



ÉVALUATIONS



La Banque attaque notre statut et veut supprimer les commissions d'avancement. La CGT fait la démonstration, au regard du travail réalisé par ses commissaires et des résultats qu'ils obtiennent, qu'elles sont très utiles aux salariés.

Elles sont des garde-fous indispensables contre les injustices et les inégalités en matière d'avancement, pour que les accords d'entreprise et les droits des agents soient respectés dans ce domaine.

Les commissaires CGT élus par le personnel sont porteurs de valeurs éthiques, luttent contre les injustices, contre toute les formes de discriminations et contre l'arbitraire.

Ils ne sont pas présents pour entériner un classement préétabli et immuable, car ils ne conçoivent pas la phase de délibération comme le simple fait d'acter des interclassements invariables.

Ils veilleront à ce que les engagements de la Banque soient tenus dans le cadre des différents accords d'entreprise (dialogue social, personnes en situation de handicap, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévention des risques psychosociaux, accord intergénérationnel...).

Les commissaires CGT veilleront à la reconnaissance par la Banque de l'investissement de tous les agents.



CONSEILS des COMMISSAIRES CGT pour VOTRE ÉVALUATION :

- Contacter votre commissaire et faites relire vos évaluations avant de signer ;
- Faites parvenir vos dossiers aux commissaires bien en amont des commissions ;
- « **Agent proposé** » ne signifie pas automatiquement « agent interclassé » ;
- Attention au : « on ne propose jamais la première année » => c'est faux ;
- Refusez les jugements de valeur inscrits dans l'évaluation : « Fait le travail pour lequel il est payé – A des chances d'avoir son grade cette année si on a la chance de le voir » ;
- Votre hiérarchie n'a pas le droit de souligner une situation particulière : handicap, maladie, maternité...mais VOUS, vous avez le droit d'écrire un commentaire si vous avez des précisions à apporter et/ou des désaccords avec votre évaluation : droit de réponse, page 3 de la fiche d'évaluation.

Consultez la [note d'application](#) sur l'évaluation dans le domaine 8, notamment les points de vigilance et d'amélioration à la fin de celle-ci (Pages 9 et 10) :

Pour connaître les conditions d'avancement du personnel employé consultez : [Lien](#)

☛ Règles d'avancement non Cadres

Pour connaître les conditions d'avancement du personnel non cadre, cliquez sur les onglets ci-dessous :

Personnel des Bureaux	Personnel Ouvrier	Personnel de Colone	Personnel de Service	Personnel d'Atelier
-----------------------	-------------------	---------------------	----------------------	---------------------

Les conditions d'avancement des cadres consultez : [Lien](#)

☛ Règles d'avancement cadres

04/02/2015

Vous trouverez ci-dessous les conditions d'avancement des cadres.

Personnel de direction	A02 - AD1 : règles d'avancement , Décision réglementaire 948 du 20 novembre 1970 Accès au grade d'AD1 : obligation d'avoir changé de direction ou de succursale depuis l'affectation initiale.
	Cadres supérieurs : Arrêté du Conseil général du 17 décembre 2008, Décision réglementaire du 29 juin 2009 relative au personnel de direction à partir du 4ème degré, Lettre du 25 février 2010 du Directeur général des ressources humaines aux cadres supérieurs et aux AD1 Accès au 4ème degré : obligation d'avoir changé de direction générale ou de région depuis l'affectation initiale.
Personnel d'encadrement	Règles générales : DR 1191, DR 1E22, C-2015-03 Mesures transitoires (délais spécifiques pour les agents qui étaient dans l'encadrement le 30 juin 1993) Décision réglementaire 1824 du 16 juillet 1993
	Service de l'inspection

Exemple de travaux d'une commissaire CGT lors d'une commission d'avancement 2016

Tous les agents qui ont transmis leurs dossiers à cette commissaire ont obtenu leur grade.

Tableau d'avancement de cette catégorie :

- 94 agents proposables ;
- 40 agents proposés dont 7 qui ont déjà été proposés en 2015 ;
- 34 inscriptions proposées par la DGRH ;
- 36 agents retenus dont 3 dans le cadre de la CARMIG (carrière minimum garantie).

Moyennes 2016 :

- Ancienneté dans le grade la plus favorable pour les agents retenus : 6 ans 4 mois ;
- Ancienneté dans le grade la moins favorable : 11 ans 7 mois ;
- Moyenne appréciée à la date de nomination : 8 ans 9 mois.

Commentaires :

Des remarques ont été formulées par la commissaire et annexées au procès-verbal de la commission : obligations de la Banque de respecter les accords d'entreprise tel l'accord handicap, de ne pas pénaliser des agents ayant réalisé une mobilité, ayant vécu des situations de maladie et de maternité.

L'ancienneté a été prise en compte pour la majeure partie des agents inscrits.

Annexe au Procès-verbal de la commission

« Les commissaires CGT élus par le personnel sont porteurs de valeurs éthiques, luttent contre les injustices, contre toutes les formes de discriminations et contre l'arbitraire. Ils ne sont là pour entériner un classement préétabli immuable.

Ils veillent au respect des accords d'entreprise et à la reconnaissance de l'investissement de tous.

Bien que l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, qui s'inscrit dans le cadre de la loi n° 87-157 du 10 juillet 1987 modifiée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, et dont l'article 8 stipule « la DGRH veille à ce que les agents en situation de handicap ne soient pas pénalisés en termes d'avancement du fait des incapacités générées par leur handicap », il est regrettable de constater que plusieurs agents recrutés dans le cadre des concours ouverts aux travailleurs handicapés obtiennent le grade supérieur bien au-delà de la moyenne, voire à la CARMIG.

La commissaire CGT fait le même constat pour les agents ayant opté pour une mobilité au cours de leur année de proposabilité. Certaines directions générales font le choix de ne pas proposer les agents les quittant, d'autres font le même choix pour les nouveaux arrivants au prétexte qu'ils ne sont pas assez opérationnels sur leur nouveau poste.

La commissaire CGT souhaite qu'il soit rappelé aux évaluateurs et aux différents responsables RH que les agents proposables en arrêt de travail pour maladie ou maternité, doivent bénéficier de véritables évaluations se basant sur leur travail de l'année ou à défaut des années précédentes. Ces mêmes agents doivent pouvoir être proposés en position éligible. Les allusions aux absences pour maladies ou maternités ne doivent pas apparaître dans les évaluations, notamment par les formules qui suivent : « quand il/elle est présent(e) », « son faible taux de présence ». Il est anormal de reprocher à un agent de ne pas avoir atteint les objectifs alors qu'il a été absent. Cette année, plusieurs agents n'ont pas été évalués ou bien l'évaluateur n'a pas rédigé de commentaire et s'est contenté de cocher des cases dans les « attendus d'activité et comportementaux », parfois sans rapport avec les évaluations.

Néanmoins, la commissaire CGT se réjouit du fort taux de recrutement de l'année 2010 qui a permis cette année d'inscrire la majeure partie des agents avec une forte ancienneté. »

La commission exécutive nationale

ÉLECTION STATUTAIRE – du 22 au 31 mars
VOTEZ POUR PRÉSERVER LE PARITARISME