

# ÉVALUATIONS

**Dernière année avant réforme,  
l'enjeu est important,  
n'hésitez pas à contacter vos commissaires !**

« La campagne d'évaluation et d'avancement est en cours et sera la dernière sur les grilles d'avancements telles que nous les connaissons. En janvier 2019, avec la réforme des carrières, nous basculerons sur de nouvelles grilles et les nouvelles règles d'évaluation réduisant drastiquement la place des commissions paritaires.

Pourtant les commissions sont des garde-fous indispensables contre les injustices et les inégalités en matière d'avancement.

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.

Cette année encore, les commissaires CGT veilleront à ce que les engagements de la Banque soient tenus et l'investissement des agents reconnu.

L'évaluation vise à faire, d'une part, le bilan de l'année écoulée et d'autre part, celui de votre avancement et de votre suivi professionnel.

Vous allez avoir rendez-vous avec votre « n+1 » pour votre évaluation et dans un second, les directions régionales et générales attribueront les changements de grade, les accélérations d'échelons et les « compléments de rémunération ». Ils décideront des interclassements avant que les dossiers des agents proposés soient examinés en commissions d'avancement par vos commissaires élus.

## Pour vous accompagner dans votre processus d'évaluation

Nous constatons que les agents ont tendance à minimiser leurs compétences et leurs contributions. Il est en effet très difficile de parler de son métier, c'est un exercice compliqué qui nécessite de l'entraînement. **C'est pourquoi nous vous conseillons de consulter la note d'application sur l'évaluation dans le domaine 8 ainsi que les guides d'aide à l'entretien d'évaluation et à l'entretien professionnel.**

### Entretiens annuels

19/12/2016

Le processus d'évaluation se simplifie : un seul entretien annuel.

#### Entretiens annuels

Dans le cadre des simplifications et améliorations de nos procédures managériales portées par Ambitions 2020, l'évaluation change et sera réalisée après un seul entretien.

#### Guide utilisateur

Vous êtes évalué

Vous êtes l'évaluateur

M. Payret présente la réforme de l'évaluation



Pour en savoir +

• DR 2016-22

• Note d'application

• Glossaire



## Soyez vigilant sur votre fiche d'activité

Elle doit permettre de comparer votre activité au cours de l'année avec ce qui est attendu. Elle doit donc refléter précisément le contenu du poste que vous occupez, et non décrire l'activité que vous avez effectivement exercée. Pas plus (pour ne pas fausser l'évaluation de votre travail), pas moins (pour bien mettre en évidence la fonction réelle que vous exercez).

## Entretien d'évaluation : quelques règles à respecter

Vous devez viser à obtenir que l'évaluation porte sur **le bilan objectif de votre activité au cours de l'année écoulée**, et non sur une appréciation plus ou moins étayée de ce que la DGRH appelle vos « compétences comportementales ». **IMPORTANT** : En cas d'absence prolongée (maladie, congés maternité, formation longue durée...), vous ne pouvez pas être pénalisé.

## La bonne méthode est de se poser quelques questions simples :

- Qu'est-ce que j'ai fait pendant l'année ?
- Comment (moyens alloués, conditions de travail, charge de travail...) ?
- Pourquoi je l'ai fait (sur mon initiative ou à la demande de la hiérarchie) ?
- Qu'est-ce que je n'ai pas fait ?
- Pourquoi je ne l'ai pas fait ?

## Vos commissaires CGT sont là pour vous aider :

- 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

## Les conditions d'avancement des cadres

### ☛ Règles d'avancement cadres

04/02/2015

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

Personnel de direction	AD2 - 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 1823, 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	Inspecteurs

## Les conditions d'avancement des cadres

### ☛ 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 Caisse	Personnel de Service	Personnel d'Atelier
-----------------------	-------------------	---------------------	----------------------	---------------------

## Remarques des commissaires CGT lors des commissions d'avancement 2017

*Pour se justifier du non interclassement ou du mauvais interclassement, les RH rejettent souvent la faute sur l'évaluateur au prétexte que les évals sont surestimées. Parfois avec une mauvaise foi flagrante...*

*Il est regrettable de constater que les agents ayant opté pour une mobilité dans leurs années de proposabilité passent au grade supérieur bien au-dessus de la moyenne. Certaines directions générales font le choix de ne pas proposer les agents les quittant, d'autres font le même choix pour les arrivants au prétexte qu'ils ne sont pas assez opérationnels sur leur nouveau poste.*

*Les commissaires souhaitent également que soit rappelé aux évaluateurs et aux différents RH que :*

*Les évaluations ne doivent pas être que factuelles mais doivent, également, refléter le travail et l'investissement de l'agent,*

*L'entretien et les évaluations doivent être objectifs et doivent apporter des solutions aux agents rencontrant des difficultés,*

*Les agents proposables, en maladie ou en maternité, doivent bénéficier de véritables évaluations se basant sur leur travail de l'année ou à défaut sur les 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 des formules telles que : « quand il/elle est présent(e) ».*

*Beaucoup trop d'évaluations notamment d'agents proposés et interclassés, sont laconiques ou peu factuelles, empêchant de se forger une idée claire et juste des contributions (Sans compter les recopies de la fiche d'activité).*

*Paradoxalement, quelques évaluateurs abusent tant de superlatifs que l'évaluation perd de sa crédibilité.*

*Bien qu'il existe dans l'entreprise un accord 2014-2016 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 terme d'avancement du fait des incapacités générées par leur handicap », il est regrettable de constater qu'un agent en situation de handicap n'a pu être interclassé dans une direction. Il nous paraît important de rappeler que ces agents doivent évaluer à la juste mesure...*

## BILAN COMMISSIONS 2017

- ◆ 59 commissions
- ◆ 207 commissaires
- ◆ 2729 dossiers d'agents proposables
- ◆ 1016 agents proposés
- ◆ 719 agents promus



# COMMISSIONS d'AVANCEMENT

## 2017

Périmètre d'intervention  
de vos élu.e.s

- Commission de la catégorie - Ex: SC
- Commissaires par grade Ex: SC 2 classe
- Consultation des classements
- Consultation de tous les dossiers d'évaluation des agents «proposables»
- Équité de l'avancement
- Demande d'arbitrage du gouverneur pour un litige

Un seul TOUR



## 1er TOUR

Choix 100 % arbitraire des directions régionales  
et générales



## 2019

2e TOUR  
Périmètre  
d'intervention  
de vos élu.e.s

- Une commission par catégorie
- Seuls les dossiers d'agents (employés - ouvriers stationnant au dernier échelon au moins depuis 2 ans seront défendus par vos élus.
- « pour les cadres, seuls seront examinés par la commission les dossiers d'agents proposés mais non promus. Ainsi, un cadre en conflit avec sa hiérarchie ne se voyant jamais proposé n'aura plus aucun recours ».



# VOS COMMISSAIRES 2018

## SECRÉTAIRES COMPTABLES

### Collège 32

#### Secrétaires comptables de 3e classe

Tit. BETTON Marc SG DISG S2MG SSAO  
Tit. EUSEBE Morgane CERGY PONTOISE  
Sup. CIR Aurélien PARIS LA DEFENSE  
Sup. EXPOSITO Valentin LYON

### Collège 33

#### Secrétaires comptables de 2e classe des services centraux

Tit. DAVID Emilie DGSO CABINET  
Tit. BODECOT François DGRH DRC MH  
Sup. MOUTIK Nora DGSER DPAR SAE  
Sup. NADIR Essam SGACPR DRHM SAGEMOA

### Collège 34

#### Secrétaires comptables de 2e classe des succursales

Tit. MULLER Sophie CERGY PONTOISE

### Collège 35

#### Secrétaires comptables de 1re classe des services centraux

Tit. LOISEAU Nadège OI-DIT-ARCOS  
Tit. LOPEZ Sébastien NATIONAL CGT  
Sup. GIANNETTO Sylvie DGEI DERIE COMOZOF  
Sup. MIRATON Annie DGFB-CHAM-DSR

### Collège 36

#### Secrétaires comptables de 1re classe des succursales

Tit. HEIDINGER Pascal NANCY  
Sup. HANNE Nelly ORLEANS

### Collège 37

#### Secrétaires comptables de classe ex. des services centraux

Tit. CARON Laurent SG DIRCOM  
Tit. BRION Jean Luc DGSO-DMA-DSPM SERI  
Sup. GEORGES Jean Marc DGRH DFC Pôle Lycéen MLV  
Sup. BRIGNOGLIO Thierry OI DIT CESI

### Collège 38

#### Secrétaires comptables de classe ex. des succursales

Tit. MILLER Nathalie MARSEILLE

## Pour être plus fort, j'adhère à la CGT

La cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt  
de 66% des sommes versées chaque année

Nom

Prénom

Unité, service

Code unité administrative

Temps de travail  %

Grade  Indice

Syndicat CGT de la Banque de France - 75 1647. Tel 01.42.92.30.44