

Rectorat

Dossier suivi par
Marc VAULEON

Téléphone

02 23 21 73 07

Télécopie

02 23 21 75 05

Mél.

Ce.dipate@ac-rennes.fr

96, rue d'Antrain

CS 10503

35705 Rennes

cedex 7

Site internet

www.ac-rennes.fr

Le recteur

à

Mesdames et Messieurs

- les Inspecteurs d'Académie, Directeurs des Services Départementaux de l'Éducation Nationale
- les Présidents des Universités
- les Directeurs d'I.U.T
- les Chefs d'établissement
- le Directeur de l'ENSSAT de Lannion
- le Directeur de l'I.U.F.M de Rennes
- le Directeur de l'INSA de Rennes
- les Directeurs d'EREA
- le Directeur de l'ENI de Brest
- le Directeur du CNED de Rennes
- le Directeur de la BU de Brest
- le Directeur régional de la Jeunesse et Sports de Rennes
- le Directeur du CREPS de Dinard
- le Directeur de l'ENSC de Rennes
- le Directeur de l'E.N.V de St Pierre Quiberon
- les Directeurs des C.I.O
- le Directeur du CRDP de Rennes
- le Délégué régional de l'ONISEP
- le Directeur du CROUS de Rennes
- les Chefs de Division et de Service du Rectorat

Rennes, le 5 Juin 2007

N/Réf. : DRH/DIPATE/SE/MV/

V/Réf. :

Objet : Campagne de notation 2007 des personnels ATOSS

Le décret du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat a mis en place un système réformant profondément le dispositif issu du décret du 15 février 1959.

Le principe d'une notation annuelle devant traduire la valeur professionnelle des agents et constituer un élément fort de motivation et d'efficacité personnelle, sans être remis en cause, a ainsi été réaménagé et élargi, de manière à servir trois objectifs complémentaires :

- ✓ Alimenter les diverses actions de gestion des ressources humaines dont les agents sont susceptibles de bénéficier (formation, gestion personnalisée de carrière),

- ✓ Encourager et reconnaître la contribution de chaque agent aux performances du service public,
- ✓ Contribuer à fonder les avantages de carrière (réduction d'ancienneté, indemnités, avancement) sur des critères professionnels transparents et tendant à l'objectivité.

Cette réforme inscrite dans le prolongement de diverses études sur la notation des fonctionnaires, s'est progressivement mise en place – à des rythmes et selon des modalités différentes – dans l'ensemble des ministères.

Cependant, si les aspects touchant à l'évaluation sont globalement perçus comme positifs, les nouveaux modes opératoires de la notation et notamment son lien avec l'attribution des réductions d'ancienneté posent problème.

C'est la raison pour laquelle, le ministre de la fonction publique a saisi fin janvier 2006 le Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics aux fins de procéder à un bilan de la mise en œuvre du décret du 29 avril 2002 et de proposer toute adaptation pertinente du dispositif qu'il a institué.

Un rapport d'étape a été présenté et débattu au Conseil supérieur de la fonction publique, en présence du ministre, le 25 octobre 2006.

A cette occasion, celui-ci a encouragé les ministères volontaires à expérimenter les nouveaux dispositifs proposés par les rapporteurs. Sur sa proposition, le gouvernement a introduit, à cette fin, un amendement au projet de loi de modernisation de la fonction publique les autorisant à remplacer les systèmes de notation par des entretiens professionnels.

L'article 58 de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique prévoit donc expressément la possibilité de cette expérimentation et l'assortit de la nécessité d'en présenter chaque année un bilan au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat ainsi que d'en présenter un bilan avant le 31 mars 2010 au Parlement.

Notre ministère, sensibilisé par les difficultés rencontrées lors de la campagne de notation 2007, a manifesté dès la présentation du rapport d'étape du comité d'enquête, sa volonté d'expérimenter d'autres modalités que la notation pour apprécier la valeur professionnelle des personnels ATOSS de l'Education nationale.

La procédure réglementaire – élaboration d'un décret en Conseil d'Etat - devant permettre juridiquement de pouvoir engager cette expérimentation a été amorcée, mais n'a pas abouti en raison d'un vice de forme survenu lors des consultations obligatoires, de sorte que nous devons cette année procéder à la notation des personnels ATOSS.

Il s'agit vraisemblablement de la dernière campagne de ce type avant l'entrée en vigueur d'un autre dispositif sans doute plus ciblé sur l'analyse des résultats professionnels des agents.

Dès lors, cette opération bien que nécessaire, peut cependant être perçue par les notateurs comme un exercice transitoire déconnecté des enjeux futurs, et par les personnels notés, comme le maintien à contre courant d'un dispositif dont la pérennité est fortement remise en cause, et la persistance passagère, le résultat d'un processus réglementaire mal maîtrisé.

C'est pourquoi, je suis soucieux de tirer le maximum de souplesse du dispositif existant, sans pour autant le détourner de son objectif qui est de permettre de reconnaître la valeur professionnelle des personnels.

A cet égard, il convient dans toute la mesure du possible d'atténuer la portée de la rigidité du lien entre variation de notation et réduction d'ancienneté.

Aussi, les «notateurs primaires» ne devront-ils pas proposer la variation positive maximale de la note.

La présente circulaire(*) vous décrit les éléments détaillés de la procédure et du calendrier de mise en œuvre de cette campagne de notation.

Je vous demande de bien vouloir les respecter scrupuleusement.

(*) Elle ne concerne pas les corps pour lesquels le ministre a pouvoir de notation (médecins, conseillers techniques de service social, personnels des bibliothèques et de documentation). Les consignes relatives à ces corps sont données par circulaire ministérielle.

La campagne de notation 2007 concerne les personnels ATOSS, pour la période de référence allant du 1^{er} septembre 2005 au 31 août 2007, à l'exception des agents qui ont intégré la fonction publique territoriale au 1^{er} janvier 2007.

I) PRINCIPES ET MODALITES

a. Principes

☞ Principes de notation

Le «notateur primaire» proposera pour chacun des agents placés sous son autorité une évolution de note positionnée entre +4 et -4 selon l'appréciation qu'il porte sur sa manière de servir.

Cette évolution sera signifiée au moyen de points entiers

Les agents dont l'évolution de note se situera entre +1 et +4 entreront dans le champ des bénéficiaires de réduction d'ancienneté

La répartition des réductions d'ancienneté que je proposerai en commission administrative paritaire sera la suivante :

- Tous les agents placés par le « notateur primaire » entre +1 et +4 se verront attribuer une réduction d'ancienneté

(sauf les agents ne pouvant statutairement en bénéficier, dont la situation sera identifiée et traitée par la DIPATE ; ces agents qui n'entrent pas dans l'assiette de calcul du nombre de mois de réductions d'ancienneté attribuables par corps, doivent néanmoins se voir proposer une évolution de note conforme à leurs mérites).

- 80 % d'entre eux recevront une réduction d'ancienneté de 2 mois
 - il s'agit d'un pourcentage minimum
 - ce pourcentage pourra augmenter en fonction du nombre d'agents qui, au regard de leur manière de servir se verront exclus du champ des bénéficiaires des réductions d'ancienneté
 - l'attribution se fera dans l'ordre décroissant des propositions d'évolution de note
 - à évolution de note équivalente, s'il convient de départager des situations, c'est l'ancienneté dans le corps qui servira de discriminant
- Les 20 % restant recevront une réduction d'ancienneté de 1 mois

Vous veillerez tout particulièrement à intégrer en rang prioritaire dans vos propositions, les personnels dont l'évolution de note proposée en 2005 a fait l'objet d'un abaissement afin de respecter le contingentement des bénéficiaires de réductions d'ancienneté

Les agents dont vous considérerez que la manière de servir ne justifie pas l'attribution d'une réduction d'ancienneté ne devront pas faire l'objet d'une évolution de note.

- Cette proposition de maintien de note devra faire l'objet d'une appréciation motivée

S'agissant des évolutions de note négatives, vous pourrez les proposer en considérant que :

- - 1 est une note d'alerte sur des dysfonctionnements professionnels graves, et son attribution doit faire l'objet d'une appréciation motivée
- Au-delà, les notes négatives doivent concerner des cas extrêmement graves ou récurrents et doivent être accompagnés d'un rapport particulièrement argumenté et motivé

Je n'envisage pas d'appliquer de majorations d'ancienneté.

☞ *Entretien et communication des propositions d'évolution de note*

Je vous demande de recevoir chacun des agents pour lequel vous devez formuler une proposition d'évolution de note afin de lui donner tous éclairages utiles à la compréhension de la procédure, et de la proposition que vous lui annoncerez.

b. Modalités

L'application Web permettant la saisie des propositions d'évolution de note sera prochainement accessible aux chefs d'établissements dans les EPLE et aux chefs de service dans les autres structures. Une notice technique accompagnera la mise à disposition de l'application.

Il convient de noter que l'application permet désormais de mentionner clairement l'identité du supérieur hiérarchique qui est à l'origine de la proposition d'évolution de la note.

☞ *La fiche de notation*

Sa structure reste inchangée.

Le « notateur primaire » saisit :

- Une description succincte des fonctions exercées par l'agent
- Des appréciations à porter au regard de critères regroupés en 4 rubriques
- Une appréciation générale
- Une proposition d'évolution de note

Je souhaiterai attirer votre attention sur plusieurs points :

- L'appréciation générale doit être en cohérence avec le renseignement des rubriques
- Ces éléments constituent le fondement et la motivation de la proposition d'évolution de la note de l'agent qui, seule, a une signification en matière d'appréciation de la valeur professionnelle.
- L'usage du qualificatif « remarquable » doit être réservé à la mise en exergue des points forts de l'agent
- La mention « sans objet » doit être utilisée uniquement si les fonctions de l'agent ou les exigences du poste qu'il occupe, ne relèvent pas du ou des critères correspondants ; tous les critères devant cependant être renseignés (nécessaire pour valider cette partie de la saisie)

II) CALENDRIER

Afin de préparer dans les meilleures conditions les commissions administratives paritaires qui devront se tenir à l'automne 2007, le recensement des propositions d'évolution de note doit intervenir impérativement avant les congés d'été.

Vous aurez accès à l'outil Web qui permet la saisie des éléments de la fiche de notation du 13 juin au 13 juillet.

Des informations complémentaires sur l'utilisation de l'outil (prise en main, détails pratiques, contacts ...) vous seront communiquées au moment de l'ouverture du serveur.

Le retour des fiches de notation, une fois l'évolution de note arrêtée par mes soins, se fera via l'outil Web.

Il vous reviendra dès lors de l'éditer et de la remettre aux agents pour signature et observations éventuelles.

Jean Baptiste CARPENTIER