

# Commentaires

## 1) L'évaluation

- L'administration rend l'évaluation obligatoire. Le refus de participer à l'entretien d'évaluation ou le refus de signer le compte-rendu n'enlève rien au caractère obligatoire de l'évaluation qui peut donc s'établir sans l'agent.
- L'évaluation a pour but de fixer des objectifs individuels et d'en contrôler la réalisation
- Le compte-rendu d'évaluation est versé au dossier de l'agent. Ce document devient un élément de référence (une pièce à charge éventuellement) pour divers actes de gestion : notation, avancement d'échelon, avancement de grade, affectation, formation...
- Le compte-rendu d'évaluation signé par l'évaluateur (et notateur) et l'agent a valeur de contrat. L'agent qui le signe sans apporter de commentaire est considéré comme acceptant sans réserve les objectifs assignés. Nous rappelons que l'agent fonctionnaire est placé dans une situation statutaire et réglementaire et non pas dans une situation contractuelle.
- L'évaluation et le compte-rendu d'évaluation ne sont susceptibles d'aucun recours car ils sont considérés comme des actes préparatoires à la décision. Il n'y a donc pas de possibilité de se défendre. Le ministre semble avoir ouvert la possibilité d'un recours en CAP comprenant aussi le compte-rendu de l'évaluation mais les modalités de mise en œuvre de cette ouverture restent assez floues.

## 2) La notation

- La notation ne reflètera plus la valeur professionnelle de l'agent dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui mais sanctionnera surtout son niveau de collaboration et ses capacités d'adaptation (par rapport à quelles conditions de travail ou d'organisation du service ? ? ?) en fonction des résultats atteints par rapport aux objectifs qui lui auront été assignés lors de l'évaluation.
- Les critères de notation sont déterminés pour placer l'agent noté en position de faiblesse par rapport à toutes les qualités exigées (qui peuvent d'ailleurs dans certains cas devenir des défauts). Les glossaires établis dans chaque direction pour élaborer l'appréciation générale font une large place au subjectif voire au jugement

de valeur et même à l'aspect physique (« présentation »). Sachant qu'en général, les agents n'ont pas ce glossaire en leur possession, la porte est ouverte à l'arbitraire et à l'hypocrisie.

- La note chiffrée en valeur absolue n'a plus de signification. Ce qui est important, c'est son évolution d'une année sur l'autre et, il faut que cette évolution soit positive. Ceci implique qu'un agent doit être meilleur que ses collègues et surtout doit être meilleur que l'année précédente. C'est la loi du « toujours plus » : le meilleur agent étant celui qui fait plus avec moins de moyens dans le contexte actuel de restrictions ou de gels budgétaires
- Les droits des agents en matière de recours (CAP et Tribunaux administratifs) sont bafoués car le compte-rendu d'évaluation qui sert à établir la notation ne peut être contesté. Comment faire un recours sur une notation chiffrée et littéraire dans sa partie appréciation générale, lorsque la base de cette notation est inattaquable ? Il faudra surveiller la jurisprudence pour voir comment le juge administratif statuera sur un montage aussi alambiqué
- En conséquence les demandes de révision de la notation auront peu de chance d'aboutir et se cantonneront comme à l'heure actuelle à un examen de concordance entre la note et l'appréciation littéraire et l'évaluation que l'administration n'hésitera pas à produire malgré le déni des droits de la défense que cela représente.

### 3) L'avancement d'échelon

- Le nouveau dispositif d'attribution des réductions d'ancienneté a pour but de faire ressortir une élite fixée à 20% des agents devant bénéficier d'une réduction.
- Les agents ainsi « sélectionnés » bénéficieront sans doute tous les ans d'une réduction de 3 mois. Le gain d'ancienneté sera donc une année pour un échelon dont la durée moyenne est de 4 ans. Ces mêmes agents seront sans doute en première ligne pour être promus par tableau d'avancement ou liste d'aptitude.
- La possibilité d'appliquer des majorations et de les redistribuer aux agents les plus méritants est une incitation à un très net durcissement dans la gestion des personnels et à la recherche de boucs émissaires. Il s'agit de bien différencier les carrières et de les individualiser au maximum. C'est un levier de gestion au mérite moins voyant que la prime au mérite mais il est vrai que le résultat sera une forme certaine de rémunération au mérite ce que le ministère ne cache pas. Par ailleurs la tentation de récupérer des mois à distribuer en appliquant des majorations aux « moutons noirs » sera forte même si la DPMA dit vouloir encadrer l'exercice et précise que les mois récupérés sont remis au tas commun pour l'année suivante. Rappelons que les 20% d'agents qui doivent avoir 3 mois de réductions ne sont pas un plafond : seuls les 50% d'agents bonifiés sont plafonnés !

## 4) L'avancement de grade

- Il est clair, selon la philosophie future, que seront favorisés les agents pouvant justifier d'avancements positifs pendant plusieurs années. Ceux-ci arriveront plus vite en position utile et seront en toute logique proposés au détriment d'agents ayant plus d'ancienneté administrative mais ne pouvant justifier de facto d'autant de progressions accélérées.
- Par ailleurs, on peut penser que l'évaluation, sans se substituer à la lettre de proposition, sera également très utilisée dans la nouvelle gestion
- Ainsi les tableaux d'avancement et d'une manière générale les avancements basés partiellement ou intégralement à l'ancienneté (cas de certains passages d'échelon dit automatiques en centrale) vont se trouver dénaturés et transformés de fait en listes d'aptitude puisque l'impulsion donnée à certaines carrières sera beaucoup plus significatives = les agents qui ne seront que bons auront encore moins de chance de progresser et d'espérer un changement de grade !
- Dans le nouveau dispositif, c'est le choix et l'individualisation la plus poussée qui l'emportent, renforçant ainsi la masse des sans espoir à la carrière bloquée et faisant courir un grand risque de démotivation pour la plupart des agents. Les dérives clientélistes et le favoritisme ont de beaux jours devant eux ainsi que la course aux postes valorisants !