

Section Fédérale C. F. T. C. des Fonctionnaires de l'État de la Haute-Garonne

20, chemin de la Cépière – Bâtiment A – 31100 Toulouse

Téléphone : 05.34.61.27.89 – Fax : 05.34.61.27.91

E mail : fgfcftcmipy@free.fr - Site internet : <http://fgfcftcmipy.free.fr>

Notation Evaluation

Le Comité d'enquête des coûts et rendement des services publics (organisme rattaché à la Cour des Comptes) a été chargé d'une mission d'évaluation des nouvelles procédures d'évaluation et de notation mise en place par le décret . M. Jean-Pierre WEISS (ancien DRH de l'Equipement) est chargé du rapport. Ce jour il a fait part des orientations contenues dans le rapport d'étape.

2 pistes possibles :

- maintien du dispositif actuel qu'il conviendrait alors "d'approfondir" (travailler davantage le lien entre évaluation et GRH via des plans de compétences, formations, aides aux agents en difficulté...) Inconvénients : prend du temps et coûte cher, car il s'agit de procédures lourdes, risque de creuser les écarts entre les pratiques différentes existantes d'une administration à l'autre...
- mise en place d'un nouveau dispositif : remplacement de l'évaluation par un entretien professionnel annuel alimentant les diverses actions de GRH, suppression de la notation, entretien de carrière (tous les 3 à 5 ans), évaluation d'équipes à titre expérimental.

Les entretiens professionnels auraient un impact (mais non automatique) sur la carrière et sur les primes, avec des règles identiques au sein d'un même corps.

Les recours seraient maintenus (avec notamment possibilité de recours sur les conditions de déroulement de l'entretien : dans ce cas recours hiérarchique préalable avant le recours en CAP)

Il y aurait des enveloppes déconcentrées de crédits ou de mois d'ancienneté. L'utilisation de ces enveloppes ferait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.

Procédure et calendrier (si l'on s'oriente vers un nouveau dispositif) :

- dispositions législatives limitées à l'essentiel
- dispositions réglementaires relatives au contenu des entretiens et droits en matière de recours, usage des crédits consacrés aux réductions d'ancienneté insistant sur la modulation en fonction des résultats
- au niveau ministériel préparation suivi, réflexion sur les mécanismes de GRH à asseoir sur les entretiens
- option possible entre une mise en application immédiate ou différée (avec une date limite par exemple 1^{er} janvier 2010 si le dispositif est adopté en 2007)

La CFTC a évoqué les points ci-dessous :

- pas d'hostilité à la suppression de la notation et à la mise en place d'un dispositif tel que proposé
- importance d'un véritable entretien qui soit l'occasion d'évoquer l'ensemble des sujets intéressant l'agent (objectifs, moyens, formations, parcours professionnel...)
- nécessité de cadrer le dispositif en amont avec les organisations syndicales et de maintenir des recours afin d'assurer un climat de confiance
- pas d'hostilité à la modulation, dans des limites raisonnables (compte tenu notamment du contexte salarial) et dans la transparence (pourquoi ne pas officialiser un recours en CAP en cas de modulation négative ?)
- creuser l'idée d'évaluation des équipes (le succès ou l'échec sont souvent le fruit du collectif)
- réfléchir à la situation des permanents syndicaux (entretien de carrière, VAE...)
- intérêt du dialogue social pour cadrage en amont, d'autant plus nécessaire que la GRH devient davantage personnalisée
- intérêt de disposer de marges de dialogue social au niveau ministériel
- attachement au statut et à la FP de carrière

Le rapport d'étape sera présenté à la prochaine réunion du comité d'enquête le 18/10. Nous faire part de vos observations pour le **16 octobre 2006**.

10/10/2006