

T@mT@m/CFTC.FAE

Fédération CFTC des Fonctionnaires et agents de l'Etat - 2bis, quai de la Mégisserie - 75001 PARIS
Téléphone : 01 40 13 80 88 - Fax : 01 40 13 80 89
Mél. : cftcfae@free.fr - Site : <http://cftcfae.free.fr>

N° 24 – Le 20 septembre 2007

De la notation à l'entretien professionnel : L'expérimentation.

Un décret 2007- 1365 paru au JO du 19 septembre 2007 et portant application de l'article 55 bis de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 (statut de la fonction publique de l'Etat), autorise les administrations volontaires à mettre en place, pour les années 2007 à 2009, un système d'entretien professionnel se substituant au dispositif actuel de notation/évaluation issu du décret du 29 avril 2002. Ce dispositif fait partie intégrante de la loi 2007-148 de modernisation de la fonction publique publiée au JO du 6 février 2007. Il est à noter que ce décret a été publié le jour même où s'est exprimé le Président de la République à l'IRA de NANTES, prônant la modernisation du système de notation.

Historique du dossier:

- Le rapport WEISS

M. Jean-Pierre Weiss (ex DRH du ministère de l'équipement) a présenté un rapport relatif au dispositif de notation et d'évaluation des fonctionnaires instauré par le décret du 29 avril 2002 devant le Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics dont sont membres les organisations syndicales de la fonction publique. Ce rapport a fait l'objet de débats au sein du Conseil supérieur de la Fonction Publique de l'Etat.

Jean-Pierre Weiss préconisait l'abandon de la notation et d'améliorer l'évaluation en lui substituant à cela deux types d'évaluation: une évaluation d'objectif tous les ans (ou 2 ans) et une évaluation de carrière tous les 5 ans.

A la suite de ce rapport la fonction publique a décidé de lancer une expérimentation, qui a nécessité au préalable, l'ajout d'un article 55 bis à la loi de 1984.

-L' article 55 bis

Après l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 est inséré un article 55 bis ainsi rédigé :

« Au titre des années 2007, 2008 et 2009, les administrations de l'Etat peuvent être autorisées, à titre expérimental et par dérogation aux dispositions prévues au premier alinéa des articles 17 du titre I^{er} du statut général et 55 de la présente loi, à se fonder sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires prise en compte pour l'application de ses articles 57 et 58.

Le Gouvernement présente chaque année au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat un bilan de cette expérimentation. Il en présente également le bilan au Parlement avant le 31 mars 2010.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. »

Le décret

Le décret 2007- 1365 paru au JO du 19 septembre 2007 porte application de cet article 55 bis de la loi 84-16 du 11 janvier 1984

Le dispositif mis en place déroge au principe selon lequel la note administrative reflète la valeur professionnelle de l'agent, ainsi qu'il est établi à l'article 17 de la loi du 13 juillet 1983 ainsi qu'à l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984.

Circonsrite aux fonctionnaires titulaires et aux administrations de l'Etat, il vise à **mieux articuler** la pratique de **l'évaluation individuelle** des fonctionnaires **et l'appréciation** de leur valeur professionnelle par leurs supérieurs hiérarchiques. Cette évolution est importante puisque la valeur professionnelle est l'un des critères sur lesquels reposent les décisions relatives à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade, lorsque ce dernier intervient par voie d'inscription à un tableau d'avancement (articles 57 et 58 de la loi du 11 janvier 1984).

Un Entretien professionnel remplace la notation (articles 2 à 6)

L'entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct est nettement organisé autour de la définition et l'atteinte d'objectifs. Les acquis de l'expérience professionnelle, les besoins de formation, mobilité sont également évoqués.

La reconnaissance de la valeur professionnelle (articles 7 à 13) L'expérimentation fait évoluer le dispositif des « **RTS** » **réductions de temps de service** (Réduction par rapport à l'ancienneté moyenne exigée par le statut du corps pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur !)

La base de calcul expérimentée est la suivante : Par corps « **quatre vingt-dix mois pour un effectif de cent agents ayant bénéficié d'un entretien professionnel** ». La décision revient au chef du service qui module ces « RTS » à partir des propositions des supérieurs hiérarchiques.

Un agent pouvant bénéficier de plusieurs mois de RTS...

Le compte rendu de ces entretiens professionnels fera l'objet d'un examen approfondi pour l'établissement des tableaux d'avancement.

Point important : l'article 13 établit un lien : entretien professionnel- modulation du régime indemnitaire.

Commentaire de la CFTC

La CFTC a approuvé l'instauration de cette expérimentation, correspondant à une modernisation de « l'évaluation des fonctionnaires » qui devait être dépoussiérée.

On note l'émergence du thème du « **management par objectif** », fortement inspiré par la LOLF.

On note également l'émergence de « **la rémunération au mérite** », fortement mise en valeur par le Président de la République le 19 septembre.

Cette expérimentation est donc elle aussi dans l'air du temps et a toutes les chances d'être validée.

Il nous appartiendra de veiller à ce que ces évolutions respectent les principes fondamentaux de la justice, de l'équité et ne laissent aucun agent « au bord de la route ». La CFTC défend la sécurisation de la vie professionnelle, nous ne l'oublierons pas.

Le décret

Décret no 2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Art. 1er. – *Les dispositions du présent décret sont rendues applicables aux corps de fonctionnaires de l'Etat soumis au titre II du décret du 29 avril 2002 par un arrêté des ministres dont ils relèvent, pour au moins une année de référence, au titre des années 2007, 2008 ou 2009.*

Dans ce cas, les dispositions des titres Ier, II, III et V du décret du 29 avril 2002 cessent d'être applicables. Le titre IV n'est applicable que sous réserve des dispositions du présent décret.

CHAPITRE Ier

De l'entretien professionnel

Art. 2. – *Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.*

Art. 3. – *L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire. Il porte principalement sur :*

1° Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2° Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;

3° La manière de servir du fonctionnaire ;

4° Les acquis de son expérience professionnelle ;

5° Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et aux formations dont il a bénéficié ;

6° Ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Des arrêtés des ministres intéressés, pris après avis des comités techniques paritaires compétents, fixent, le cas échéant, les autres thèmes sur lesquels peut porter l'entretien professionnel, en fonction de la nature des tâches confiées aux fonctionnaires et du niveau de leurs responsabilités.

Art. 4. – *Le compte rendu de l'entretien professionnel est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.*

Il est communiqué au fonctionnaire qui le signe après l'avoir, le cas échéant, complété par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il porte, puis le retourne à son supérieur hiérarchique qui le verse à son dossier...

Art. 5. – *Des arrêtés du ministre intéressé, pris après avis du comité technique paritaire compétent, précisent les modalités d'organisation de l'entretien professionnel et le contenu du compte rendu qui se réfère nécessairement aux thèmes mentionnés à l'article 3.*

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de cet entretien sont fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de leurs responsabilités.

Des arrêtés des ministres intéressés, pris après avis des comités techniques paritaires compétents, fixent les critères applicables.

Art. 6. – *Le supérieur hiérarchique direct peut être saisi par le fonctionnaire d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.*

Ce recours gracieux est exercé dans un délai de dix jours francs suivant la communication à l'agent du compte rendu de l'entretien. Le supérieur hiérarchique direct notifie sa réponse dans un délai de dix jours après la demande de révision de l'entretien professionnel.

Les commissions administratives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours gracieux mentionné à l'alinéa précédent auprès de son supérieur hiérarchique direct, demander à ce dernier la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions administratives paritaires doivent être saisies dans un délai de dix jours francs suivant la réponse formulée par le supérieur hiérarchique direct dans le cadre du recours gracieux.

CHAPITRE II

De la reconnaissance de la valeur professionnelle

Art. 7. – Au vu de leur valeur professionnelle appréciée dans les conditions prévues aux articles 4 et 5, il est attribué aux fonctionnaires, dans chaque corps, un ou plusieurs mois de réduction par rapport à l'ancienneté moyenne exigée par le statut du corps pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur. Ces réductions sont attribuées, selon les modalités prévues à l'article 11 et réparties entre les fonctionnaires dont la valeur professionnelle les distingue, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Art. 8. – Il est réparti annuellement, entre les fonctionnaires appartenant à un même corps, un nombre de mois de réduction d'ancienneté par rapport à la durée moyenne des services requise pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, sur la base de quatre-vingt-dix mois pour un effectif de cent agents ayant bénéficié d'un entretien professionnel. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade n'entrent pas dans cet effectif. Le nombre des mois de majoration appliqué en vertu des dispositions de l'article 9 est ajouté au nombre de mois de réduction d'ancienneté à répartir.

Les mois de réduction d'ancienneté non répartis entre les membres d'un corps peuvent être reportés sur l'exercice suivant.

Le nombre de mois de réduction d'ancienneté à répartir au sein d'un même corps peut être fractionné entre les grades du corps, au prorata de l'effectif de chaque grade, compte non tenu des fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade.

Art. 9. – Des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent, après avis de la commission administrative paritaire compétente, être appliquées aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est insuffisante, par décision du chef de service. Des arrêtés des ministres intéressés, pris après avis du comité technique paritaire compétent, fixent les modalités d'application des majorations d'ancienneté.

Art. 10. – Pour chaque avancement d'échelon, la réduction ou la majoration totale applicable à un fonctionnaire résulte des réductions ou majorations partielles n'ayant pas encore donné lieu à avancement. Les fonctionnaires ne conservent, en cas d'avancement de grade, le bénéfice des réductions non prises en compte pour un avancement d'échelon que dans la limite de la réduction maximale susceptible d'être accordée dans l'échelon de reclassement du nouveau grade.

Art. 11. – Les réductions sont attribuées, dans les conditions fixées à l'article 7, sur décision du chef de service qui les module compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs des agents. Des arrêtés des ministres intéressés déterminent également, après avis du comité technique paritaire compétent, les modalités de répartition des réductions d'ancienneté. Ils fixent la liste des chefs de service auxquels les contingents de réductions sont attribués, désignés à un niveau permettant d'établir, compte tenu des effectifs, une comparaison de la valeur professionnelle des agents de chaque corps concerné.

Art. 12. – Pour l'établissement du tableau d'avancement, il doit être procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle de l'agent, compte tenu notamment :

- 1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;
- 2° Des propositions motivées formulées par les chefs de service ;
- 3° Pour la période antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret, des notations.

Les commissions peuvent demander à entendre les intéressés. Les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade...

Art. 13. – Lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction de la manière de servir, celle-ci est appréciée par le chef de service au vu du compte rendu de l'entretien professionnel.

Art. 14. – Le bilan annuel de cette expérimentation est communiqué au comité technique paritaire concerné.

Art. 15. – *Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, la ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre des affaires étrangères et européennes, la ministre de l'économie, des finances et de l'emploi, le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, le ministre de l'éducation nationale, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la défense, la ministre de la santé, de la jeunesse et des sports, la ministre du logement et de la ville, la ministre de la culture et de la communication, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République Française.*

Fait à Paris, le 17 septembre 2007.