



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

politique de la fonction publique

Question écrite n° 13178

Texte de la question

M. Marc Le Fur attire l'attention de M. le secrétaire d'État chargé de la fonction publique sur l'individualisation des rémunérations dans la fonction publique. Le système de notation des fonctionnaires aujourd'hui en vigueur, censé prendre en compte l'investissement des agents dans leur travail, présente des carences unanimement reconnues. Dans les faits, l'attribution de la note est en effet quasiment automatique et les fonctionnaires sont trop rarement récompensés pour leur engagement et leur efficacité. Cette situation tient notamment au fait que les critères de notation sont trop vagues pour être réellement pertinents. Il lui demande de bien vouloir indiquer ce qu'il entend faire pour préciser ces critères de notation, et plus généralement, développer l'individualisation des rémunérations des fonctionnaires.

Texte de la réponse

Le mécanisme de notation et d'évaluation des fonctionnaires mis en place par le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002, bien qu'ayant renouvelé le dispositif précédent de 1959 en introduisant le principe de l'évaluation des personnels à travers un entretien d'évaluation, soulève un certain nombre de difficultés et de critiques (lourdeur des opérations administratives de notation, rigidité des règles de récompense financière des agents, manque d'articulation entre l'évaluation individuelle des fonctionnaires et la notation, etc.). Afin de dresser le bilan de ce dispositif et proposer des adaptations pour l'améliorer, une mission a été confiée début 2006 au comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics. Rendu public en février 2007, le rapport du comité invitait à mener une réforme profonde de la notation et préconise de fonder l'appréciation de la valeur professionnelle des agents non plus sur la notation mais sur des entretiens professionnels. Dans le prolongement direct de ces recommandations, l'article 58 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, permet d'expérimenter la suppression de la notation. Il autorise en effet les ministères, au titre des années 2007 à 2009, à se fonder sur des entretiens professionnels, et non sur la notation, pour apprécier la valeur professionnelle des agents. Durant cette période, à titre expérimental, une suspension de la notation sera donc possible au sein des administrations de l'État qui le souhaiteront. Le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 en précise les modalités. L'expérimentation commence en 2007, considérée comme année de référence pour la prise en compte de la valeur professionnelle, ce qui implique la mise en oeuvre des entretiens professionnels dès l'année 2008. Cependant, les administrations qui le souhaitent pourront débiter l'expérimentation plus tard, dans le courant de la période retenue à cet effet. Le dispositif est le suivant : Chaque année, tout fonctionnaire des corps concernés bénéficie d'un entretien professionnel, qui lui offre la possibilité d'évoquer avec son supérieur hiérarchique direct un certain nombre de sujets fondamentaux de la gestion des ressources humaines. Cet entretien donne lieu à compte-rendu, pour répondre à la double exigence de responsabilité des managers et de transparence de l'exercice. Plusieurs thèmes sont obligatoirement abordés au cours de l'entretien. Un temps de bilan est consacré aux résultats professionnels atteints par l'agent, au regard des objectifs qui lui ont été assignés. Un second temps de l'entretien permet la fixation des objectifs pour l'année à venir. La discussion porte également, ce qui est le coeur de l'exercice, sur la manière de servir de l'agent. L'entretien est l'occasion d'évoquer les besoins de formation du fonctionnaire, ainsi

que ses perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité. Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont précisées par arrêté, ministère par ministère. Ce texte fixe également, de manière exhaustive, les thèmes qui sont abordés lors de cet exercice. Enfin, il détermine les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée. Cet exercice important doit tenir compte de la nature des tâches à accomplir par les agents concernés et du niveau de leurs responsabilités. L'avis du Comité technique paritaire compétent permet de garantir la consultation des partenaires sociaux et la qualité du dialogue social sur les différents points de l'arrêté. - 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. Ces bonifications d'ancienneté sont 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 détermine les modalités de répartition des réductions ou majorations et les chefs de services auxquels les contingents seront attribués. Chaque ministère détermine aussi le modus operandi le mieux adapté à son mode de gestion. En ce qui concerne l'avancement de grade, il est également tenu compte du nouvel exercice d'appréciation de la valeur professionnelle des agents. À cet effet, les comptes rendus d'entretiens professionnels sont pris en compte pour l'établissement du tableau d'avancement. Enfin, le décret prévoit que le régime indemnitaire de l'agent peut être modulé suivant la manière de servir, dans une perspective de rémunération au mérite sur la base de l'évaluation conduite à travers l'entretien professionnel. Dans le cadre des relevés de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires signé par quatre organisations syndicales de fonctionnaires, le Gouvernement s'est engagé à privilégier une architecture indemnitaire prenant mieux en compte la performance collective et individuelle des agents, d'une part, et, d'autre part, la nature des fonctions exercées. Des travaux en ce sens ont été engagés pour mettre en place dès 2009 un régime indemnitaire pilote, identifiant ces deux parts, pour le nouveau corps fusionné des attachés.

Données clés

Auteur : [M. Marc Le Fur](#)

Circonscription : Côtes-d'Armor (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 13178

Rubrique : Fonction publique de l'état

Ministère interrogé : Fonction publique

Ministère attributaire : Fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 18 décembre 2007, page 7946

Réponse publiée le : 8 juillet 2008, page 5985