

ATTENTION : C'EST SEULEMENT UN PROJET

Projet de décret 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

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de la fonction publique ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 55 bis ;

Vu le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu ;

DECRETE

Article 1^{er}

Les dispositions du présent décret sont applicables aux corps de fonctionnaires de l'Etat soumis au titre II du décret du 29 avril 2002, par arrêté des ministres dont ils relèvent. Dans ce cas, les dispositions du décret du 29 avril 2002 ne leur sont plus applicables, à l'exception de son titre IV et sous réserve des dispositions du présent décret.

Article 2

Les dispositions du présent décret sont applicables au titre des années 2007 à 2009, considérées comme périodes de référence pour l'appréciation de la valeur professionnelle des agents.

Par arrêté du ministre intéressé, elles peuvent être rendues applicables au cours de cette période pour au moins une année de référence.

Titre Ier : De l'entretien professionnel

Article 3

Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel. Cet entretien donne lieu à compte-rendu.

Article 4

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire. Il porte principalement :

- 1°) Sur les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- 2°) Sur les objectifs assignés au fonctionnaire et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, en prenant en compte en tant que de besoin les perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- 3°) Sur la manière de servir du fonctionnaire ;
- 4°) Sur les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5°) Sur les besoins de formation du fonctionnaire compte tenu, notamment, des missions qui lui sont imparties, des compétences qu'il doit acquérir et des formations dont il a bénéficié ;
- 6°) Sur ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Article 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. En outre, ils déterminent, dans le respect des dispositions de l'article 4, les thèmes de l'entretien et, en fonction de la nature des tâches à accomplir par les agents concernés et du niveau de leurs responsabilités, les critères à partir desquels leur valeur professionnelle est appréciée au terme de cet entretien.

Article 6

Le compte rendu de l'entretien professionnel est établi par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire. Il comprend une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Le compte rendu est communiqué au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il porte.

Ce compte rendu est signé par l'agent, qui le retourne à son supérieur hiérarchique, et versé à son dossier.

Article 7

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.

Titre II : De la reconnaissance de la valeur professionnelle

Article 8

Au vu de leur valeur professionnelle appréciée dans les conditions prévues aux articles 5 et 6, 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 12, et après avis de la commission administrative paritaire compétente, entre les fonctionnaires dont la valeur professionnelle se distingue.

Article 9

Il est réparti annuellement, entre les fonctionnaires appartenant à un même corps, un nombre de réductions de la durée moyenne des services requise pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur égal à autant de mois que 90 % de l'effectif des agents évalués comptent d'unités ; les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade ne comptent pas dans cet effectif. S'ajoute à ce nombre de réductions celui des mois de majorations prévu à l'article 10.

Au cas où la somme totale des réductions susceptibles d'être réparties entre les membres d'un corps n'aurait pas été entièrement accordée, la portion non utilisée pourra être reportée sur l'exercice suivant.

La somme totale des réductions peut être fractionnée entre les grades du corps au prorata de l'effectif des agents évalués appartenant à chacun de ces grades, les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade ne comptant pas dans cet effectif.

Article 10

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.

Les majorations sont attribuées dans les conditions prévues à l'article 12.

Article 11

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 joué pour l'avancement.

Les fonctionnaires ne conservent, en cas d'avancement de grade, le bénéfice des réductions non utilisées 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.

Article 12

Les réductions sont attribuées, dans les conditions fixées à l'article 8, sur décision du chef de service entre les membres du corps.

L'arrêté mentionné à l'article 5 détermine, après avis du comité technique paritaire compétent, les modalités de répartition des réductions et les chefs de services auxquels les contingents de réductions sont attribués, à un niveau hiérarchique permettant, d'une part, d'apprécier la valeur professionnelle des agents et, d'autre part, de réunir un effectif approprié d'agents de chaque corps concerné.

Une modulation des réductions susceptibles d'être attribuées aux fonctionnaires doit être établie par le chef de service sur la base des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs des agents.

Un rapport dressant le bilan de cet exercice est communiqué au comité technique paritaire concerné.

Article 13

Les articles 16, 17 et 19 à 21 du décret du 29 avril 2002 susvisé sont applicables aux fonctionnaires soumis au présent décret.

Article 14

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 les fonctionnaires qui y étaient soumis, de leur évaluation retracée par les comptes rendus d'évaluation.

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.

Article 15

Lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction de la manière de servir, celle-ci est appréciée par le chef de service concerné sur la base de l'entretien professionnel.

Article 16

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique, le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal Officiel de la République Française.



Le SNASUB/FSU au service des Personnels Administratifs, des Personnels ITRF et des Personnels des Bibliothèques de l'Académie d'Amiens

<http://snasub-amiens.bernard-g.com/>