

LA POSTE

Montreuil, le 22 février 2012

LES CONSÉQUENCES D'APPRÉCIATION

Dans les faits, il faut être noté E pour éventuellement réussir des promotions. Si votre notation est moins favorable que l'année précédente, il est indispensable de faire requête et recours.

La notation peut bloquer l'avancement, jouer sur la rémunération, limiter le complément poste, et servir pour alourdir le dossier de l'agent.

Celle ci pour certaines fonctions peut aboutir à la suppression de poste.

Exemple, incidence de l'appréciation D sur le complément poste :

classe I :

- - 15% pendant 3 ans
- - 30% à partir de la 4ème année

classe II :

- - 28% pendant 3 ans
- - 56% à partir de la 4ème année.

POUR OU CONTRE LES NOTES ?



ENTRETIENS D'APPRÉCIATION : SE FAIRE RESPECTER !

La campagne d'appréciation au titre de 2011, pour les classes I à III, se déroule du 1er janvier au 31 mars 2012

La position de la CGT

La CGT conteste le principe de l'entretien d'appréciation, en face à face avec son supérieur hiérarchique, qui n'est **qu'un moyen de pression** inacceptable sur les agents.

Le seul critère commercial est retenu pour juger de la qualité d'un agent. Tout est centré sur la réalisation d'objectifs imposés unilatéralement, **au détriment de la reconnaissance des qualifications et de la conscience professionnelle de l'agent.**

En outre, les contrats de performance ou d'engagement sont dangereux car la signature engage l'agent à atteindre les objectifs qu'on lui a imposés, sans réelle possibilité de contestation ultérieure. Dans les faits, c'est un engagement à sens unique. **Rien n'est négocié et la Poste ne met pas tous les moyens en place pour aider à réaliser ce contrat.**

Les objectifs sont très souvent irréalisables et sont réévalués arbitrairement d'une année sur l'autre, voire dans l'année.

En fait, **c'est un outil supplémentaire de pression** sur les personnels, et un moyen pour éventuellement sanctionner les agents « récalcitrants », sous prétexte d'objectifs non atteints.

Pour la CGT, rien n'oblige à signer le contrat de performance.

L'entretien d'appréciation est aussi, selon les textes de la Poste : « un moment privilégié pour échanger sur les besoins de formation ». La CGT revendique une réelle formation pour tous, et incite fortement les agents à inscrire leurs besoins en la matière. Dans la pratique, de nombreux agents sont lancés sur de nouvelles fonctions sans formation, avec au mieux quelques jours de doublure. Ce qui n'empêche pas la Poste de sanctionner les erreurs.

La CGT exige la mise en place de critères objectifs et transparents, la CGT n'a jamais été contre la notation telle qu'elle était mise en œuvre par le statut de la Fonction Publique.

Cependant depuis la mise en place, en 1992, de l'entretien individuel d'appréciation à l'entretien d'appréciation qui prévaut aujourd'hui, tout est fait pour exercer des pressions considérables, injustifiées lors de ces entretiens.

L'entretien d'appréciation est un outil supplémentaire pour un management confinant à l'acceptation des choix de La Poste, ne tolérant aucune critique tant sur l'organisation du travail que sur les moyens nécessaires au travail et au service public.

Revendiquons et faisons valoir nos droits. Utilisons toutes les voies de recours possibles. Exigeons le respect et la dignité.

Les règles principales

L'agent doit être prévenu suffisamment à l'avance et doit recevoir une copie de sa grille d'appréciation pour pouvoir préparer son entretien. La date est déterminée par l'apprécié et l'appréciateur. On ne peut vous contraindre à participer à une date qui ne vous convient pas.

La signature de l'agent n'équivaut pas à une acceptation de la note.

L'agent peut avant de signer, contester par écrit les observations défavorables à son égard et apposer ses remarques, ou demander un délai de réflexion de cinq jours.

Vérifiez les chiffres et les faits sur lesquels reposent l'évaluation, et n'hésitez pas à les contester.

Exigez la photocopie de la grille une fois l'entretien tenu.

Les recours

Instances de recours

La Commission de médiation:

Elle est composée d'un « défenseur », choisi par l'agent, et de deux représentants de la Poste. L'apprécié peut y participer à condition d'en émettre le souhait. Cette instance n'est pas statutaire, et elle n'est pas équitable dans sa composition.

CAP : Commission Administrative Paritaire pour les fonctionnaires, et **CCP** : Commission Consultative Paritaire pour les contractuels. Ce sont des instances statutaires où siègent les représentants élus du personnel.

La procédure de recours suspend la validation de la note.

Le recours peut porter soit sur la note globale, soit sur un ou plusieurs critères d'appréciation.

A partir de la date de notification de la décision définitive, l'agent dispose de deux mois maximum pour saisir par écrit la commission de médiation.

Si la décision ne lui est pas favorable, il dispose à nouveau de deux mois pour faire un recours auprès de la CAP ou de la CCP.

L'agent peut aussi saisir directement la CAP ou la CCP, dans un délai de deux mois, sans passer par la commission de médiation.

Pour vous aider dans les demandes de recours, vous pouvez contacter les représentants CGT de votre service, voire le syndicat départemental. (Coordonnées sur le bulletin d'adhésion en bas de page)

Le droit au recours figure notamment dans le Bulletin Officiel des Ressources Humaines de la Poste du 23 juillet 2001. Il doit être utilisé sans crainte par les agents, et aucune pression de la hiérarchie ne doit être exercé pour l'empêcher.

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

| | |
|---|--------------|
| Nom | Prénom |
| Adresse | |
| Code Postal | Ville |
| (Facultatif) Téléphones ... → (perso) | → pro |
| Grade/Classification | Métier |
| Service/Bureau (nom et adresse) | |