



# Spécial évaluation notation

SNASUB FSU 3/5 rue de Metz 75010 PARIS  
Tel. 01 44 79 90 42 - fax. 01 42 46 63 30 - snasub.fsu@snasub.fr

Décembre  
2006

Analyse

## Evaluation, notation, avancement Quelles perspectives d'évolution ?

### ***Une bataille a été gagnée.***

Le dispositif mis en place par le décret Fonction publique du 29 avril 2002 est en passe d'être profondément modifié, à défaut d'être totalement abandonné.

Si le gouvernement est contraint de revenir sur un cadre réglementaire aussi récent et qui n'a même pas eu le temps d'être mis en oeuvre dans sa globalité, c'est en raison de la très vive opposition qu'il a rencontrée de la part des personnels. D'après les documents de bilan établis par le ministère de la Fonction publique lui-même, c'est à l'Éducation nationale que la contestation a été la plus radicale, la plus active et la plus structurée.

Les argumentaires détaillés et les outils de lutte qui ont été élaborés par le SNASUB (voir encart) n'y sont pas étrangers. Rencontrant l'adhésion des personnels, ils leur ont permis de s'organiser et de traduire en un puissant mouvement collectif leur refus de l'organisation de la concurrence entre les agents du service public et leur volonté de voir retirer le décret de 2002.

C'est donc bien au crédit de la très large mobilisation des personnels du système éducatif qu'il faut porter l'obligation dans laquelle se trouve le gouvernement de revoir sa copie. Cela confirme que, lorsqu'elle est déterminée et bien organisée, l'action collective peut être payante.

### ***Tout n'est pas acquis pour autant.***

Cependant, il ne faudrait pas croire que tout danger de remise en cause des garanties

collectives offertes par le statut de la Fonction publique est définitivement écarté, même dans le cas où le décret du 29 avril 2002 serait retiré ou profondément remanié.

Ce dispositif ne constitue en effet que l'un des outils imaginés, par ceux qui rêvent de faire implorer la fonction publique, pour placer les personnels en situation de concurrence et briser les solidarités entre fonctionnaires. Cette volonté à peine masquée reste hélas à l'œuvre et peut utiliser bien d'autres voies.

### ***Les pistes explorées par le gouvernement.***

Confronté à de lourdes difficultés de mise en oeuvre du décret de 2002, le ministre de la Fonction publique a commandé en 2006 au « Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics » un rapport sur l'évaluation et la notation des fonctionnaires de l'État, connu sous le nom de « rapport Weiss ». Les principales propositions formulées dans ce rapport sont les suivantes.

- **Suppression de la notation.**

Elle nécessiterait l'adoption d'une loi qui modifierait le statut actuel de la Fonction publique de l'État (loi 84-16 du 11 janvier 1984).

- **Introduction d'un entretien professionnel annuel et d'un entretien de carrière périodique.**

Ce serait le rôle d'un décret Fonction publique qui se substituerait à celui du 29 avril 2002. L'entretien professionnel reprendrait à peu près le contenu de l'actuel entretien d'évaluation amputé

de son volet carrière. L'entretien de carrière, qui se tiendrait tous les trois à cinq ans, porterait *sur l'appréciation du déroulement de carrière effectué, les perspectives d'évolution ouvertes à l'agent, dans son administration ou dans d'autres, dans son corps ou dans d'autres.*

Pour les auteurs du rapport, ces deux modifications sont étroitement liées, puisqu'ils expliquent que les entretiens professionnels et de carrière n'auraient pas de pertinence s'ils devaient coexister avec la notation.

- **Suppression des quotas pré établis.**

Le rapport pointe le caractère pervers du lien automatique institué par le décret d'avril 2002 entre évaluation, notation et réduction d'ancienneté. Mais il ne remet pas en cause le principe même de ces réductions (ou majorations). Il suggère seulement d'en abandonner le caractère mécanique pour redonner la main à chaque administration. Les enveloppes consacrées à ces réductions seraient identifiées et pérennisées, *chaque administration devenant libre de bâtir avec ces crédits les dispositifs, statutaires ou indemnitaires, qui lui paraîtront les plus appropriés à sa politique de gestion des ressources humaines.*

### ***Où en est-on aujourd'hui à l'éducation nationale ?***

Le ministère de l'éducation nationale lance en cette fin 2006 sa première campagne d'évaluation, encore échaudé par la déconfiture qu'a représenté pour lui la procédure de notation 2005. Pour tenter d'endiguer la vague de mécontentement que celle-ci a soulevée auprès des personnels et d'une partie des notateurs primaires, il se livre à une véritable tricherie.

Il essaie de faire croire que le décret du 29 avril 2002 ne s'appliquerait plus et, anticipant et dépassant même le rapport Weiss, il va jusqu'à prétendre que l'évaluation serait totalement déconnectée de tout enjeu lié aux réductions et

majorations d'ancienneté. La bataille sur les mots étant importante, il substitue par exemple aux termes « entretien d'évaluation » ceux d'« *entretien professionnel* ». Comme s'il suffisait de changer les mots pour changer les choses.

S'agissant de la notation, on se souvient qu'elle est provisoirement supprimée pour les personnels ITRF et provisoirement suspendue pour tous les autres. Mais le ministère demeure muet sur son devenir.

Or, non seulement le dispositif de 2002 n'est pas abrogé mais, comme on l'a vu plus haut, son éventuelle modification doit passer par une phase législative (une loi votée par le parlement) suivie d'une phase réglementaire (nouveau décret Fonction publique, lui-même complété par des arrêtés ministériels). Cela nécessite au minimum plusieurs mois, pendant lesquels la réglementation en vigueur continue de s'appliquer, comme l'impose l'état de droit.

C'est la raison pour laquelle le SNASUB questionne les ministres de la Fonction publique, de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des sports et de la Culture à propos des bases sur lesquelles va se conduire la campagne d'avancement (et de notation ?) 2005-2007.

### ***Quelle analyse faisons nous à ce stade ?***

Contrairement aux propos officiels qui ne visent qu'à tenter de désamorcer toute contestation, avec hélas la complicité plus ou moins consciente de certaines organisations syndicales, le gouvernement n'entend pas renoncer spontanément à la mise en concurrence des personnels entre eux. Cela demeure un axe fort de ses attaques coordonnées contre la fonction publique et, au-delà, contre les services publics. Les changements dans la forme ne renvoient pas à un changement d'orientation.

On l'a vu, le rapport Weiss ne remet pas en cause le principe même d'avancement d'échelon à un rythme différencié pour tenir compte du « mérite » individuel. Il en préconise même expressément le maintien en le transférant sur un pouvoir autonome des administrations, en lieu et place d'un contingentement uniforme. Le côté visible et provocateur des quotas pré imposés disparaîtrait, sans remettre en cause l'orientation de fond.

Ce rapport suggère en outre aux responsables de GRH de ne pas se priver du levier qu'offre la possibilité de modulation individuelle des régimes indemnitaires.

Les préconisations de ce rapport se recoupent avec d'autres études conduites ou commandées par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) autour des problématiques LOLF et GRH. Obsédées par une prétendue reconnaissance et valorisation du mérite individuel, toutes insistent sur l'intérêt de la modularité des primes et indemnités. Or, depuis quelques années, une tendance lourde est à l'œuvre : une augmentation constante, en moyenne, de la part de l'indemnitaire et une réduction en conséquence de la part indiciaire dans la rémunération globale des fonctionnaires. Dans ce contexte, une forte variabilité des indemnités est un outil puissant d'individualisation des rémunérations.

En outre, le rapport suggère l'instauration de primes collectives qui pourraient être attribuées à des services en fonction de leur « performance ». Ce serait évidemment ajouter de la concurrence entre services à la concurrence entre individus. C'est aux antipodes de notre conception du service public.

D'autres pistes explorées portent sur la suppression pure et simple des réductions d'ancienneté pour les promotions d'échelon, tout le monde avançant au même rythme au sein d'un

même grade. Mais dans cette hypothèse, la différenciation dans les carrières serait reportée sur les changements de grade (tableaux d'avancement) et de corps (listes d'aptitude). On voit bien là aussi les possibilités d'individualisation des carrières que cela ouvrirait. Couplées à une suppression de la notation, assises sur les comptes rendus d'« entretiens professionnels » et d'« entretiens de carrière », sans oublier les possibles usages détournés de la « validation des acquis de l'expérience » (VAE), ces dispositions introduiraient une part énorme de subjectivité dans les modalités de gestion. Elles signeraient la mort des instances paritaires élues (notamment les CAP), privées de tout instrument objectif de contrôle.

L'institutionnalisation de la mise en concurrence des services et des personnels entre eux par le biais de mécanismes sophistiqués d'individualisation des carrières et des rémunérations permet également à l'État employeur de ne pas reconnaître, en termes statutaire et salarial, les qualifications nécessaires à l'accomplissement des missions de service public et effectivement détenues par les agents. Pour le SNASUB, la « modernisation » de la fonction publique, prétendument voulue par le gouvernement, passe en premier lieu par cette reconnaissance et donc par l'élévation généralisée de la qualification des emplois ouverts et le reclassement des personnels en place.

Le retrait du dispositif actuel d'évaluation, notation et avancement et son remplacement par un système plus conforme aux intérêts du service public restent donc d'actualité. Mais au-delà, la bataille doit porter sur le refus de toute disposition qui, en brisant les solidarités entre fonctionnaires, viserait à déstabiliser la fonction publique pour mieux s'attaquer aux services publics.

## >>> COURRIER ENVOYE AUX MINISTERES

A M le Ministre

- Fonction PUBLIQUE
- Education Nationale
- Culture
- Jeunesse et Sports

Monsieur le ministre,

L'évaluation et la notation des fonctionnaires de l'Etat viennent de faire l'objet d'un rapport d'étape de la part du président du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics.

Ce rapport, et ses annexes, confirme une large opposition des personnels de notre champ de syndicalisation à la procédure instituée par le décret de 2002.

Cette opposition forte a conduit, rien qu'à l'éducation nationale, à 20 000 contestations de notation en 2005-2006.

Nous ne pouvons que partager certains éléments du rapport lorsqu'il dit :  
*« la réforme de 2002 porte clairement la volonté de permettre cette dissociation ( entre reconnaissance professionnelle et gestion du déroulement de carrière) en confiant à l'entretien d'évaluation le rôle d'outil d'appréciation nécessaire aux actes de gestion de ressources humaines et en laissant à la notation le soin de la reconnaissance professionnelle, la combinaison des deux fournissant l'éclairage sur le déroulement de carrière.*

*Mais en focalisant la traduction de la reconnaissance professionnelle sur l'octroi de réductions d'anciennetés différenciées, découlant automatiquement des variations comparatives de notation, le dispositif biaise cette ambition de clarification.*

*Le dispositif est d'abord lu comme une compétition exacerbée entre agents aux résultats partiellement arbitraires. »*

C'est précisément un aspect totalement négatif de ce dispositif que de préétablir que 20% des agents sont bons 30% moins bons et 50% médiocres ?

Serait-il envisageable, par exemple, que les enseignants soient appelés à évaluer les élèves avec de telles contraintes ?

### **Nous réaffirmons notre opposition à ce dispositif dont nous demandons le retrait**

Comme le note, page 26 le rapport WEISS, un remplacement du système actuel d'évaluation notation par un entretien professionnel relève de la loi et d'une concertation entre le gouvernement et les fédérations de fonctionnaires dans le cadre d'un véritable dialogue social.

Le dialogue sur ces questions ne peut que passer par l'écoute des personnels.

En outre, le rapport suggère l'instauration de primes collectives qui pourraient être attribuées à des services en fonction de leur « performance ». Ce serait évidemment ajouter de la concurrence entre services à la concurrence entre individus. C'est aux antipodes de notre conception du service public.

Nous ne pouvons accepter les ambiguïtés qui se développent sur l'entretien qui se met en place à l'éducation nationale notamment et qui semble remplacer le dispositif actuel « la notation serait abandonnée », « le lien avec les réductions d'ancienneté est inconnu ! », « la note serait supprimée » .

Nous sommes opposés à un dispositif de gestion des personnels qui ne repose plus que sur des circulaires :

- entre la note de service de l'éducation nationale du 18 juillet et celle de la comptabilité publique du 23 mars 2006 ce n'est plus une nuance, mais deux systèmes différents prétendant tous les deux appliquer le même décret de 2002.

Dans l'immédiat, nous souhaitons connaître sur quelles bases, selon quelles modalités et quel calendrier s'opéreront les opérations d'avancement d'échelon pour la période 2005-2007.

En attendant des réponses sur le fond aux questions que nous posons, il est clair pour nous que nous soutiendrons tous les collègues qui refusent de mettre en place et de se voir appliquer un dispositif qui n'a plus de base légale véritable.

Veuillez recevoir, Monsieur le ministre, l'expression de notre attachement au service public.