



Bureau Zonal - 2 - (Nord – Pas-de-Calais – Picardie)

CITE ADMINISTRATIVE (14^{ème} étage) - 175 RUE GUSTAVE DELORY - 59012 LILLE CEDEX

Tél. 03 20 52 24 24 – Fax. 03 20 88 39 41

E-mails : region-lille@alliancepn.fr ou police-nord.alliance@interieur.gouv.fr

Web : <http://region-lille.alliancepn.fr/>

Lu Pour Vous...



La notation des fonctionnaires supprimée au profit d'un entretien annuel renforcé

Un nouvel « entretien professionnel » annuel sera généralisé pour les fonctionnaires d'Etat début 2012, avec une évaluation écrite et non plus chiffrée, selon un décret paru au « Journal officiel ». L'Etat employeur veut en faire la pierre angulaire d'une gestion prévisionnelle et individualisée des emplois dans un contexte de restructuration.

Les moyens consacrés par les administrations à la notation		
	Nombre d'heures mobilisées	Dépense estimée (en euros)
Finances (partiel)	1.221.300	18.287.600
Equipement	360.000	4.138.000
Aviation civile	41.720	298.105
Conseil d'Etat	3.420	13.130
Ecologie	7.570	47.400
Cour des comptes	3.900	22.200
Affaires étrangères	9.390	117.400
Services du Premier ministre	1.450	12.900
Education nationale	106.170	1.396.900
Agriculture	5.720	85.400

« Les Echos » / Source : Rapport 2006 sur « L'évaluation et la notation de fonctionnaires de l'Etat » pour le ministère de la Fonction publique

Une petite page d'histoire se tourne : **à partir de janvier 2012**, les fonctionnaires d'Etat ne seront plus notés, comme c'était le cas depuis 1946. En lieu et place de ce dispositif arrivé à bout de souffle et jugé « *infantilisant* », un nouvel « *entretien professionnel* » sera généralisé, selon un décret en préparation de longue date et qui a été publié vendredi dernier au « Journal officiel ». **Cet entretien donnera lieu à une « évaluation » écrite, communiquée à l'agent, mais non chiffrée.** La réforme s'appliquera aussi à terme dans les hôpitaux et les collectivités locales, a priori à l'horizon 2014-2015.

La fin du symbole de la notation n'entraîne toutefois pas celle des « carottes » accompagnant ce système. **A l'issue de l'entretien, la hiérarchie d'un agent pourra toujours récompenser son travail, via des minoration de l'ancienneté requise pour monter en grade** (des majorations sont possibles mais ces sanctions restent rares), comme c'est déjà le cas selon la note donnée. Mais, *en sortant du carcan des notes et en cassant le lien automatique entre note et minoration d'ancienneté*, « on gagnera en latitude pour attribuer les coups de pouce », souligne l'entourage de Georges Tron, secrétaire d'Etat à la Fonction publique. Quitte à prendre le risque d'être taxé de tomber dans l'arbitraire et de voir se multiplier les contestations. **Les minoration d'ancienneté, précise le décret, resteront distribuées « sur la base de 90 mois pour 100 agents ».**

Révolution culturelle

La fin de la notation se veut le symbole d'une évolution plus profonde. Là où cet exercice tend à comparer les agents entre eux, **le futur entretien professionnel se concentrera sur le travail et les compétences de chacun.** L'Etat employeur, s'inspirant des pratiques du privé, veut en faire un vrai rendez-vous RH et carrières. « *Il faut un entretien plus large et prospectif, où on se projette à moyen terme avec l'agent pour bâtir son projet professionnel* », insiste-t-on rue de Grenelle.

Sur le même sujet

Un système à bout de souffle jugé « infantilisant »

Sur fond de réorganisation de l'Etat et de mobilité accrue, un tel rendez-vous, pierre angulaire d'une **gestion individuelle et prévisionnelle des emplois**, fait cruellement défaut. Sur le terrain, il est réclamé tant par les cadres que par les agents. **Un temps de l'entretien sera notamment dédié aux souhaits et besoins de formation de l'agent.** En lien avec l'essor de l'intéressement et des primes au mérite, il permettra aussi d'explicitier à chacun les objectifs qui lui sont fixés. Ce type d'entretien a été expérimenté depuis 2008 dans des ministères, comme l'Economie, pour un bilan jugé positif.

Les syndicats approuvent la démarche mais sont sceptiques sur la capacité de l'Etat employeur à la généraliser : « *L'encadrement n'est pas assez formé à l'exercice* », pointe la CFDT. Pour certains ministères, passer d'une gestion des ressources humaines « statutaire » à une approche personnalisée constitue une révolution culturelle. Les écarts constatés sur les sommes consacrées actuellement à l'évaluation des agents témoignent des disparités entre ministères.

DEREK PERROTTE, Les Echos