



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

notation

Question écrite n° 78803

## Texte de la question

M. Georges Ginesta attire l'attention de M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur le développement de la prise en compte du mérite, individuel et collectif, comme axe de la politique salariale pour la période 2009-2011 dans la fonction publique d'État. Établie en administration centrale de manière pilote au ministère de l'économie, elle est adossée à la réalisation d'objectifs annuels chiffrés propres à chaque agent. Lors d'un changement de service en cours d'année, il est évident que les objectifs fixés au début de l'année ne peuvent être atteints, ce défaut se reportant inévitablement sur l'appréciation de l'agent changeant d'affectation. C'est pourquoi il lui demande de bien vouloir lui indiquer les règles qui s'appliquent à ce cas de figure et les directives qu'il a données afin de pallier les difficultés liées aux mouvements de fonctionnaires en cours d'année.

## Texte de la réponse

Conformément aux dispositions du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats, cette dernière comprend deux parts : une part tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ; une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle prévue par la réglementation en vigueur et de la manière de servir. L'évaluation individuelle des fonctionnaires est régie par deux dispositifs, celui de l'évaluation-notation prévu par le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État et celui de l'entretien professionnel prévu, à titre expérimental, par le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires à la fonction publique de l'État. Ces deux dispositifs prévoient un entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct qui doit notamment porter sur les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés. De fait, l'évaluation est subordonnée à une présence effective du fonctionnaire suffisante au cours de l'année pour permettre à l'administration d'apprécier sa valeur professionnelle (CE, 5 février 1975, n° 92802). Cette durée, qui doit être appréciée au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce, peut donc légitimement différer d'une situation à l'autre pour tenir compte de circonstances particulières (CE, 3 septembre 2007, n° 284954). En cas de changement d'affectation en cours d'année, il est de pratique courante en gestion que le fonctionnaire soit évalué par le supérieur hiérarchique direct du service dans lequel il a été affecté le plus longtemps au cours de l'année considérée. Les résultats professionnels obtenus seront appréciés en tenant compte de la date de départ ou de la date de prise de fonctions sur le nouveau poste selon le cas de figure.

## Données clés

**Auteur :** [M. Georges Ginesta](#)

**Circonscription :** Var (5<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 78803

**Rubrique :** Fonction publique de l'état

**Ministère interrogé** : Travail, solidarité et fonction publique

**Ministère attributaire** : Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État

Date(s) clé(s)

**Question publiée le** : 18 mai 2010, page 5472

**Réponse publiée le** : 15 février 2011, page 1482