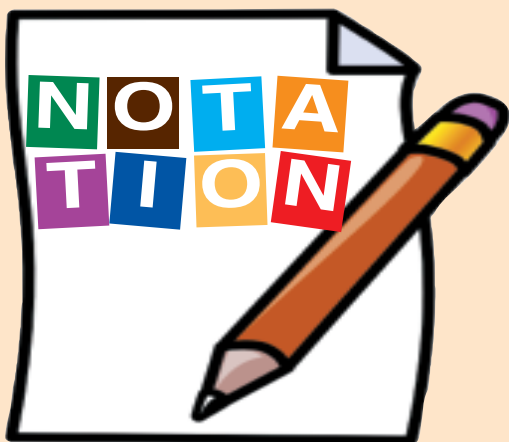


Octobre 2006

Actu.



Un projet dangereux pour les garanties collectives des fonctionnaires

Le Ministre de la Fonction Publique avait saisi le 31 janvier 2006 le comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics de la question de la notation et de l'évaluation des fonctionnaires. Il lui demandait de dresser « *un bilan aussi exhaustif que possible de la mise en œuvre du décret du 29 avril 2002, afin de procéder aux adaptations nécessaires du dispositif notamment au regard de la LOLF. Parmi les pistes possibles, pourrait être envisagée la suppression de la notation et son remplacement par la seule évaluation* »

Les travaux du comité ont donné lieu à une présentation au Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat le 25 octobre et les recommandations préconisées feront l'objet, d'après Christian Jacob, « *d'une expérimentation encadrée* ».

Des propositions pour une individualisation des parcours professionnels

Les rapporteurs proposent l'instauration d'un entretien professionnel annuel se substituant aux entretiens d'évaluation prescrits par le décret d'avril 2002. Il identifierait les « *pistes de progrès souhaitables, les accroissements de compétences utiles et possibles ainsi que les dispositions susceptibles de permettre à l'agent ces progrès.* »

Il aurait pour objectif « *d'alimenter les diverses actions de gestion des ressources humaines dont l'agent est susceptible de bénéficier (la formation, le suivi personnalisé, un plan de développement des compétences,*

un plan d'amélioration des performances, une intervention sociale si nécessaire). »

Les primes octroyées ou les réductions d'ancienneté découleraient des résultats obtenus par les agents. Des dispositifs de primes collectives, modulées en fonction des résultats, viendraient s'articuler avec les primes individuelles.

En complément des entretiens professionnels annuels, les rapporteurs proposent d'institutionnaliser des entretiens de carrière avec une périodicité minimale de trois ans à cinq ans. L'entretien serait par ailleurs obligatoire si le chef de service le demande.

Cette disposition devrait « *encourager l'identification d'agents aux résultats et potentiels particulièrement intéressants pour le service public et déboucher sur des dispositions susceptibles de développer rapidement ces potentiels.* »

A côté des entretiens professionnels et des entretiens de carrière, serait expérimentée l'évaluation d'équipes, de services, voire de directions entières au regard des objectifs de performance qui leur sont assignés. Ces évaluations pourraient également déboucher sur des primes collectives.

L'arbitraire serait renforcé

Le nouveau dispositif impliquerait en particulier la suppression par la loi de la notation chiffrée. Les rapporteurs proposent que le nouveau dispositif soit en place, dans tous les ministères, au 1^{er} janvier de la troisième année suivant la promulgation de la loi.

Concernant les réductions d'ancienneté, les rapporteurs considèrent que le lien automatique institué par le décret d'avril 2002 entre notation et réduction d'ancienneté doit être coupé.

Ils proposent « *d'identifier les crédits aujourd'hui consacrés à ces réductions, de garantir la disponibilité et la pérennité de ces enveloppes et de laisser chaque administration libre de bâtir avec ces crédits les dispositifs, statutaires ou indemnitaires, qui lui paraîtront les plus appropriés à la réussite de ses missions.* »

Se mobiliser pour le maintien et l'amélioration des garanties statutaires

Pour l'UGFF-CGT, ce projet est encore plus pervers que le décret du 29 avril 2002, dont nous demandons l'abrogation. Une juste reconnaissance de la valeur professionnelle des agents passe au contraire par :

- la suppression de l'entretien d'évaluation et de tout dispositif similaire ;
- des critères nationaux et par corps de notation chiffrée ;
- la suppression des enveloppes fermées et des quotas de nombre de mois de réduction d'ancienneté ;
- aucune majoration de la durée d'échelon.

C'est sur ces bases que l'UGFF-CGT propose que, dans tous les secteurs de la fonction publique d'Etat, la mobilisation se construise contre les pistes évoquées et que l'expérimentation annoncée soit « *encadrée* » par l'action des personnels