



**EVALUATION/NOTATION :
UN DISPOSITIF QUI N'ÉVALUE PAS LE
TRAVAIL DES AGENTS MAIS LES SEULS
RESULTATS DE CE TRAVAIL !!!**

Pourquoi une réforme ?

Le décret 59-308 du 14 février 1959 prévoyait pour chaque fonctionnaire, une fiche annuelle de notation comportant :

1° La note chiffrée de 0 à 20 établie par le chef de service ayant pouvoir de notation ;

2° L'appréciation d'ordre général du chef de service chargé de la notation, exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment de **ses connaissances professionnelles, de son efficacité, du sens de l'organisation et de la méthode dans le travail ainsi que des qualités dont il a fait preuve dans l'exécution du service** ; cette appréciation indique, en outre, les aptitudes de l'intéressé à l'exercice de certaines fonctions spéciales et plus particulièrement des fonctions correspondant au grade supérieur ;

3° Des indications sommaires données éventuellement par l'intéressé lui-même et se rapportant aux fonctions ou affectations qui lui paraîtraient les plus conformes à ses aptitudes.

Les politiques successives de réduction du nombre de postes de fonctionnaires ont eu pour conséquence inéluctable le blocage de leurs carrières, les possibilités de promotion s'amenuisant de plus en plus. Ainsi, après quelques années d'ancienneté, la notation a perdu toute signification en se situant pour une majorité entre 18 et 20 avec des

variations annuelles imperceptibles et tout aussi inutiles.

Sous prétexte de permettre un système d'évaluation où la contribution de chaque agent au fonctionnement du service public serait évaluée et notée de manière transparente, un nouveau dispositif est mis en place sans aucun moyen supplémentaire et basé exclusivement sur les résultats obtenus.

Ainsi la mise en concurrence des agents instaure la division entre une poignée de fonctionnaires jugés « méritants » et la majorité condamnée à subir des conditions de travail de plus en plus difficiles et des rémunérations inégalitaires. On est très loin du principe d'égalité de traitement des fonctionnaires, principe de base de la fonction publique.

C'est dans cet esprit qu'ont été élaborés le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 et son arrêté d'application aux personnels de l'éducation nationale qui abrogent le décret de 1959 et introduisent quatre nouveautés majeures :

- Chaque fonctionnaire fait désormais l'objet d'un entretien d'évaluation conduit par le supérieur hiérarchique direct et donnant lieu à un compte rendu.
- Chaque fonctionnaire est noté tous les deux ans après mise en œuvre de la procédure d'évaluation.
- La notation fait l'objet d'une harmonisation préalable.
- Les réductions d'ancienneté ne sont plus attribuées en fonction de la note mais de sa variation (-5 à +5).

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

La circulaire du 19 juillet 2006 du Ministère relance la procédure et demande aux établissements de mener les entretiens d'ici juin 2007. De nouveaux objectifs doivent être fixés pour la période allant du 1^{er} septembre 2007 au 31 août 2009.

Coup de théâtre en décembre, le Ministre de la fonction publique, Christian JACOB, propose dans certains Ministères le remplacement de la notation par les entretiens d'évaluation à titre expérimental. Le Ministère de l'Education nationale ferait partie de cette expérimentation. La note devrait donc être supprimée pour tous les

personnels et remplacée par l'entretien d'évaluation dans nos établissements. Pour les ITRF, nous venons d'apprendre que les prochaines CAPN de juin ne traiteront ni des bonifications d'échelon ni des avancements de corps.

Depuis 2004, la mise en place de ce système a suscité des réactions. Le Ministère peine donc à mettre en place l'évaluation dans l'Education nationale.

Aujourd'hui, une mobilisation s'amorce et des motions contre l'évaluation sont votées dans plusieurs universités : Cnam, Paris III, Paris VI, Paris VII, Paris I...

L'évaluation, qu'est-ce que c'est ?

L'évaluation des fonctionnaires consiste en un entretien individuel, conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire.

Mais c'est surtout une démarche impliquant l'obligation de résultat.

Et c'est de cela qu'il s'agit dans ce dispositif puisque l'entretien d'évaluation porte, principalement, sur les **résultats**

professionnels obtenus par le fonctionnaire au regard des **objectifs** qui lui ont été assignés et des **conditions d'organisation et de fonctionnement du service** dont il relève, sur ses besoins de formation compte tenu notamment, des missions qui lui sont imparties et sur ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité. Il peut également porter sur la notation.

Comment et par qui est mené l'entretien d'évaluation ?

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs du travail et l'accroissement du « rendement » imposé par des coupes budgétaires sans fin et des réductions de postes toujours plus importantes sont les mauvaises réponses exprimées par une mauvaise évaluation à une situation de blocage subie par l'ensemble des personnels de la fonction publique.

Et c'est au supérieur hiérarchique direct dénommé « N+1 », qu'il appartient de rendre compte des résultats obtenus par un fonctionnaire dans un contexte de pénuries organisées en moyens humains, matériels et

financiers en se référant à une fiche de poste, préalablement établie et appuyée sur les référentiels métiers et les projets de services existants.

Un compte rendu de l'entretien est établi et communiqué à l'agent qui peut le compléter par ses observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives de carrière et de mobilité et sur ses besoins de formation. Ce compte rendu est signé par l'agent et versé à son dossier.

Quelle valeur aura ce compte rendu et quelles conséquences occasionnera-t-il ?

A quoi sert l'entretien d'évaluation ?

Aujourd'hui, les textes prévoient la prise en compte du compte-rendu des entretiens d'évaluation dans la notation. Il servira de base pour l'attribution de réduction d'ancienneté pour passer à l'échelon supérieur et pour l'établissement des tableaux d'avancement, c'est-à-dire pour les changements de grade.

Mais l'utilisation de ce dispositif ne s'arrêtera pas là et s'étendra pour l'attribution et la modulation des primes et pour toute la carrière de l'agent (changement de corps...).

Cela va donc dans le sens de l'individualisation des salaires et des carrières et la casse des garanties statutaires.

La situation actuelle n'est certes pas satisfaisante, surtout du fait du manque de moyens et de créations de postes suffisantes, mais le fait que la carrière d'un agent ne puisse dépendre que de l'avis de son supérieur hiérarchique direct et ne soit plus étudiée dans son ensemble dans le cadre de commissions paritaires constitue un recul et comporte de réels dangers.

Quels dangers entraîne la mise en place de l'évaluation ?

Dès la publication des textes réglementaires, la FERC Sup-CGT a dénoncé les dérives de ce dispositif de notation-évaluation des fonctionnaires.

En effet, le fait que l'entretien se déroule en strict tête à tête avec son N+1 et qu'aucun recours ne soit possible favorise l'arbitraire. D'autre part, le compte-rendu de l'entretien est versé au dossier de l'agent. Cela signifie que l'avis d'un supérieur hiérarchique en dehors de tout contrôle et recours aux CAP suivra l'agent toute sa carrière.

La fixation d'objectifs individuels renvoie à des notions de rentabilité et de concurrence entre les personnels qui sont contraires à l'accomplissement des missions de service public et des tâches d'intérêt général dont l'amélioration repose sur la prise en compte de moyens et sur une organisation collective du travail.

Au contraire, nous pensons que de réelles concertations doivent être organisées dans tous les services sur leur fonctionnement, les conditions de travail et les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions.

Enfin, ce dispositif renforce l'individualisation des carrières et le développement du salaire au pseudo-mérite qui vont dans le sens de la casse du statut de la fonction publique et des garanties gagnées de haute lutte. Il est partie intégrante du processus dit de « modernisation » de la fonction publique qui va de la LOLF (loi organique des lois de finance) au Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat qui vient d'être publié. Les maîtres mots de ces réformes impulsées par la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) sont « employabilité », « compétences », « management par objectifs », « mobilité », « rémunération au mérite » qui prennent leur source dans les stratégies managériales patronales. Mais ces réformes répondent-elles aux aspirations des personnels en terme d'amélioration des carrières et des salaires, de réponse au sous-classement, de mobilité volontaire et de lutte contre la précarité ?

Si ce dispositif doit servir à justifier des suppressions de poste, des restructurations sauvages, l'externalisation et la privatisation de missions de service public, la stagnation des salaires et le blocage des carrières, nous n'en voulons pas !

Comment lutter ?

La lutte contre ce dispositif est difficile car sa mise en œuvre est très inégale en fonction des établissements. La revendication de la FERC-Sup CGT reste le retrait du décret de 2002 sur l'évaluation et la notation des fonctionnaires. Partout où c'est possible, des formes collectives de protestation doivent être impulsées : signature de pétition, vote de motion en conseil d'administration, organisation de rassemblements... Dans nos

établissements, mobilisons pour la suspension de l'évaluation pour arriver au retrait de ce dispositif au niveau national ! Réaffirmons nos priorités en terme de salaires, d'amélioration des conditions de travail et de créations de postes statutaires, seule solution pour de véritables carrières pour les personnels et pour la lutte contre la précarité.

Revendiquons :

- **la création de postes statutaires, seule solution pour lutter contre la précarité et pour de vraies carrières pour les personnels ;**
- **le retrait du dispositif d'évaluation-notation ;**
- **le respect de critères nationaux par corps dans l'appréciation de la valeur des agents ;**
- **le respect de l'égalité dans l'attribution des mois de réduction d'ancienneté pour l'accès à l'échelon supérieur.**

**Ne laissez pas à d'autres le choix de se battre pour vous
Prenez votre avenir en mains**

OSEZ LA CGT, adhérez !

Nom : Prénom :

Adresse personnelle :

.....

Adresse professionnelle :

.....

Bulletin à retourner à la FERC-SUP CGT - Case 544 - 263, rue de Paris - 93515 MONTREUIL CEDEX
tél : 01.48.18.82.68 - fax : 01.49.88.07.43 - mail : ferc-sup@ferc.cgt.fr