BOSS

Supplément à la CCRFinFOs 2007

n° 12



NOTATION: VOICE FINALEMENT LE GRAND CHAMBARDEMENT...



L'article 58 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 dite de « modernisation de la fonction publique » a introduit un nouvel article 55 bis à la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Inspirée des conclusions du rapport du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics concernant la notation du

fonctionnaire (cf. la CCRFinFOs 2006 n° 11 bis du 11 avril 2006 et le supplément à la CCRFinFOs 2007 n° 5 portant rapport au congrès), cette disposition autorise les ministères, au titre des années 2007 à 2009, à se fonder sur des entretiens professionnels pour apprécier la valeur professionnelle des agents. Durant cette période, à titre expérimental, une suspension de la notation sera possible au sein des administrations de l'État qui le souhaiteront.

En bref, il s'agit ni plus ni moins que mettre en œuvre le remplacement du système de notation du fonctionnaire par l'évaluation.

C'est ainsi qu'un projet de décret « De l'entretien professionnel, de la modulation des primes suivant le mérite, et de l'augmentation de la durée nécessaire à l'avancement au grade supérieur », portant application de ce nouvel article 55^{bis} de la loi du 11 janvier 1984 est examiné aujourd'hui même par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Entre autres « joyeusetés », voici les principales évolutions destinées, dans un avenir plus ou moins proche, à nous polluer l'existence.











MODIFICATIONS MAJEURES

L'article 4 instaure l'entretien professionnel (EP), conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire, qui porte sur les résultats professionnels au regard des objectifs, l'assignation d'objectifs et perspectives d'amélioration des résultats professionnels, la manière de servir, perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité



(rapport de présentation du décret)

Plusieurs thèmes devront obligatoirement être abordés au cours de l'entretien. Un temps de bilan sera consacré aux résultats professionnels atteints par l'agent, au regard des objectifs qui lui ont été assignés, et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève.

Un second temps de l'entretien permettra la fixation des objectifs pour l'année à venir, afin de fixer le cap que l'agent devra respecter dans son travail, et lui indiquer ses perspectives d'amélioration professionnelle.

La discussion portera également, de manière classique, sur la manière de servir de l'agent. Notion plus novatrice, les acquis de l'expérience professionnelle devront aussi être abordés au cours de l'entretien.

Enfin, celui-ci sera l'occasion d'évoquer les besoins de formation du fonctionnaire, ainsi que ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité. Concernant la formation, un entretien spécifique sur ce sujet pourra le cas échéant prolonger l'entretien professionnel.



<u>L'article 5</u> renvoie la détermination par arrêté ministériel, après avis du CTPM compétent, des thèmes de l'entretien et des critères d'appréciation de la valeur professionnelle



(rapport de présentation du décret)

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel seront précisées par arrêté, ministère par ministère.

Ce texte fixera également, de manière exhaustive, les thèmes qui seront abordés lors de cet exercice. Enfin, il déterminera les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée.

Cet exercice important devra tenir compte de la nature des tâches à accomplir par les agents concernés et du niveau de leurs responsabilités. <u>L'article 6</u> détaille l'établissement du compte rendu de l'EP par le supérieur hiérarchique direct, l'appréciation générale sur la valeur professionnelle de l'agent et la signature de l'agent.



(rapport de présentation du décret)

Établi par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire, le compte-rendu de l'entretien professionnel comprendra une appréciation générale exprimant, comme dans le dispositif actuel de notation, la valeur professionnelle de l'intéressé.

Ce compte-rendu lui sera communiqué, afin qu'il puisse, s'il le souhaite, apporter au document ses observations.

Une fois signé par le fonctionnaire, le document sera versé à son dossier.





VOLES DE L RECOURS



- possibilité (!) de demande de révision du compte rendu dans un délai de 10 jours francs (!!!) suivant communication à l'agent du compte rendu;
- attente de la réponse du supérieur hiérarchique direct

Les CAP compétentes « peuvent » ensuite, à la requête de l'agent, sous réserve de l'exercice de ce recours gracieux, demander la révision du compte rendu, mais doivent être saisies dans un délai de 10 jours francs suivant la réponse du supérieur hiérarchique direct.

(rapport de présentation du décret)

En cas de contestation, des recours seront garantis aux fonctionnaires concernés.

D'abord, un recours gracieux auprès du supérieur hiérarchique direct, qui devra être formé dans les dix jours suivant la communication à l'agent du compte-rendu de l'entretien, afin d'éviter un allongement excessif de la procédure.

Ensuite, une fois le recours gracieux effectué, l'agent aura toujours la possibilité de saisir la commission administrative paritaire, dans un délai de dix jours suivant la réponse formulée par le supérieur hiérarchique dans le cadre du recours gracieux.

La CAP pourra enfin demander au supérieur hiérarchique du fonctionnaire la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.

DE LA « VALEUR PROFESSIONNELLE »...

La valeur professionnelle appréciée par le supérieur hiérarchique permet d'attribuer un ou plusieurs mois de réduction d'ancienneté (pas de mention de limitation pour les « méritants »).

<u>Article 10</u>: des majorations de la durée d'accession à l'échelon supérieur peuvent être appliquée aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est « insuffisante » et les mois d'ancienneté « économisés » par ce biais peuvent être redistribués aux « méritants ».

Cette décision est du ressort du <u>chef de service</u> tel que défini par l'arrêté ministériel (chez nous, ce sera vraisemblablement le DR).

L'entretien professionnel déterminera également le tableau d'avancement, par ordre de mérite et, en cas « d'égalité de mérite » (sic), c'est l'ancienneté qui prime...

<u>Article 15</u>: prévoit l'appréciation par le « chef de service » (donc vraisemblablement le DR qui saura budgétiser tout cela sur le BOP...), sur la base de l'EP, la modulation des régimes indemnitaires lorsqu'elle est prévue...







(rapport de présentation du décret)

Exprimée par le compte-rendu de l'entretien professionnel, la valeur professionnelle est tout d'abord susceptible de donner lieu à l'attribution de réductions ou de majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un autre.

Sur ce point, les dispositions du projet de décret reprennent pour partie le mécanisme prévu par le décret du 29 avril 2002, en assouplissant toutefois les règles de gestion et de répartition des réductions d'ancienneté.

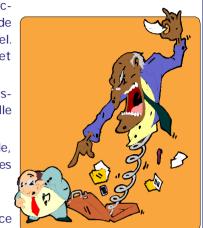
Ces bonifications d'ancienneté seront attribuées par le chef de service compétent aux fonctionnaires qui se distinguent, en modulant leur répartition selon les critères d'appréciation de la valeur professionnelle précisés par l'arrêté ministériel relatif à l'entretien professionnel. Ce même texte déterminera les modalités de répartition des réductions ou majorations et les chefs de services auxquels les contingents seront attribués.

Chaque ministère déterminera aussi le modus operandi le mieux adapté à son mode de gestion. Le cas échéant, des contingents de réductions pourront être fixés, selon une échelle d'appréciation de la valeur professionnelle à déterminer.

Il est en tout état de cause souhaitable que l'exercice soit aussi déconcentré que possible, afin de conférer une latitude d'appréciation aux gestionnaires locaux, dans le respect des principes fixés par chaque ministère pour distinguer la valeur professionnelle des agents.

(...)

En ce qui concerne l'avancement de grade, il sera également tenu compte du nouvel exercice d'appréciation de la valeur professionnelle des agents. A cet effet, les comptes rendus d'entretiens professionnels seront pris en compte pour l'établissement du tableau d'avancement.



Enfin, dans la mesure où certains régimes indemnitaires introduisent une modulation des primes en fonction de la manière de servir des fonctionnaires, le présent décret fait le lien entre l'entretien professionnel, qui exprime la valeur professionnelle de l'agent, et ces mécanismes de rétribution.

Moralité, c'est bien la privatisation rampante du Statut de la Fonction Publique qui est discutée aujourd'hui :

- une politique de division « pour mieux régner » par l'isolement croissant des agents, entièrement dépendants de leur relation à leur supérieur hiérarchique direct, en termes de carrière, de rémunération bientôt et de flexibilité
- le rôle des CAP réduit à celui de chambre d'enregistrement et saisies à la demande du supérieur hiérarchique de requête en majoration de durée d'accession à l'échelon supérieur... le monde à l'envers...

