

Évaluation des fonctionnaires

Les dernières heures de la notation

Depuis février, la loi permet aux administrations d'abandonner le système de la notation. Un rapport dessine les traits d'un nouveau dispositif d'évaluation des fonctionnaires et propose un calendrier précis pour sa mise en œuvre. Mais les syndicats veillent au grain.

Une petite révolution est en marche. Après plus de soixante ans d'existence, la notation des fonctionnaires est en passe de disparaître. Fin décembre, le ministre de la Fonction publique, Christian Jacob, l'avait annoncé. Le 6 février, la nouvelle a été publiée au Journal officiel. En 2007, les fonctionnaires verront-ils disparaître leur note ? Pas tout à fait. Dans un premier temps, seuls certains d'entre eux seront concernés. La loi de modernisation de la fonction publique ouvre en effet la possibilité aux administrations "*volontaires*", mais ne généralise pas le changement aux 2,6 millions agents de l'État. D'après le ministre, le processus n'en est pas moins engagé. Une réflexion est même en cours pour l'étendre aux fonctions publiques territoriale et hospitalière. Question : par quoi les notes seront-elles remplacées pour évaluer les fonctionnaires ? Réponse : par des entretiens. Aux dires du ministre, ces entretiens annuels permettront désormais de fixer des objectifs aux agents et d'évaluer leurs performances.

Pratiques disparates

À dire vrai, dès 2002, la plupart des ministères avaient commencé à introduire de premiers entretiens d'évaluation. Mais la coexistence avec le système de notation est peu satisfaisante. La preuve, les administrations continuent d'attribuer presque mécaniquement la meilleure note à tous les agents. "*Quasiment tout le monde est noté entre 18,25 et 19,75 sur 20*, déclarait Christian Jacob au *Parisien* en décembre dernier, *certain agents arrivent même à des notes supérieures à 20 sur 20.*"

À l'intérieur des ministères, nombreux sont d'ailleurs les fonctionnaires qui critiquent le système notation-entretien actuel. Plusieurs hauts fonctionnaires reconnaissent qu'ils distribuent mécaniquement les meilleures notes à tour de rôle à leurs subordonnés. D'autres insistent sur le sentiment d'injustice éprouvé par de nombreux agents. Au ministère de l'Éducation nationale, 20 % des personnels non enseignants sont satisfaits du mode de notation en vigueur, selon une enquête interne. Pire, d'un ministère à l'autre, les pratiques varient du tout au tout. Les entretiens annuels n'existent pas encore partout. Quand ils existent, leur durée fluctue entre vingt minutes et... deux heures. Autre écart : le budget affecté à l'évaluation de chaque agent. Si Bercy y consacre une centaine d'euros, le ministère de l'Éducation nationale n'en débourse qu'une dizaine. "*Les agents les moins qualifiés sont aussi ceux qui font l'objet de moins d'évaluation*, confie Éric Doligé, sénateur UMP du Loiret, *ce qui est dommage.*"

Entretien professionnel et entretien de carrière

La question de l'évaluation est pourtant loin d'être anecdotique. Elle détermine en partie l'évolution de la rémunération des fonctionnaires. Même si l'influence est faible, le sujet est hautement sensible et les organisations syndicales examinent à la loupe tout changement des règles. Dans ce contexte, un rapport novateur vient d'être publié par le comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, un organisme dépendant de la Cour des comptes et

où les syndicats sont représentés. Tout en ménageant les susceptibilités, les experts livrent quelques propositions fortes. *"Nous voulons rendre l'entretien professionnel réellement obligatoire et en faire l'élément central de l'évaluation du fonctionnaire"*, assure Jean-Pierre Weiss, ingénieur des Ponts et Chaussées et auteur du rapport. Il s'agirait de donner à chaque agent des objectifs clairs en début d'année en fonction du bilan des douze derniers mois.

Pour être sûr d'être bien compris, les experts détaillent dans leur rapport l'ensemble des points à aborder lors de ces entretiens : formation, opportunité d'un suivi personnalisé, développement des compétences et amélioration des performances. Avec cette nouvelle méthode, les auteurs veulent bannir une fois pour toutes les procédures automatiques et arbitraires. *"Il nous paraît normal, juste et souhaitable que les primes octroyées [...] découlent des résultats obtenus par les agents"*, notent-ils. Parmi les autres propositions, le rapport préconise l'organisation d'un second entretien, *"de carrière"* cette fois, qui aurait lieu tous les trois à cinq ans. Celui-ci se déroulerait *"entre l'agent et le chef de service ou mieux, entre l'agent et un expert des ressources humaines"*, souligne le rapport. Cette rencontre constituerait une occasion pour l'agent de faire un point sur son évolution de carrière.

Des syndicats inquiets

À terme, c'est ce système de double entretien que les experts proposent de substituer à la notation. Selon eux, le basculement peut se faire en moins de trois ans à partir du vote d'une nouvelle loi. *"Certaines administrations sont prêtes à opérer très rapidement"*, remarquent-ils. D'autres auront besoin de plus de temps pour *"construire le dialogue social accompagnant cette réforme"*. En clair, rien ne dit que les syndicats avaleront facilement la pilule partout. À la CGC, Catherine Gille s'inquiète déjà : *"Plusieurs aspects du rapport restent flous et d'autres ne vont pas dans le bon sens. S'agissant de l'entretien de carrière par exemple, nous ne pensons pas que le chef de service soit le mieux placé pour le mener."* Du côté de la FSU, on craint que le nouveau système renforce la concurrence entre les agents, *"ce qui n'est pas le meilleur moyen d'améliorer les services publics"*, regrette un militant. Tous les syndicalistes insistent enfin sur l'importance des recours. Maïté Druelle de la CFDT martèle : *"L'agent doit pouvoir contester le jugement de son supérieur sur son travail."* Elle regrette en outre le lancement d'expérimentations avant même que tous les détails soient réglés.

Dernier gros point d'interrogation : les conséquences du nouveau dispositif sur les traitements des fonctionnaires. L'idée des experts et du ministère est de donner aux responsables ministériels plus de marges de manœuvre pour récompenser les agents les plus méritants. Au ministère de la Défense par exemple, une enveloppe de 2,3 millions d'euros pourrait être répartie entre les 20 000 fonctionnaires selon leur performance. Là encore, rien ne dit que les syndicats soient prêts à abandonner un système où les augmentations se déroulent de manière automatique pour basculer vers un dispositif plus flou. Certains syndicalistes craignent en particulier que Bercy profite de l'occasion pour réduire la masse salariale globale des ministères. *"On a eu des garanties pour que le pouvoir d'achat des agents ne soit pas entamé"*, soutient l'un des auteurs du rapport. Cela suffira-t-il à supprimer définitivement la notation des fonctionnaires ? La réponse dépendra aussi de l'après-mai 2007.

Laurent Fargues