

Afin d'établir un bilan quantitatif et qualitatif de la campagne de notation 2005 une enquête a été adressée aux académies, aux établissements d'enseignement supérieur et aux directeurs de bibliothèque universitaire.

Cette enquête portait sur :

- l'implication des supérieurs hiérarchiques dans la mise en œuvre du nouveau dispositif et leur capacité à gérer les quotas ;
- le fonctionnement des commissions d'harmonisation (calendrier des réunions et critères utilisés pour départager les agents) ;
- la tenue des CAPA et des CAPN (calendrier et durée des réunions, nombre de contestations de note).

Cette enquête a par ailleurs été nourrie des contributions de la Conférence des présidents d'université (CPU), des associations de secrétaires généraux d'université et des directeurs de bibliothèque qui ont été interrogés sur les difficultés rencontrées.

La présente synthèse s'appuie sur les réponses de la CPU, des associations, de 30 académies, de 67 établissements d'enseignement supérieur et de 125 réponses des directeurs de bibliothèque.

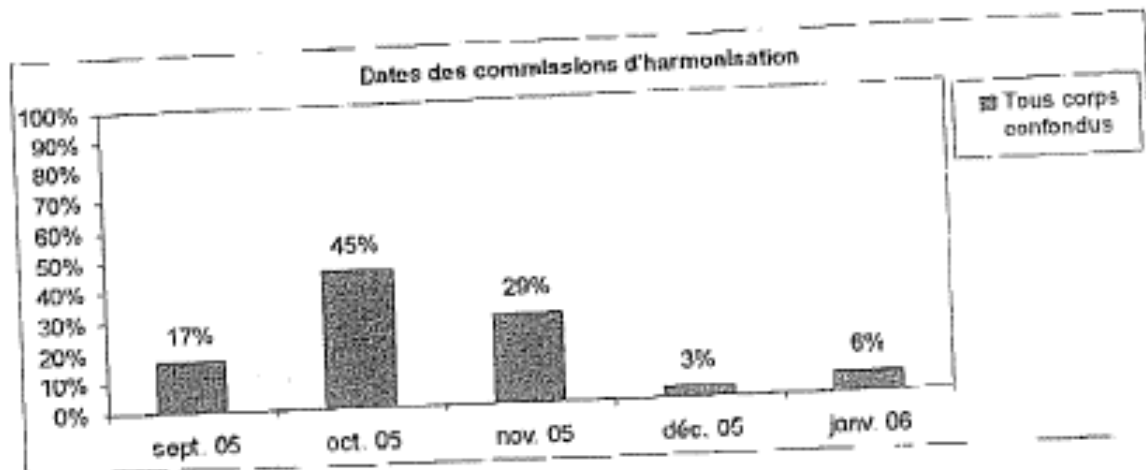


Le déroulement et les premiers enseignements de la campagne 2004-2005

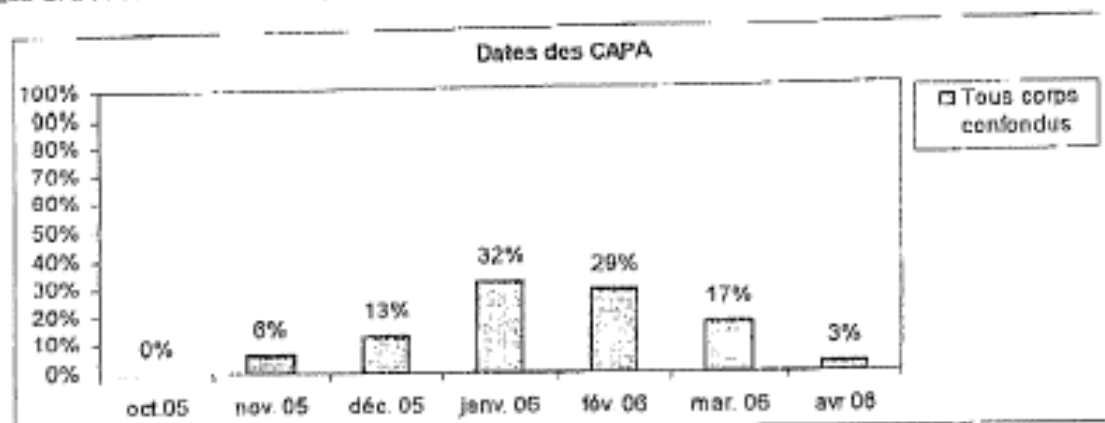
1 - Le cadre matériel du déroulement de l'exercice de notation

1°) Calendrier effectif des opérations

Les commissions d'harmonisation ont été essentiellement organisées en octobre et novembre 2005.



Les CAPA se sont tenues majoritairement en janvier et février 2006.



S'agissant de la filière des bibliothèques, les commissions d'harmonisation ont été réunies, pour les 7 corps concernés, dans le courant du mois d'octobre 2005. Quant aux CAP, elles se sont toutes déroulées de janvier à mars 2006, après la tenue des Commissions paritaires d'établissements (CPE).

2°) Accompagnement des opérations

Un large dispositif de formation et d'information a été mis en place dès la fin 2003.

• La formation de formateurs :

La Mission de la formation (MIFOR) a mis en place quatre sessions de trois jours de formation de formateurs au dispositif d'évaluation.

A charge pour les personnes formées, quatre par académie, de redéployer auprès des équipes de terrain.

En 2005, le dispositif a été reconduit selon un format à peu près identique.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, une journée nationale avec les membres du bureau de l'association des secrétaires généraux d'établissements publics d'enseignement supérieur (SGEPES), a été organisée. Le système fonctionnant là encore par redéploiement auprès des formateurs des universités (interventions de consultants).

• La formation à l'outil de gestion :

Il a été organisé deux séminaires d'une journée consacrés à l'outil de gestion.

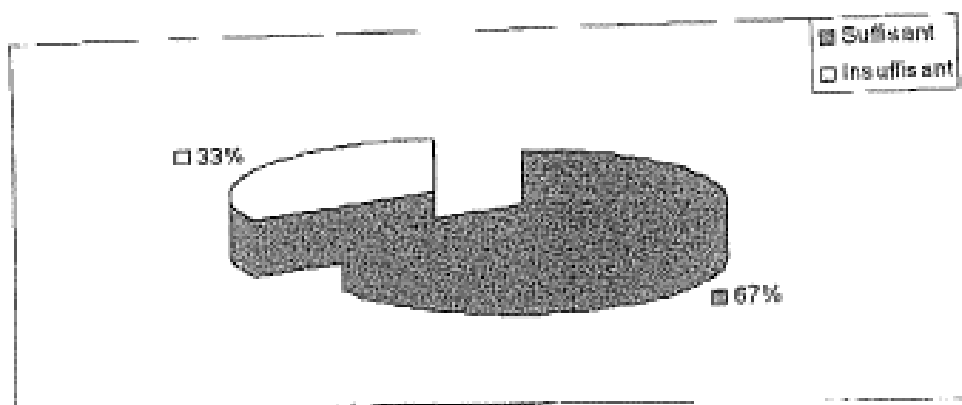
L'un d'eux rassemblait deux référents par académie, un informaticien et un DRH ou un gestionnaire de personnels.

L'autre réunissait des DRH et des gestionnaires de personnels des universités, des bibliothèques universitaires, des établissements publics nationaux et des représentants des ministères de la culture (DLL, BNF, BPI) et de la défense.

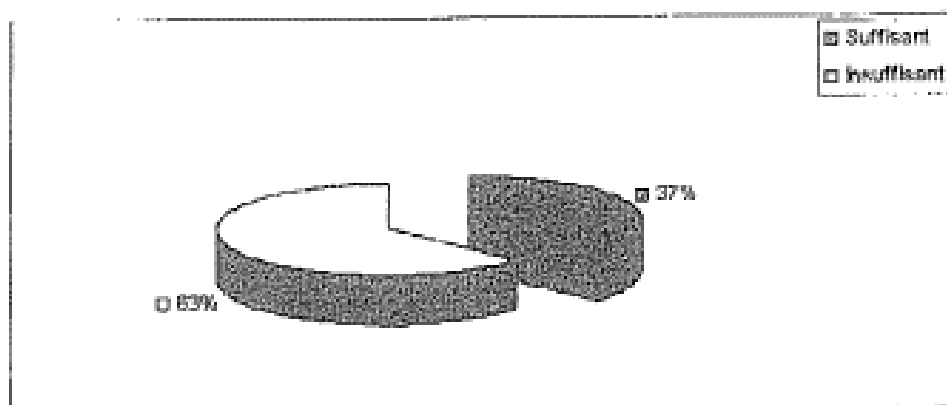
Le dispositif a été complété par l'organisation de formations à distance pour approfondir le contenu des deux séminaires. A cet effet, cinq classes virtuelles ont été ouvertes.

Globalement la formation des supérieurs hiérarchiques est jugée suffisante. Les résultats sont en revanche moins satisfaisants en ce qui concerne l'information des agents.

• *Jugement du niveau de la formation des supérieurs hiérarchiques directs*



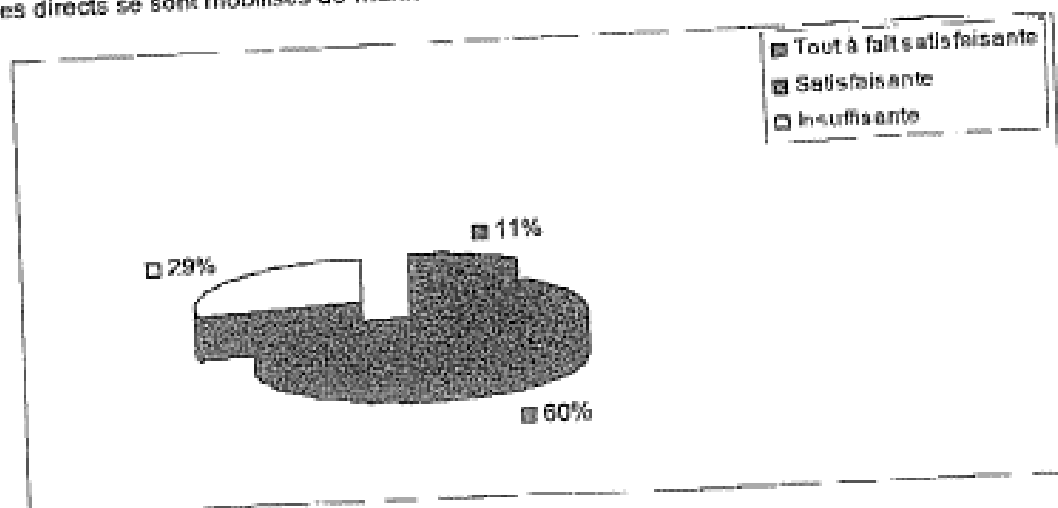
• *Jugement du niveau de l'information des agents :*



II – La conduite de l'exercice de notation

1°) La mobilisation des supérieurs hiérarchiques

Les secrétaires généraux d'académie considèrent, que globalement les supérieurs hiérarchiques directs se sont mobilisés de manière satisfaisante.



2°) Les variations de notes pour les personnels ATOS et de bibliothèque

Les premiers enseignements de cette campagne de notation font apparaître qu'en ce qui concerne les catégories A et B, les quotas prévus par le décret, ont été saturés, en raison de « comportements inflationnistes » de la part des notateurs primaires.

Les commissions d'harmonisation ont donc dû procéder à des baisses de notes.

A l'inverse, les commissions d'harmonisation ont augmenté les notes pour les catégories C.

3°) Les travaux des commissions d'harmonisation

Les commissions d'harmonisation ont sélectionné les agents en fonction des critères d'appréciation prévus dans la fiche (les critères ont été systématiquement utilisés à 60 % et parfois utilisés à 10 %).

Par ailleurs, le second élément déterminant est l'ancienneté, suivi en 3^{ème} position, de l'appréciation littéraire.

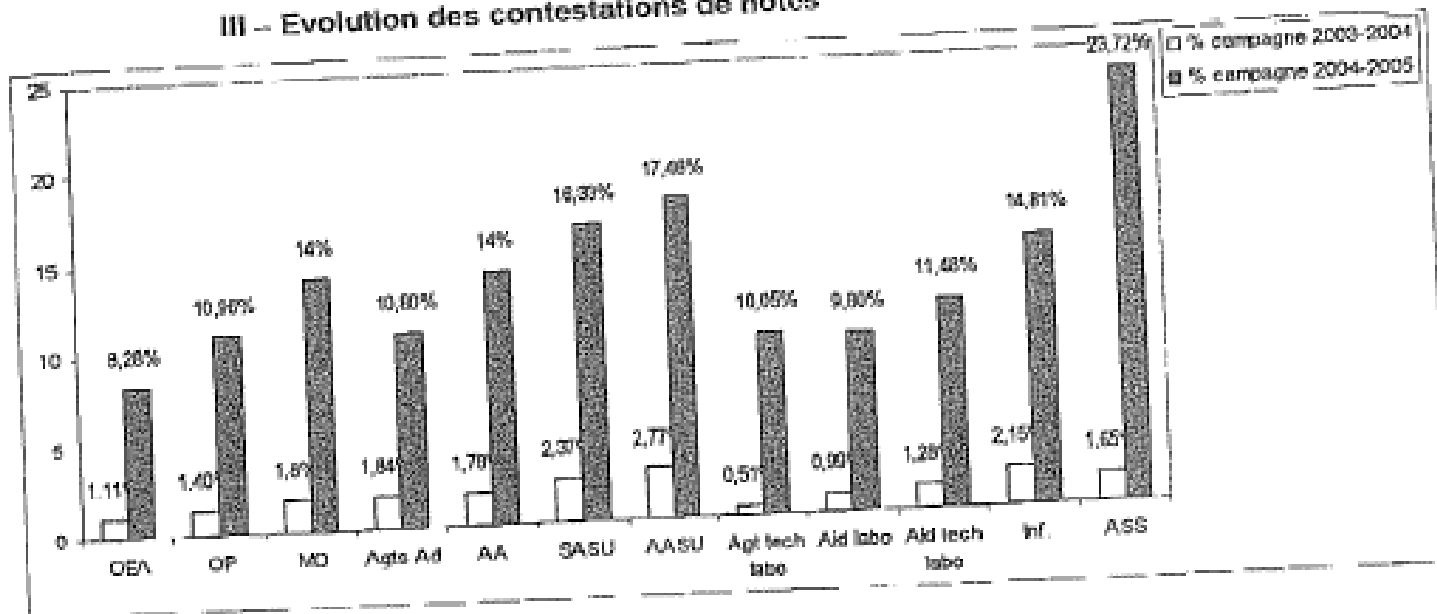
Il convient toutefois de préciser que selon les corps, l'élément déterminant retenu peut varier : l'appréciation littéraire a davantage été utilisée pour les corps de catégorie A.

Pour cette session d'organisation des commissions d'harmonisation des notations des agents de la filière des bibliothèques, les membres de ces commissions ont privilégié :

- la prise en compte des critères et de l'appréciation littéraire en cohérence avec la modulation de note, l'ancienneté ayant été utilisée de manière très marginale ;

- le respect du nombre de bénéficiaires par corps proportionnellement au nombre d'agents affectés dans chaque bibliothèque en ayant le souci de ne pas écarter des réductions d'ancienneté, les bibliothèques comportant de faibles effectifs d'agents par corps.

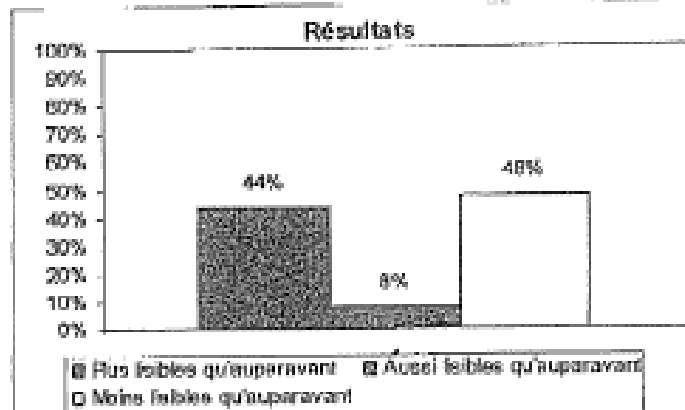
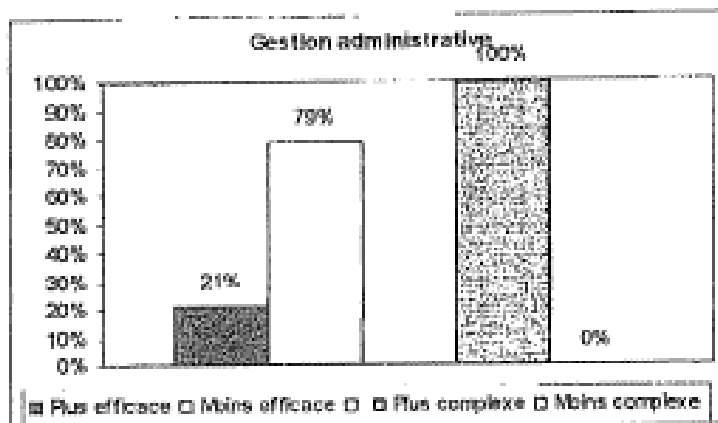
III - Evolution des contestations de notes

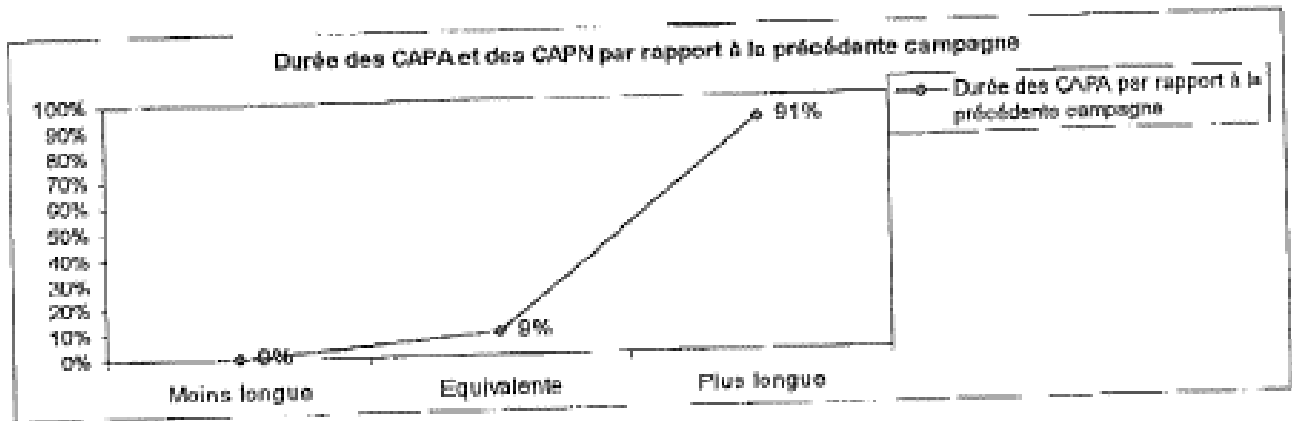


S'agissant de la filière des bibliothèques, on peut estimer que le volume des recours effectués par les agents, a été, tous corps confondus, de 10 % de l'effectif de la filière contre moins de 1 % dans l'ancien dispositif et que, parmi ces recours, 60 % ont correspondu à une contestation de principe ou de procédure.

IV - Une gestion administrative plus complexe

Globalement, la campagne a été jugée plus lourde et plus complexe.





Par ailleurs, les CAPA dans la plupart des académies n'ont pu se tenir aux dates initialement prévues : refus de siéger, quorum non atteint, dédoublement de CAPA trop longues. Par conséquent, la campagne d'attribution de réduction d'ancienneté a été retardée.