DIF par an, plafonnées à 120h.

Qui signe mon évaluation ?

L'évaluation est signée par le supérieur hiérarchique direct, une fois l'entretien fait.

Puis, elle est transmise au chef de service qui apporte son appréciation et la signe.

Ensuite le supérieur hiérarchique direct fait signer sa notation au fonctionnaire, pour qu'il prenne connaissance de l'appréciation du chef de service.

Enfin l'original de cette notation est versé au dossier de l'évalué. Un exemplaire est conservé par l'évaluateur, un autre est remis à l'évalué.

Est-ce que n'importe quelle appréciation peut être mise sur mon évaluation ?

La jurisprudence interdit de faire figurer dans une notation des faits subjectifs : comme la manière de servir, le comportement, la manière de servir...

L'article 9 du Code Civil et l'article 8 de la convention européenne des Droits de l'Homme (CEDH) garantissent le respect à la vie privée et familiale. Tout fait extérieur à la vie professionnelle est donc interdit sans aucune exception.

Pour éviter tout contournement de la procédure disciplinaire, il est interdit de mentionner ou de prendre en compte des manquements à la discipline qui n'ont abouti à aucune sanction.

Il peut être fait état des faits qui ont abouti à une sanction disciplinaire, mais sans décrire la sanction elle-même, sinon le fait retirer cette sanction à sa prescription du dossier administratif serait sans effet.

Doit-on marquer son numéro de téléphone ?

NON. Surtout ne pas inscrire son numéro de téléphone, car l'administration ne payant votre forfait téléphonique, cela fait partie de votre vie privée.

Peut-on faire état ou prendre en compte mes arrêts-maladies ?

L'article 6 de la loi 83-634 précise *qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé.*

De même l'article 225-1 rappelle également que constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison (...) de leur état de santé.

En conséquence tout notateur en plus d'invalider la notation engage la responsabilité de l'administration devant la juridiction administrative et sa responsabilité pénale son acte étant délictueux, s'il mentionne ou fait allusion au jour d'absence pour maladie.

Comme le formulaire administratif prévoit des cases pour indiquer le nombre de jours d'absence pour maladie, toutes les notations peuvent être cassées sur le principe de la discrimination.

Peut-on faire état ou prendre en compte mon engagement syndical ?

L'article 6 de la loi 83-634 précise qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur activité syndicale.

De même l'article 225-1 rappelle également que constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison (...) de leur activité syndicale.

En conséquence tout notateur en plus d'invalider la notation engage la responsabilité de l'administration devant la juridiction administrative et sa responsabilité pénale son acte étant délictueux, s'il mentionne ou fait allusion aux activités syndicales d'un fonctionnaire.

La grille d'évaluation de l'administration est-elle légale ?

Moyen physique : oui parfaitement légal. Cependant l'administration ne remplissant pas ses obligations légales, à savoir planifier 2h de sport par semaine par fonctionnaire, ce critère doit être sans objet.

Jugement-faculté d'adaptation-curiosité intellectuelle : critères subjectifs, donc illégaux.

Faculté d'expression écrite et orale : critères légaux.

Courage - maîtrise -sang-froid : critères subjectifs donc illégaux.

Education-capacités relationnelles-présentations : critères subjectifs donc illégaux. En plus la présentation qui prend en compte la tenue uniquement est doublement illégal, l'administration ne nous donnant pas de quoi entretenir correctement nos tenus de travail.

Dignité-respect de la fonction : critères subjectifs donc illégaux. De plus reprise de l'article 5 du statut général de la fonction publique de... 1941 ! « *Le fonctionnaire doit, dans sa vie privée, éviter tout ce qui serait de nature à compromettre la dignité de la fonction publique, à porter atteinte au crédit et au renom de celle-ci* ».

Connaissances professionnelles en rapport avec la fonction et le grade : légal uniquement si une fiche de poste précise ces connaissances.

Disponibilité pour le service : dommage que la mention LOL ne puisse être intégrée dans la notation, car cette appréciation est sans objet. On est payé pour un travail et donc à moins d'être en absence irrégulière, on est tous disponible pour le service. A moins que cela face référence aux absences pour raison de santé ou familial. Dans ce cas cette mention est illégal en plus des pénalement répréhensible. Ou alors que l'administration considère que nous devons être disponible 24h/24, ce qui serait de l'esclavage, pénalement répréhensible également.

Activité déployée-qualité et rapidité du travail fourni : légal uniquement si une fiche de poste précise quelle quantité et à quelle rythme on doit travailler. Illégale si c'est pour sanctionner les collègues ne se pliant pas à la politique du chiffre et préférant faire de la qualité.

Aptitude au travail en commun - sens de l'organisation : critères subjectifs donc illégaux.

Relations hiérarchiques : critère subjectif donc illégal.

Initiatives - sens des responsabilité : critères subjectifs donc illégaux.

Confiance accordée : la fidélité au "chef" est une violation de l'article XII de la déclaration universelle des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 article XII : *la garantie des droits de l'homme et du citoyen nécessite une force publique. Cette force est donc instituée pour l'avantage de tous et non pour l'utilité particulière de ceux auxquels elle est confiée.*

Sur combien sommes-nous notés au global :

Sur 7 normalement, mais comme l'administration demande des rapports justificatifs pour les fonctionnaires ayant cette note, elle a plus un rôle décoratif. Dans la réalité nous sommes donc noté sur 6.

Y-a-t-il des consignes et des quotas pour les notations ?

Oui, des consignes sont données par certaines directions de la police Nationale pour des pourcentages à respecter dans la répartition des notes, quelle que soit la réalité.

Pour illustration un extrait d'une note de service : *à titre indicatif, pour un ensemble de plusieurs dizaines de fonctionnaires le pourcentage des meilleurs devrait osciller entre 10% et 20%, celui des faibles être de l'ordre de 10%, celui des bons de 60% à 70%. Un chef de service qui estimerait que le pourcentage de ses collaborateurs figurant parmi les meilleurs peut-être supérieur à 20%, devrait justifier et motiver son choix par une note d'accompagnement des tableaux statistiques. De plus, cette note et son argumentaire devront être validés par le sous-directeur concerné.*

Bien sûr cela est illégal et attaquable devant le TA.

La notation annuelle est une notation arbitraire "de gueule".

Son seul but est de renforcer le pouvoir coercitif de la hiérarchie policière et de lui donner le pouvoir d'exercer un "chantage" sur les fonctionnaires loyaux envers les institutions de la République et non des "chefs".

Cette évaluation permet de renforcer le "harcèlement moral" à l'encontre des personnels qui déplaisent. Une sorte de lettre de cachet moderne, qui au lieu de nous envoyer à la Bastille, brise notre carrière avec toutes les conséquences sur notre vie privée et familiale.



Si votre notation ne vous plaît pas, vous avez tous les moyens pour l'annuler au TA et d'envoyer en correctionnel les notateurs trop zélés et empressés de plaire à la haute hiérarchie. La CGT-Police est là pour vous aider dans vos démarches.

"La première raison de la servitude volontaire, c'est l'habitude." Etienne de LA BOËTIE extrait du discours de la servitude volontaire.