



Paris, le 14 juillet 2011

Memo sur l'évaluation

I/ EVALUATION DES AGENTS

La suppression de la notation des agents et son remplacement par la mise en place d'un entretien d'évaluation a été initié à titre expérimental par le Département en 2008. Ce nouveau dispositif repose au plan juridique sur le décret no 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat. Ce texte précise les modalités de la poursuite de l'expérimentation en 2011 et la pérennisation, à partir de 2012, de l'entretien professionnel

En effet, prévue à l'origine pour une durée de deux années, cette expérimentation a été prolongée jusqu'à la fin de cette année et sera définitivement adoptée au 1^{er} janvier 2012.

Si ce nouveau système a été plutôt bien accueilli par les agents malgré quelques dysfonctionnements (montant de la PFR non communiqué à l'agent au cours de l'entretien-distorsions constatées entre l'évaluation et le montant de la prime allouée à l'agent), notamment les deux premières années, en revanche les améliorations nécessaires à apporter à ce dispositif n'on pas encore été toutes réalisées par l'administration.

A l'exception de l'année 2008, l'évaluation a fait l'objet d'une réunion annuelle de concertation depuis 2007. A la demande de la CFDT-MAE au cours du CTPM du 27 octobre 2010, la dernière réunion s'est tenue le 28 janvier dernier afin de dresser le bilan de cette expérimentation après les trois premières campagnes d'évaluation et d'élaborer des pistes d'améliorations possibles. Ce premier retour d'expérience a porté à la fois sur l'organisation de la campagne annuelle et sur les instruments d'évaluation du nouveau dispositif.

Le nombre d'agents évalués est largement satisfaisant (91 % de titulaires en 2009 et 2010).

En termes de délais, l'administration a fait cette année de réels efforts pour harmoniser le calendrier de la campagne d'évaluation et celui de la modulation des primes.

La proposition de modulation de la prime a été intégrée à l'application FANEV.

Si ces progrès sont certes appréciables, il reste que certaines de nos revendications n'ont pas encore abouti. Le point concernant l'évaluation n'ayant pas été débattu lors du dernier CTPM, il convient de les présenter lors de la prochaine réunion de concertation. Elles sont au nombre de cinq :

1/ Publication des statistiques des primes modulées par service dans un souci de transparence.

2/ L'obligation pour les évaluateurs de suivre une formation spécifique (notamment avant un départ en poste), devrait se substituer à l'actuelle proposition qui leur est faite de participer à ce module.

3/ Meilleure prise en compte des besoins de formation des agents. En effet, bien que reconnue comme élément central de l'entretien d'évaluation, la formation professionnelle dans le parcours des agents donne des résultats assez décevants.

4/ Communication par l'administration des résultats du sondage effectué sur un échantillon d'agents à l'issue de la campagne 2011, afin de mesurer la façon dont les agents perçoivent cet exercice d'évaluation.

5/ Insertion dans FANEV d'une rubrique indiquant que l'entretien a bien eu lieu et quelle en a été sa durée.

II EVALUATION A 360 DEGRES

L'administration reconnaît que l'évaluation à 360 degrés est entrée dans les mœurs. La CFDT reconnaît pour sa part que des progrès ont été accomplis.

Cependant, la CFDT a trois revendications à présenter lors de la prochaine réunion de concertation, programmée pour la rentrée :

1/ Demande d'une restitution anonyme des évaluations.

2/ Demande d'une ouverture du collège des évaluateurs centraux à des personnalités extérieures pour améliorer l'objectivité de ses décisions.

3/ Demande d'une extension de l'évaluation à 360 degrés aux sous-directeurs et aux chefs de bureau pour que l'ensemble de la chaîne de l'encadrement soit soumis à cette procédure.

