

Compte-rendu du groupe de travail Evaluation-Notation du 8 octobre 2008

Réunion présidée par le Secrétaire Général adjoint du Ministère : M. ROUQUETTE

Contexte : Un projet de modification de la procédure de notation-évaluation est en cours dans la Fonction publique. Ce projet vise à substituer aux exercices de notation et d'évaluation un exercice unique dénommé « entretien professionnel » qui servirait de référence à l'attribution des bonifications/majorations d'ancienneté actuellement liées à la note chiffrée, cette dernière étant à terme supprimée.

Le décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007 ouvre la possibilité à certains ministères d'expérimenter la suppression de la note chiffrée pour un ministère ou pour certains corps. Aux finances le directeur de la DGfip a explicitement refusé d'être expérimentateur et le Secrétariat Général des deux ministères financiers n'était demandeur d'aucune expérimentation. De fortes pressions de la Fonction Publique font qu'en plus des Ingénieurs des Mines seront à minima expérimentateurs les corps des attachés de centrale et des inspecteurs des Douanes, et en 2010 les attachés de l'Insee.

Dans le courant de la discussion le secrétariat général et la DPAEP ont insisté sur le fait que la procédure d'attribution de mois d'ancienneté est très discutée à la fonction publique et pourrait disparaître.

Les propositions faites par l'administration aux syndicats signataires (CFDT, CGC, CFTC, UNSA) de l'accord salarial 2008 pour la refonte de la grille indiciaire de la catégorie B envisage un système d'échelon annuel avec disparition des mois de réductions d'ancienneté.

La CGT est exclue de ces discussions par une décision unilatérale de la fonction publique et avec le soutien des syndicats précités.

Les propositions faites par l'administration aux syndicats signataires concernant un nouveau système de prime prévoient un niveau fonctionnel de primes et un niveau individuel, variable donc chaque année.

L'article 2 du projet de décret devant s'appliquer aux attachés au plus tard en 2012 est explicite :

« La prime de fonction et de résultats (*qui a vocation à remplacer l'ensemble des primes actuelles*) comprend deux parts :

- une part tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle prévue par la réglementation en vigueur et de la manière de servir »

On peut légitimement penser que se profile de façon générale à la fonction publique un système proche de celui qu'expérimentent les attachés de centrale dès 2009, une attribution d'un bonus indemnitaire chaque année, non automatiquement reconductible l'année suivante.

Description du nouveau dispositif : Il s'agit de décliner, aux Finances, les dispositions du décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007 qui prévoit la mise en place, à titre expérimental sur une année (2007,2008 ou 2009) dans certains corps désignés par arrêté, de la procédure d'entretien professionnel. Le décret prévoit qu'un bilan annuel de cette expérimentation soit communiqué au CTP concerné.

Ce nouveau dispositif (qui a d'ores et déjà été généralisé dans certains ministères comme celui de l'Education Nationale), conduira à lier l'attribution des réductions/majorations d'ancienneté (et le bonus indemnitaire pour les attachés de centrale) à l'évaluation. Jusqu'alors les mois de réductions d'ancienneté étaient attribués en fonction de la note chiffrée, qui devait être cohérente avec l'évaluation. Les 2 exercices d'évaluation et de notation étant distincts.

Le décret fixe les principes suivants :

- Entretien d'évaluation fait par le supérieur hiérarchique direct
- Entretien d'évaluation annuel
- Communication à l'agent qui complète avec ses observations et signe le document. Des arrêtés

ministériels fixent les critères d'appréciation de la valeur professionnelle

- Possibilité de recours gracieux auprès du supérieur hiérarchique direct dans les 10 jours suivant la communication (préalable obligatoire avant recours devant la CAP)
- Réponse du supérieur hiérarchique dans un délai de 10 jours
- Possibilité de saisir la CAP dans les 10 jours suivant la réponse de l'autorité hiérarchique (sans recours gracieux il n'y a pas de recours possible en CAP)
- Réductions/majorations d'ancienneté attribuées par le Chef de service au vu de la valeur professionnelle. Le stock de mois de réduction est comptabilisé par corps, il est égal à 90 mois par tranche de 100 agents (les agents ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur grade n'entrent pas dans l'effectif) auxquels s'ajoutent les éventuels mois de majoration d'ancienneté.
- Les quotas des décrets précédents disparaissent (20% des agents ayant 3 mois, les autres soit 30% bénéficiant d'un mois).
- Les mois de réduction non répartis peuvent être reportés sur l'exercice suivant
- Les modalités de réduction et de majoration sont fixées par arrêté
- La valeur professionnelle est appréciée pour l'établissement du tableau d'avancement, les agents sont inscrits au tableau par ordre de mérite ; à mérite jugé égal, ils sont départagés par l'ancienneté dans le grade. Les CAP peuvent demander à entendre les intéressés.

Les principes directeurs déclinés par la DPAEP sont les suivants (en dehors des principes généraux qui demeurent ceux de la circulaire ministérielle du 3 mars 2006) :

- Entretien annuel au plus tard fin du 1^{er} trimestre de l'année n+1
- La valeur professionnelle est évaluée selon les critères de connaissances professionnelles, compétences personnelles, manière de servir (c'est à dire implication professionnelle et sens du service public) plus 2 critères pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement (capacité à organiser et animer une équipe, capacité à définir et évaluer des objectifs). Un chapitre nouveau « acquis de l'expérience professionnelle » est introduit dans la feuille d'évaluation
- A l'issue de l'entretien, le supérieur hiérarchique fait une proposition précise de réduction/majoration d'ancienneté
- Le délai de remise avant signature du compte-rendu par l'agent à son supérieur hiérarchique est porté de 8 à 15 jours
- Dans un délai d'un mois suivant la communication du compte rendu à l'agent, le Chef de service fixe, après harmonisation, le nombre de mois attribuables au titre de la réduction/majoration
- Ce nombre de mois peut être de 1,2 ou 3 mois. La distribution en est très assouplie. Les hypothèses proposées vont de 0% à 15% pour les bonifications de trois mois ou de 30 à 45% pour celles de 1 mois. Une grande latitude serait laissée aux services et directions.
- Un minimum de 30% et un maximum de 60% d'agents peuvent bénéficier d'une réduction d'ancienneté
- Le projet de la DPAEP distingue 2 voies de recours :
 - Le recours en révision de l'entretien (celui prévu par le décret) qui doit être formé par écrit auprès du supérieur hiérarchique (recours gracieux), lequel doit en accuser réception par écrit. Le supérieur hiérarchique a 10 jours pour répondre mais en cas de non réponse du supérieur hiérarchique dans le délai de 2 mois suivant le recours gracieux, la réponse est réputée négative et l'agent a 10 jours pour introduire un recours devant la CAP
 - Le recours contre la décision du chef de service en matière de réduction/majoration d'ancienneté (recours de droit commun devant la CAP) dans les 2 mois suivant la décision du Chef de service. Ce recours ne permet pas de revoir les termes de l'entretien mais permet à la CAP d'examiner s'il y a discordance entre les termes de l'entretien et la décision du Chef de service. Ce recours de droit commun n'est pas explicitement prévu par le décret.
- Un bilan de l'expérimentation sera établi annuellement et présenté en CTPM.

Déclarations liminaires de la CGT, Solidaires, FO, CFTC, CGC, UNSA.

CGT :

Comme elle l'a fait dans sa déclaration du 30 juin 2008, la CGT réaffirme son hostilité à la mise en œuvre, dans les ministères financiers, du décret fonction publique 2007-1365, donnant la possibilité à certaines administrations d'expérimenter une procédure d'évaluation des agents sans note chiffrée.

La suppression de la notation chiffrée ouvre la voie à une reconnaissance de la manière de servir substituant aux garanties collectives une logique de mérite individuel et de mise en concurrence des personnels.

Cet entretien professionnel est une étape vers une gestion plus individualisée des rémunérations.

La Fédération CGT des finances réaffirme son attachement à un système où les fonctionnaires sont jugés sur leur manière de servir à partir de critères objectifs et les plus transversaux possibles, y compris au moyen d'une note chiffrée.

La première question concernant cette réunion est son objet :

- S'agit-il d'élaborer une circulaire d'application du décret 2007-1365 ? S'agit-il d'élaborer les principes généraux de la future circulaire ministérielle consécutive à une généralisation de la disparition de la notation chiffrée à toute la fonction publique dans les mois qui viennent ?
- Quels corps sont concernés par une expérimentation de l'entretien professionnel en lieu et place de l'évaluation-notation ?
- Quelle est la durée prévisible de l'expérimentation et est-elle réversible ? Les expériences passées nous font d'ailleurs plus que douter de toute affirmation concernant la réversibilité des expériences de réforme.

Comment concilier deux systèmes différents au sein des ministères financiers, alors que vous affirmez que rien dans ce nouveau décret ne vient remettre en cause les principes énoncés par la circulaire ministérielle du 3 mars 2006.

Nous exigeons que l'ensemble des garanties collectives s'appliquant aux fonctionnaires du Minefi continuent de s'appliquer aux personnels susceptibles de subir cette expérimentation. Pour nous, la circulaire du 3 mars 2006, qui a été très longuement négociée avec les organisations syndicales, continue à s'appliquer à l'ensemble des agents du ministère.

En particulier, la **CGT** considère que les dispositions du décret peuvent se traduire par une disparition de fait du droit de recours en CAP.

Nous n'accepterons aucune disposition y conduisant.

Solidaires soulève le problème de la distinction entre l'évaluateur et le décideur de l'attribution des bonus. Il s'étonne que le Minefi fixe un quantum maximum de 60% alors que le décret n'en prévoit aucun.

FO s'interroge sur la définition du périmètre et sur la justification du Chef de service lorsqu'il ne suit pas l'avis du supérieur direct.

La CFTC, la CGC et l'UNSA sont favorables à la suppression de la note chiffrée. Ils sont réservés quant aux quotas et souhaitent qu'on clarifie la question des recours.

M. ROUQUETTE a affirmé que la procédure de l'entretien professionnel n'apparaît pas moins juste que la notation. L'administration a intégré, dans la version des principes directeurs qui sont présentés, les remarques formulées lors du précédent groupe de travail en juillet dernier, notamment l'introduction d'un minimum de 30% d'agents bénéficiaires de réductions d'ancienneté et le maintien d'un recours de droit commun de 2 mois contre la décision du Chef de service.

La CGT et Solidaires ont boycotté la précédente réunion du 1^{er} juillet, en raison des mobilisations à la DGfip

et du blocage du dialogue social à ce moment (Douanes,...), en cohérence avec les boycotts de CTP ministériel et directionnels (Centrale,...).

L'enjeu de la réunion est la rédaction définitive d'une note sur les « *principes directeurs relatifs à la mise en œuvre du décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007* » et des 5 pages du compte-rendu d'« *entretien professionnel* » qui se substituent à l'actuel compte-rendu d'évaluation et feuilles de notation.

La note stipule que « *le décret n'apporte aucune nouveauté susceptible de remettre en cause les principes énoncés par la circulaire du 3 mars 2006* ». L'ensemble des garanties collectives contenues dans cette circulaire doit donc pour nous être reprise par la nouvelle note, ce qui n'est pas le cas.

Le nouveau décret crée une situation en recul important avec la situation actuelle quant au délai de recours. On voit se mettre en place une procédure faite exprès pour éliminer le plus possible la possibilité de recours sur l'évaluation.

La brièveté du délai (10 jours) et l'obligation pour faire un recours en CAP d'avoir fait un recours gracieux directement auprès du supérieur hiérarchique ne laisse pas aux agents un temps de décision suffisant et les soumet davantage aux pressions des supérieurs hiérarchiques immédiats.

De fait le délai de recours est ramené à un mois (10 jours pour le recours gracieux, 10 jours pour la réponse de l'évaluateur, 10 jours pour le recours en CAP).

La CGT a fait remarquer qu'à la DGfip, particulièrement dans les services de l'ex-Trésor Public, un délai de transmission parfois de plusieurs semaines entre la remise de l'évaluation à l'agent et sa signature est appliqué, du fait de l'informatisation de la procédure. Cette notion doit pouvoir être introduite et permettre de fait que le délai de recours retrouve une durée plus normale.

La possibilité ouverte de faire un recours de droit commun dans un délai de deux mois en CAP sur la décision du chef de service d'attribution de mois de bonification nous ramène avant 2004, à l'époque où seul le recours en notation existait, aucun recours n'étant possible sur l'évaluation.

La CGT a demandé que la situation actuelle soit maintenue et que le recours sur l'attribution de mois de bonification d'ancienneté entraîne automatiquement comme aujourd'hui un recours sur l'évaluation et les appréciations littérales.

Ce que l'administration a refusé arguant d'une application littérale du décret.

La CGT a demandé que l'absence de réponse de l'évaluateur dans le délai de 10 jours soit considérée comme une réponse favorable tacite. L'administration dit non à l'idée de la réponse favorable tacite, mais propose de raccourcir le délai d'attente de deux mois de la réponse du supérieur hiérarchique après lequel un agent peut entamer sa procédure de recours en CAP.

La CGT s'interroge également sur la réalité de la recevabilité du recours de droit commun dans le cas où la décision du Chef de service correspond à la proposition du supérieur hiérarchique, ce qui sera vraisemblablement le cas dans la majorité des dossiers puisque l'harmonisation sera faire très en amont. En effet la note précise que « *la décision du chef de service ne pourrait être utilement contestée que si elle apparaît en discordance formelle par rapport aux termes et propositions du compte-rendu d'entretien professionnel* », précision qui nous paraît inutile, restrictive par rapport à la situation actuelle et susceptible d'entraîner un rejet a priori des recours.

Un débat essentiel s'est tenu sur le seuil minimum de 30% d'agents bénéficiaires des réductions d'anciennetés, et sur le seuil de 60% maximum.

L'administration a argué que c'était un progrès par rapport à aujourd'hui, où il n'y a pas de seuil minimum. En réalité la pratique générale est de 50% de bénéficiaire partout et l'introduction d'un minimum laisserait la possibilité aux directions ou services de réserver les bonifications à un tiers des agents. Ce qui est d'autant plus dangereux que le contexte possible est celui d'un remplacement des mois de réductions d'ancienneté par un bonus indemnitaire.

Les trois fédérations CGT, Solidaires et Force Ouvrière ont particulièrement insisté pour que le minimum soit fixé, comme aujourd'hui en réel, à 50%, sans maximum formalisé (le maximum étant de facto de 90% de l'effectif).

Une nouvelle mouture de la note sur les principes directeurs et du compte-rendu d'entretien professionnel

sera présentée par mail aux syndicats pour recueillir leurs réactions.

Un projet définitif sera présenté en CTP, accompagné d'un arrêté définissant les corps concernés.