

# CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

Session du 17 avril 2007

-----  
Dispositions de nature statutaire

-----  
Ministère de la fonction publique

---

## **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**

### **1°) Une expérimentation pour réformer le mécanisme actuel de notation.**

L'article 58 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a introduit un nouvel article 55 bis à la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Inspirée des conclusions du rapport du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics concernant la notation du fonctionnaire, cette disposition autorise les ministères, au titre des années 2007 à 2009, à se fonder sur des entretiens professionnels pour apprécier la valeur professionnelle des agents. Durant cette période, à titre expérimental, une suspension de la notation sera possible au sein des administrations de l'Etat qui le souhaiteront.

Le mécanisme mis en place par le décret du 29 avril 2002, conjuguant évaluation et notation des fonctionnaires, rencontre en effet certaines difficultés d'application auxquelles cette expérimentation tente de remédier. Celles-ci portent sur la lourdeur des opérations administratives de notation, la rigidité des quotas de réduction ou de majoration d'ancienneté pour l'avancement d'échelon, ainsi que le manque d'articulation entre l'évaluation individuelle des fonctionnaires et l'appréciation de la valeur professionnelle par les supérieurs hiérarchiques.

Pour mettre en œuvre les principes fixés à l'article 55 bis de la loi du 11 janvier 1984, des précisions doivent être apportées concernant les modalités concrètes du dispositif envisagé. Tel est l'objet du présent décret. Ses dispositions seront applicables, corps par corps, au sein des ministères volontaires. L'expérimentation commencera en 2007, considérée comme année de référence pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, ce qui implique la mise en œuvre des entretiens professionnels dès le début 2008. Cependant, les administrations qui le souhaiteront pourront entamer l'expérimentation plus tard, dans le courant de la période retenue à cet effet.

### **2°) L'entretien professionnel, outil privilégié d'une gestion des ressources humaines personnalisée.**

Le présent projet de décret décrit tout d'abord, à son titre Ier, la forme et le contenu de l'entretien professionnel. Chaque année, tout fonctionnaire des corps concernés bénéficiera d'un entretien professionnel, qui lui offrira la possibilité d'évoquer avec son supérieur hiérarchique direct un certain nombre de sujets fondamentaux de la gestion des ressources humaines. Cet entretien donnera lieu à compte-rendu, pour répondre à la double exigence de responsabilité et de transparence de l'exercice.

Plusieurs thèmes devront obligatoirement être abordés au cours de l'entretien. Un temps de bilan sera consacré aux résultats professionnels atteints par l'agent, au regard des objectifs qui lui ont été assignés, et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève. Un second temps de l'entretien permettra la fixation des objectifs pour l'année à venir, afin de fixer le cap que l'agent devra respecter dans son travail, et lui indiquer ses perspectives d'amélioration professionnelle. La discussion portera également, de manière classique, sur la manière de servir de l'agent. Notion plus novatrice, les acquis de l'expérience professionnelle devront aussi être abordés au cours de l'entretien. Enfin, celui-ci sera l'occasion d'évoquer les besoins de formation du fonctionnaire, ainsi que ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité. Concernant la formation, un entretien spécifique sur ce sujet pourra le cas échéant prolonger l'entretien professionnel.

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel seront précisées par arrêté, ministère par ministère. Ce texte fixera également, de manière exhaustive, les thèmes qui seront abordés lors de cet exercice. Enfin, il déterminera les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée. Cet exercice important devra tenir compte de la nature des tâches à accomplir par les agents concernés et du niveau de leurs responsabilités. L'avis du CTP compétent permettra de garantir la consultation des partenaires sociaux et la qualité du dialogue social sur les différents points de l'arrêté.

Etabli par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire, le compte-rendu de l'entretien professionnel comprendra une appréciation générale exprimant, comme dans le dispositif actuel de notation, la valeur professionnelle de l'intéressé. Ce compte-rendu lui sera communiqué, afin qu'il puisse, s'il le souhaite, apporter au document ses observations. Une fois signé par le fonctionnaire, le document sera versé à son dossier.

En cas de contestation, des recours seront garantis aux fonctionnaires concernés. D'abord, un recours gracieux auprès du supérieur hiérarchique direct, qui devra être formé dans les dix jours suivant la communication à l'agent du compte-rendu de l'entretien, afin d'éviter un allongement excessif de la procédure. Ensuite, une fois le recours gracieux effectué, l'agent aura toujours la possibilité de saisir la commission administrative paritaire, dans un délai de dix jours suivant la réponse formulée par le supérieur hiérarchique dans le cadre du recours gracieux. La CAP pourra enfin demander au supérieur hiérarchique du fonctionnaire la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.

### **3°) Une valeur professionnelle reconnue par des mécanismes transparents.**

Exprimée par le compte-rendu de l'entretien professionnel, la valeur professionnelle est tout d'abord susceptible de donner lieu à l'attribution de réductions ou de majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un autre. Sur ce point, les dispositions du projet de décret reprennent pour partie le mécanisme prévu par le décret du 29 avril 2002, en assouplissant toutefois les règles de gestion et de répartition des réductions d'ancienneté.

Ces bonifications d'ancienneté seront attribuées par le chef de service compétent aux fonctionnaires qui se distinguent, en modulant leur répartition selon les critères d'appréciation de la valeur professionnelle précisés par l'arrêté ministériel relatif à l'entretien professionnel. Ce même texte déterminera les modalités de répartition des réductions ou majorations et les chefs de services auxquels les contingents seront attribués. Chaque ministère déterminera aussi le modus operandi le mieux adapté à son mode de gestion. Le cas échéant, des contingents de réductions pourront être fixés, selon une échelle d'appréciation de la valeur professionnelle à déterminer. Il est en tout état de cause souhaitable que l'exercice soit aussi déconcentré que possible, afin de conférer une latitude d'appréciation aux gestionnaires locaux, dans le respect des principes fixés par chaque ministère pour distinguer la valeur professionnelle des agents.

La transparence de l'exercice sera pleinement garantie. Tout d'abord, par la rédaction d'un arrêté ministériel, soumis à concertation avec les partenaires sociaux. Ensuite, par l'envoi au CTP compétent, chaque année, d'un bilan de l'exercice de répartition des réductions ou majorations d'ancienneté. Enfin, car les réductions seront attribuées après avis de la commission administrative paritaire compétente.

En ce qui concerne l'avancement de grade, il sera également tenu compte du nouvel exercice d'appréciation de la valeur professionnelle des agents. A cet effet, les comptes rendus d'entretiens professionnels seront pris en compte pour l'établissement du tableau d'avancement.

Enfin, dans la mesure où certains régimes indemnitaires introduisent une modulation des primes en fonction de la manière de servir des fonctionnaires, le présent décret fait le lien entre l'entretien professionnel, qui exprime la valeur professionnelle de l'agent, et ces mécanismes de rétribution.

Tel est l'objet du présent décret que nous avons l'honneur de soumettre à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.