



**MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**Expérimentation de l'entretien professionnel pour apprécier la valeur  
professionnelle des fonctionnaires de l'Etat**

**- Bilan de l'année 2009 -**

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a autorisé les ministères, au titre des années 2007, 2008 et 2009, à se fonder sur un entretien professionnel en lieu et place de la notation pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires. La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique prolonge cette expérimentation pour les années de référence 2010 et 2011.

Le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 précise les modalités d'application de ce dispositif expérimental qui a pour objectif, d'une part, de garantir aux fonctionnaires le bénéfice d'un entretien annuel avec leur supérieur hiérarchique direct, dont l'organisation et le contenu en font un instrument de management plus personnalisé que l'entretien d'évaluation prévu par le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 et, d'autre part, de renforcer le lien entre l'évaluation individuelle et les choix d'avancement, de promotion et de modulation indemnitaire de l'administration à l'égard de ses agents.

Le législateur a souhaité qu'un bilan de ce dispositif soit présenté chaque année au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Le présent document constitue le bilan de l'expérimentation pour l'année de référence 2009. A ce titre, il met en exergue les avancées par rapport à l'année de référence 2008, notamment au regard du champ d'application du dispositif, ainsi que les bonnes pratiques, nouvelles ou consolidées, liées à sa mise en œuvre dans les différents départements ministériels.

.../...

## SOMMAIRE

<b>1ERE PARTIE - CHAMP D'APPLICATION DE L'EXPERIMENTATION.....</b>	<b>3</b>
<b>2EME PARTIE - MISE EN ŒUVRE DE L'EXPERIMENTATION AU SEIN DES DEPARTEMENTS MINISTERIELS.....</b>	<b>4</b>
<b>A) Concertation avec les partenaires sociaux.....</b>	<b>4</b>
<b>B) Coordination interministérielle.....</b>	<b>5</b>
<b>C) Information des personnels évalués et formation des évaluateurs.....</b>	<b>6</b>
<b>D) Contenu de l'entretien professionnel .....</b>	<b>7</b>
<b>E) Articulation de l'entretien professionnel avec les mécanismes de reconnaissance de la valeur professionnelle.....</b>	<b>8</b>
<b>F) Recours gracieux et recours devant la CAP .....</b>	<b>9</b>
<b>3EME PARTIE - BILANS MINISTERIELS ET ENQUETES DE SATISFACTION .....</b>	<b>10</b>
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>12</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>14</b>
Annexe 1 - Article 55 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984	
Annexe 2 - Décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007	
Annexe 3 - Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010	
Annexe 4 - Mise en œuvre du décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007	
Annexe 5 - Arrêtés ministériels d'application du décret n° 2007-1365	

## **I- Champ d'application de l'expérimentation**

A ce jour, 13 départements ministériels se sont engagés dans l'expérimentation de l'entretien professionnel :

- le ministère des Affaires étrangères et européennes (MAEE),
- le ministère du Budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat,
- le ministère de la Culture et de la communication,
- le ministère de la Défense,
- le ministère de l'Écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer (MEEDDM),
- le ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi,
- le ministère de l'Éducation nationale,
- le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche,
- le ministère de l'Intérieur, de l'outre mer et des collectivités territoriales,
- le ministère de la Justice et des libertés,
- les services du Premier ministre,
- le ministère du Travail, de la solidarité et de la fonction publique,
- le ministère de la Santé et des sports.

Les effectifs les plus importants de fonctionnaires concernés par l'entretien professionnel au titre de l'année de référence 2009 se retrouvent au sein des ministères suivants :

- ministère de l'Éducation nationale (107 500)
- ministère de l'Écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer (64 000)
- ministère de l'Intérieur (36 670).

On notera en 2009 l'entrée dans le dispositif du ministère du Travail, de la solidarité et de la fonction publique et de celui de la Santé et des sports qui y ont placé l'ensemble de leurs corps.

Seul le ministère de l'Alimentation, de l'agriculture et de la pêche n'a pas encore expérimenté l'entretien professionnel. Toutefois, il prévoit son entrée dans le dispositif pour l'année de référence 2010.

Les ministères qui avaient fait le choix d'une entrée progressive dans l'expérimentation en 2007 et 2008, en réservant le bénéfice de l'entretien professionnel à certains de leurs corps de fonctionnaires, ont depuis lors étendu son champ.

Ainsi, pour les ministères économique et financier, l'entretien professionnel qui avait, à l'origine, exclusivement concerné les corps des attachés d'administration, des traducteurs, des ingénieurs économistes de la construction et des ingénieurs mécaniciens électriciens, des ingénieurs des mines ainsi que le corps de catégorie A de la direction générale des douanes et des droits indirects, s'applique, pour la période de référence 2009, à 16 corps supplémentaires de catégorie A, B et C<sup>1</sup>.

Au ministère de la Justice, l'entretien professionnel s'applique désormais non seulement aux fonctionnaires de la protection judiciaire de la jeunesse mais aussi, depuis l'année de

---

<sup>1</sup> Cf. arrêté du 17 février 2010 modifiant l'arrêté du 24 décembre 2008 et annexes I et II de l'arrêté du 24 décembre 2008 modifié.

référence 2009, aux fonctionnaires du ministère de la Justice et de la grande Chancellerie de la Légion d'honneur appartenant aux corps des attachés, des conseillers techniques de service social, des assistants de service social, des secrétaires administratifs, des adjoints administratifs, des adjoints techniques, à l'exception des adjoints techniques de l'administration pénitentiaire<sup>2</sup>.

Les membres des corps des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel bénéficient également d'un entretien professionnel, à titre expérimental, pour la période de référence 2008-2009 (période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours)<sup>3</sup>, tout comme les fonctionnaires régis par les statuts particuliers des corps du Conseil d'Etat et de la Cour nationale du droit d'asile à compter de la période de référence 2009<sup>4</sup>.

Les corps des greffiers en chef et des greffiers des services judiciaires, quant à eux, entreront dans l'expérimentation en 2011.

Le ministère de la Défense, qui avait fait entrer dès 2008 le corps des attachés d'administration dans l'expérimentation, prévoit d'étendre le dispositif pour l'année de référence 2010 à 4 nouveaux corps de fonctionnaires : les secrétaires administratifs, les ingénieurs d'études et de fabrications, les conseillers techniques de service social et les assistants de service social.

Parmi les ministères expérimentateurs, nombreux sont ceux qui ont choisi d'étendre le dispositif de l'entretien professionnel à leurs agents non titulaires : outre le ministère des Affaires étrangères et européennes, le ministère de l'Intérieur, des collectivités territoriales et de l'outre-mer ainsi que les services du Premier ministre, on peut citer désormais le MEEDDM et le ministère de la Justice, pour les agents non titulaires employés dans les services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse<sup>5</sup>.

S'agissant des agents affectés dans les directions départementales interministérielles, ces derniers sont régis par les dispositions statutaires applicables au corps auquel ils appartiennent<sup>6</sup>. Pour leur évaluation, ils bénéficient donc, pour les corps qui sont entrés dans l'expérimentation, d'un entretien professionnel, en application du décret du 17 septembre 2007 et des arrêtés ministériels y afférents.

## **II- Mise en œuvre de l'expérimentation au sein des départements ministériels**

### **A) Concertation avec les partenaires sociaux**

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de chaque département ministériel ont fait l'objet d'une concertation avec les représentants des personnels.

Ainsi, de manière générale, les organisations syndicales ont été consultées, dans le cadre des comités techniques paritaires compétents, sur les arrêtés ministériels qui définissent le champ

---

<sup>2</sup> Cf. arrêté du 17 juillet 2009.

<sup>3</sup> Cf. arrêté du 12 mai 2009.

<sup>4</sup> Cf. arrêté du 26 mai 2009.

<sup>5</sup> Cf. arrêté du 21 juillet 2009.

<sup>6</sup> Cf. article 10 du décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles.

de l'expérimentation, les modalités d'organisation de l'entretien professionnel et les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée.

Elles ont pu être associées, lors de réunions de travail ou de réunions préparatoires, à la rédaction même de l'arrêté ministériel et/ou à l'élaboration d'un formulaire standard, support de l'entretien professionnel (services du Premier ministre ou ministère des Affaires étrangères par exemple).

A la PJJ, des groupes de travail comprenant, pour chacun des corps concernés, des membres de l'administration mais aussi des représentants du personnel (élus CAP), ont été constitués, afin de définir, en fonction de la nature des tâches exercées par les agents et du niveau de leur responsabilité, les thèmes complémentaires sur lesquels peut porter l'entretien professionnel.

Enfin, au ministère de l'Education nationale, les organisations syndicales ont été associées à la mise en place de l'expérimentation par le biais d'échanges lors des CAPN et dans les groupes de travail préparatoires. Elles ont également été conviées à des réunions d'information organisées par les directions des ressources humaines des rectorats.

## **B) Coordination interministérielle**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) accompagne les départements ministériels expérimentateurs dans la conduite de l'expérimentation et répond à toute demande des administrations gestionnaires concernant l'application du décret du 17 septembre 2007. Une foire aux questions a été mise en place depuis le début de l'expérimentation sur le site internet de la fonction publique et les gestionnaires de ressources humaines des administrations centrales et des services déconcentrés de l'Etat peuvent ainsi y trouver les réponses aux questions les plus fréquemment posées (site <http://www.fonction-publique.gouv.fr>).

La DGAFP assure également un rôle de diffusion et de mutualisation des textes et des bonnes pratiques. Les conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) organisées chaque année au printemps avec l'ensemble des secrétariats généraux et directions des ressources humaines des ministères permettent notamment une revue systématique des modalités de mise en œuvre des entretiens professionnels dans les ministères expérimentateurs ainsi qu'un rappel des enjeux de la réforme pour les administrations encore réticentes.

Les retours d'expérience des ministères auprès de la DGAFP ont permis d'ajuster et d'assouplir le dispositif de l'entretien professionnel, pour la période de prolongation de son expérimentation dans un premier temps, puis pour sa pérennisation et sa généralisation à compter de 2012<sup>7</sup> dans un second temps.

Enfin, la DGAFP a conduit, en liaison avec le Secrétariat général du Gouvernement, un groupe de travail relatif à l'harmonisation des modalités d'organisation de l'évaluation des agents affectés dans les directions départementales interministérielles (DDI), créées par le décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009. Ces agents, régis par les dispositions statutaires applicables au corps auquel ils appartiennent, bénéficient en effet, pour leur évaluation, soit d'un entretien d'évaluation en application des dispositions du décret n° 2002-682 du 29 avril

---

<sup>7</sup> Cf. décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

2002 et des arrêtés ministériels y afférents soit, pour les corps entrés dans l'expérimentation, d'un entretien professionnel en application du 17 septembre 2007 et des arrêtés ministériels y afférents. La circulaire n° 5436/SG du 5 janvier 2010 relative à la charte de gestion des DDI fixe des objectifs d'harmonisation et de convergence des pratiques ministérielles sur la période 2010-2012. En matière d'évaluation, le groupe de travail précité a ainsi contribué à l'harmonisation des calendriers des campagnes d'évaluation ainsi que du support matériel des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels.

### **C) Information des personnels évalués et formation des évaluateurs**

La mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel est accompagnée, dans chaque ministère, de campagnes d'information, de sensibilisation et de formation. La nécessité de communiquer sur la réforme et ses enjeux a été réaffirmée et l'effort accompli par les ministères en la matière depuis le début de l'expérimentation a été poursuivi tout au long de l'année 2009.

**Pour le volet « *information* » des agents et des gestionnaires RH**, trois principaux modes de communication ont été identifiés :

1) diffusion de l'information par note, circulaire ou guide pratique.

Tel est le cas au ministère de l'Intérieur (notes), au ministère de la Justice (circulaire, notes de service, et guide méthodologique pour la PJJ) et au MEEDDM (guide). On notera que dans les services du Premier ministre, une note d'information est transmise aux agents avec le formulaire d'entretien professionnel au moins huit jours avant l'entretien.

2) diffusion de l'information par intranet ou messagerie.

L'intranet du ministère des Affaires étrangères dispense, par exemple, des informations détaillées sur la procédure et abrite une foire aux questions. Au ministère de l'Éducation nationale, la communication sur l'expérimentation a été réalisée notamment par le biais des sites intranet des académies.

3) diffusion de l'information par le biais de réunions de présentation du dispositif.

Dans les ministères chargés des affaires sociales, des réunions d'information ont été organisées dans les services déconcentrés. En administration centrale, ont eu lieu des réunions de présentation du dispositif à destination des bureaux des ressources humaines et des affaires générales de chacune des directions. Il a été remis à chacune d'elles, à l'issue de ces réunions, le diaporama ayant servi de support à la présentation, afin qu'elles puissent à leur tour organiser en leur sein des réunions d'information pour leurs agents.

**Pour le volet « *information et formation* » des évaluateurs**, ont été proposées des réunions d'information et/ou des sessions de formation à l'évaluation et à la conduite de l'entretien professionnel.

Ainsi, au ministère de la Justice, des réunions d'information au niveau central ont ensuite été déclinées aux niveaux déconcentrés. Au sein de la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), des sessions de formation ont été organisées pour les directeurs départementaux (formation d'une demi journée), pour les directeurs des services de la

PJJ dans le cadre de leur formation initiale (la promotion 2008/2010 de 48 stagiaires a bénéficié de 3h30 de formation en 2009 et 5h en mars 2010) et pour les attachés d'administration nouvellement affectés, dans le cadre de leur formation d'adaptation (6h30 de formation sur l'entretien professionnel et 3h30 sur la fiche de poste).

Dans les services du Premier ministre, un cycle de formation obligatoire à l'évaluation pour tous les cadres amenés à évaluer leurs collaborateurs a été mis en place et porte notamment sur les bases de la communication interpersonnelle et la fixation des objectifs.

Au ministère de l'Intérieur, outre l'organisation de trois sessions de formation de deux jours pour les nouveaux évaluateurs d'administration centrale sur le volet de la conduite d'entretien, on notera la mise en œuvre de formations d'initiative locale (préfectures, délégations régionales à la formation) autour de deux thèmes : la conduite de l'entretien et la réglementation et les enjeux de la réforme. 341 évaluateurs viennent ainsi s'ajouter aux 9000 évaluateurs d'ores et déjà formés.

Au sein des ministères chargés des affaires sociales, pour le périmètre de l'administration centrale, une formation intitulée « *Mener les entretiens professionnels dans son équipe – développer et valoriser les compétences* » a été proposée aux évaluateurs. Dans les services déconcentrés, peu de formation ont en revanche été mises en place (dans 6 régions sur 22 seulement).

Certains ministères font valoir enfin que l'expérimentation de l'entretien professionnel a pu s'appuyer à certains égards sur la pratique du dispositif d'évaluation antérieur fondé sur un entretien d'évaluation, qui conduisait déjà le supérieur hiérarchique direct, durant un temps d'échange avec l'agent, à faire un bilan de l'année écoulée et à fixer les objectifs de l'année en cours.

#### **D) Contenu de l'entretien professionnel**

L'entretien professionnel porte sur un certain nombre de sujets fondamentaux de la gestion des ressources humaines et comporte des enjeux forts, notamment en termes de déroulement de carrière, de mobilité et de formation professionnelle.

Le thème de la formation, par exemple, est jugé cette année encore pertinent puisqu'il permet un premier recensement des besoins de formation. Ce thème sert d'interface entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation prévu par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. De nombreux ministères (Intérieur, MEEDDM, Affaires sociales, MAEE, Education nationale, Défense, Justice secteur PJJ) ont adossé les deux exercices et certains ont adapté et détaillé la rubrique « *formation* » du compte rendu de l'entretien professionnel conformément à la typologie établie par le décret du 15 octobre 2007 précité. Cette rubrique figure alors sur un coupon dit détachable du compte rendu et sert ainsi de support aux travaux d'élaboration des plans de formation au niveau central ou au niveau déconcentré.

Dans leur(s) arrêté(s) ministériel(s) portant application de l'expérimentation, les ministères peuvent ajouter aux thèmes fixés par l'article 3 du décret du 17 septembre 2007 d'autres

thèmes, en fonction de la nature des tâches confiées aux fonctionnaires concernés et du niveau de leurs responsabilités.

Ainsi, l'entretien professionnel pratiqué au ministère de l'Intérieur ou au MEEDDM, porte aussi sur « *l'aptitude au management* », pour les agents encadrant du personnel. Au ministère de l'Intérieur, cette aptitude se décline en 8 items : capacité à déléguer ; capacité à mobiliser et valoriser les compétences ; capacité d'organisation, de pilotage et de suivi des dossiers ; capacité à former et attention portée à la formation des collaborateurs ; aptitude au dialogue, à la communication, à la négociation ; aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits ; aptitude à la prise de décision ; capacité à fixer des objectifs cohérents.

A cet égard, il est précisé que dans le cadre de la prolongation de l'expérimentation de l'entretien professionnel en 2010 et 2011, un nouveau thème est introduit à l'article 3 du décret du 17 septembre modifié<sup>8</sup>, applicable pour les années de référence 2010 et 2011 : « *la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées* ». Il s'agit d'ajuster le dispositif pour tenir compte des retours d'expérience ministériels.

### **E) Articulation de l'entretien professionnel avec les mécanismes de reconnaissance de la valeur professionnelle**

Exprimée par le compte-rendu de l'entretien professionnel, la valeur professionnelle du fonctionnaire est susceptible de donner lieu à l'attribution de réductions ou de majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un autre. Ces réductions ou majorations d'ancienneté sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire compétente, par le chef de service.

Les réductions d'ancienneté sont réparties entre les agents dont la valeur professionnelle les distingue, sur la base de quatre-vingt-dix mois pour cent agents ayant bénéficié d'un entretien professionnel et selon les critères d'appréciation (de la valeur professionnelle) précisés par l'arrêté ministériel applicable. Dans ce texte, chaque ministère détermine les quotas de réduction d'ancienneté et les modalités de répartition les mieux adaptés à son mode de gestion.

Aucun bilan complet ne peut être fait sur l'articulation nouvelle entre l'entretien professionnel et l'attribution de réductions d'ancienneté dans la mesure où peu de départements ministériels ont été en mesure de produire des données exploitables pour cette année de référence 2009. Toutefois, on constate au ministère de l'Education nationale par exemple que les réductions attribuées portent généralement sur un ou deux mois (au moins un mois est attribué à 60 % des ayants droit de chaque corps concerné), les réductions d'ancienneté de trois mois étant attribuées de façon très limitée. Au MEEDDM, 80 % des agents ont bénéficié de réductions d'ancienneté.

Les majorations d'ancienneté, dont les modalités d'attribution sont elles aussi définies par arrêté ministériel, sont appliquées aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est insuffisante. Ces majorations sont toutefois rarement utilisées : on comptabilise ainsi 32 mois de majorations d'ancienneté attribués au ministère de l'Education nationale (sur un effectif total de plus de 100 000 agents) et 15 mois au ministère des Affaires étrangères (sur un effectif total de 5 795 agents<sup>9</sup>). Certains ministères font le choix de ne

---

<sup>8</sup> Cf. décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

<sup>9</sup> Majorations de 2 mois pour 2 agents et de 1 mois pour 11 agents.

pas attribuer de majorations d'ancienneté. Tel est le cas au MEEDDM<sup>10</sup> ou au ministère de la Santé et des sports<sup>11</sup>.

Le compte rendu de l'entretien professionnel est également pris en compte pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade.

Enfin, le compte rendu sert de fondement à la modulation du régime indemnitaire, lorsque celui-ci comprend une part variable établie en fonction des résultats individuels ou de la manière de servir du fonctionnaire.

S'agissant de la prime de fonctions et de résultats (PFR), les chefs de service ont été sensibilisés sur la nécessité d'assurer la cohérence entre la valeur professionnelle exprimée dans le compte rendu de l'entretien professionnel et le montant de la part « R » de la PFR (au ministère de l'Education nationale par exemple). Toutefois, aucun bilan ne peut aujourd'hui être dressé sur le sujet, compte tenu de la mise en œuvre récente et progressive de cette prime.

Au ministère de l'Intérieur, le compte rendu de l'entretien professionnel est pris en compte pour l'attribution de la réserve d'objectifs (prime mise en place depuis 2007 et versée aux agents en fonction de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir). La circulaire du 12 août 2009 relative à la détermination de la réserve d'objectifs pour 2009 précise à cet égard que cette dernière doit « être étroitement articulée avec l'atteinte des objectifs déterminés dans le cadre des entretiens professionnels des agents ». Il en sera de même avec la PFR.

Au ministère de la Justice, à la PJJ, la part individuelle de l'indemnité de fonctions et d'objectifs<sup>12</sup>, versée aux directeurs interrégionaux, départementaux, fonctionnels et aux directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse ainsi qu'aux conseillers d'administration en fonction dans les services de la protection judiciaire de la jeunesse, est fixée sur la base du compte rendu de l'entretien professionnel de l'agent.

Au ministère des Affaires étrangères, pour les personnels en fonction en administration centrale, c'est la prime de rendement, dans l'attente de la mise en place de la PFR en 2010, qui est modulée en fonction du compte rendu de l'entretien professionnel, sur proposition<sup>13</sup> du supérieur hiérarchique direct.

## **F) Recours gracieux et recours devant la CAP**

En cas de contestation, l'agent peut adresser une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel à son supérieur hiérarchique direct. Une fois ce recours gracieux effectué, il a la possibilité de saisir la commission administrative paritaire.

---

<sup>10</sup> L'arrêté du 29 janvier 2010 ne porte que sur les conditions d'attribution de réductions d'ancienneté au vu de l'appréciation de la valeur professionnelle des personnels du MEEDDM. Aucun texte ne prévoit l'attribution de majorations d'ancienneté.

<sup>11</sup> L'arrêté ministériel du 31 mars 2009 ne prévoit pas l'attribution de majorations d'ancienneté.

<sup>12</sup> Cf. décret n° 2008-1309 du 11 décembre 2008 portant création d'une indemnité de fonctions et d'objectifs attribuée à différents personnels d'encadrement relevant de la protection judiciaire de la jeunesse

<sup>13</sup> Modulation haute, moyenne, basse ou nulle.

Ce dispositif spécifique prévu par l'article 6 du décret du 17 septembre 2007, qui subordonne le recours devant la CAP à l'examen préalable de la contestation par le supérieur hiérarchique direct, tend à diminuer le nombre de saisines de la CAP mais aussi le nombre de recours contentieux.

Le ministère du Travail, de la solidarité et de la fonction publique, qui comptabilise, pour ses services déconcentrés, 32 recours gracieux, 13 recours devant la CAP et aucun recours contentieux pour 7418 agents évalués, considère que ce dispositif joue pleinement son rôle de traitement précoce des litiges.

Au ministère de l'Education nationale, pour l'ensemble des corps appartenant aux filières administrative, technique et médico-sociale, ont été exercés 90 recours gracieux, 59 recours devant la CAP et 4 recours contentieux.

Le ministère de l'Intérieur, quant à lui, constate que le nombre de recours est stable depuis la campagne d'évaluation 2008, avec une moyenne d'un recours par service. 55% de ces recours sont des recours gracieux, 41% sont des recours devant la CAP et 4% seulement sont des recours contentieux.

On notera que, dans le cadre de la prolongation de l'expérimentation pour les années de référence 2010 et 2011, le recours gracieux susmentionné sera remplacé par un recours hiérarchique, dans un objectif réaffirmé de prévention des conflits. Il s'agit de permettre à l'agent d'exercer son recours devant une autre autorité que celle ayant conduit l'entretien et établi le compte-rendu, compte tenu des effets de l'entretien professionnel sur la carrière. Cela ne devra toutefois pas empêcher dans la pratique un premier dialogue entre l'agent et le supérieur hiérarchique direct en cas de différend.

### **III- Bilans ministériels et enquêtes de satisfaction**

Le bilan de l'expérimentation pour cette année 2009 est très positif. L'entretien professionnel est perçu comme une évolution fondamentale en matière d'évaluation individuelle des fonctionnaires et de management. En effet, il est considéré comme un système d'appréciation de la valeur professionnelle des agents plus juste et plus rigoureux que la notation. Au surplus, il constitue un levier de la performance globale ainsi que de l'animation et de l'encadrement des services, comme le souligne le ministère du Travail, de la solidarité et de la fonction publique. Au ministère de la Justice, la direction de la Protection judiciaire de la jeunesse le qualifie d'« *instrument déterminant du management par objectif de la structure* » et de « *technique de management individuel* ».

Pour cette année de référence 2009, on notera, dans le cadre des retours d'expérience et des appréciations qualitatives portées sur le dispositif, la prise en compte de l'avis des évaluateurs mais aussi de celui des personnels évalués, des gestionnaires RH et des représentants des personnels. Lors des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines, la DGAFP a eu l'occasion de rappeler l'importance d'effectuer des enquêtes de satisfaction auprès des services employeurs mais aussi auprès des agents, afin d'avoir une perception globale du dispositif.

A cet égard, on notera la bonne pratique du ministère de la Défense qui a réalisé un bilan de l'expérimentation au deuxième semestre 2009 auprès des employeurs et des agents du ministère. Les employeurs, interrogés au moyen d'une enquête transmise sur support papier, ont considéré dans leur totalité que le dispositif de l'entretien professionnel était adapté aux besoins de leurs services et permettait une gestion plus individualisée des agents. Invités à apprécier l'acceptation du dispositif par les acteurs concernés, ils ont estimé le taux d'acceptation du dispositif par les agents entre 75 et 100% et par les évaluateurs entre 50 et 75%<sup>14</sup>. Les agents, quant à eux, ont été interrogés lors de tables rondes organisées en novembre et décembre 2009 : l'entretien professionnel leur apparaît moins statique que l'entretien d'évaluation et instaure un espace de dialogue apprécié, permettant de faire le point sur le cœur de leur activité.

Au ministère de la Justice, secteur PJJ, une enquête de satisfaction a été menée auprès d'évaluateurs et d'agents évalués. Pour chacune des directions interrégionales, une direction territoriale a été ciblée et pour 2009, un questionnaire a donc été envoyé aux 9 directions territoriales sélectionnées<sup>15</sup>. L'échantillon ainsi constitué représente 985 agents (évalués) et 78 directeurs chargés de conduire les entretiens professionnels (évaluateurs). Pour 88% des évalués ayant répondu au questionnaire, l'entretien professionnel a été l'occasion d'un véritable dialogue avec le supérieur hiérarchique direct ; 85% ont considéré que les objectifs fixés par le supérieur hiérarchique lors de l'entretien étaient suffisamment clairs ; 79% ont estimé que les appréciations et explications portées sur leur valeur professionnelle étaient suffisamment précises et argumentées. Pour les évaluateurs, on notera que 100% d'entre eux ont considéré utile l'extension de l'entretien professionnel aux agents non titulaires et 63% souhaitent être informés sur la réforme de l'évaluation et ses enjeux.

Certaines difficultés, inhérentes pour la plupart à la mise en place d'un nouveau dispositif, ont été recensées par les ministères expérimentateurs à l'occasion d'enquêtes menées auprès des services, notamment aux fins de l'établissement du bilan annuel à présenter devant les CTP.

Certains services employeurs ont ainsi évoqué le caractère contraint du calendrier de la campagne d'évaluation (Justice) et les difficultés pour respecter ce calendrier (Affaires sociales).

La détermination du supérieur hiérarchique direct suscite encore dans certains cas des interrogations même s'il est rappelé régulièrement que cette notion est une notion fonctionnelle et indépendante de considérations de grade, de corps ou de ministère d'appartenance. Elle résulte de la définition classique en droit administratif du pouvoir hiérarchique, qui se manifeste par trois éléments principaux : le pouvoir d'adresser des instructions aux subordonnés, le pouvoir de retirer les actes pris par les subordonnés et le pouvoir de réformer ces mêmes actes en leur substituant des actes émanant du supérieur hiérarchique.

---

<sup>14</sup> La question posée aux employeurs était la suivante :

«*Considérez-vous que la mise en place de l'entretien professionnel a été (réponses en pourcentage souhaitées) :*

*-bien ou plutôt bien acceptée par les agents ?*

*-mal ou plutôt mal acceptée par les agents ?*

*-bien ou plutôt bien acceptée par les évaluateurs ?*

*-mal ou plutôt mal acceptée par les évaluateurs ? ».*

<sup>15</sup> Loiret/Eure-et-Loir, Isère, Meurthe-et-Moselle/Meuse/Vosges, Somme/Aisne, Loire-Atlantique/Vendée, Val-de-Marne, Hérault, Var, Poitou-Charentes.

L'absence d'intervention dans la procédure d'évaluation du supérieur hiérarchique n+2 ou du chef de service, notamment pour jouer un rôle modérateur en cas de conflit et de contestation par l'agent du compte rendu de l'entretien, a parfois été regrettée. A cet égard cependant, il convient de préciser que le décret du 28 juillet 2010 précité prévoit, dès les années de référence 2010 et 2011, la possibilité d'un recours devant l'autorité hiérarchique (n+2) et non plus devant le supérieur hiérarchique direct, dans un souci de prévention des conflits.

L'articulation nouvelle entre entretien professionnel et attribution de réductions d'ancienneté soulève également quelques difficultés (MAEE, services du Premier ministre, Intérieur, Justice). La note chiffrée constituait auparavant la clé de répartition des réductions d'ancienneté et, dans le cadre de l'expérimentation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation, certains services peinent à faire coïncider la valeur professionnelle des agents telle qu'elle résulte du compte rendu de l'entretien professionnel avec l'attribution de réductions d'ancienneté. Certains ministères expérimentateurs comme le ministère de l'Intérieur ont mis en œuvre une information des évaluateurs ciblée sur la reconnaissance de la valeur professionnelle et les conséquences de l'entretien professionnel en termes de déroulement de carrière, d'avancement mais aussi de modulation indemnitaire.

Enfin, certains services interrogés relèvent la complexité du dispositif en ce qu'il requiert l'utilisation d'outils comme les fiches métiers, le dictionnaire des compétences ou le référentiel des métiers pour apprécier au mieux les acquis de l'expérience professionnelle des agents au regard des compétences requises sur le poste occupé. En effet, les répertoires ministériels des métiers, déclinaisons ministérielles du répertoire interministériel des métiers de l'Etat, peuvent servir de support à l'évaluation mais il apparaît que des efforts d'appropriation de ces nouveaux outils restent à fournir (services du Premier ministre, Intérieur). Par exemple, au ministère de l'Intérieur, si 55% des services interrogés déclarent avoir eu recours à de tels outils, plus d'un tiers précisent néanmoins qu'ils ne sont pas utilisés par l'ensemble des évaluateurs.

\* \* \*

Dans ce contexte, l'article 35 de la loi du 3 août 2009 précitée prolonge cette expérimentation pour les années de référence 2010 et 2011. Il prévoit également la pérennisation du dispositif de l'entretien professionnel à compter de l'année de référence 2012 ainsi que sa généralisation à l'ensemble de la fonction publique de l'Etat à cette même date.

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat porte application de l'article 35 susmentionné. Le dispositif applicable à compter de 2012, enrichi et assoupli par rapport au dispositif expérimental, consacre le lien entre la valeur professionnelle du fonctionnaire, appréciée par l'entretien professionnel et exprimée par son compte rendu, et son déroulement de carrière. Le décret prévoit toutefois la possibilité du maintien, à titre dérogatoire, d'un système de notation qui devra être prévu par le statut particulier du corps concerné, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Pour la prolongation de l'expérimentation pour les années de référence 2010 et 2011, le décret du 28 juillet 2010 modifie le décret du 17 septembre 2007 et permet l'application dès l'année de référence 2010 de quelques assouplissements du dispositif prévus à compter de 2012 et tenant compte des retours d'expérience des ministères : les capacités d'encadrement du fonctionnaire sont ajoutées à la liste des thèmes sur lesquels porte l'entretien professionnel, une place nouvelle est accordée à l'autorité hiérarchique dans la procédure d'évaluation, les délais de recours en cas de contestation sont allongés et enfin le recours hiérarchique remplace le recours gracieux comme condition préalable à la saisine de la commission administrative paritaire d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Enfin, dans un objectif d'harmonisation des modalités d'évaluation des agents publics, quelle que soit leur fonction publique d'appartenance, la loi du 3 août 2009 précitée a également prévu une expérimentation de l'entretien professionnel dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Ainsi, en application des articles 76-1 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée et 65-1 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée, les fonctions publiques territoriales et hospitalière ont mis en place une expérimentation de l'entretien professionnel similaire à celle de la fonction publique de l'Etat, pour les années de référence 2010, 2011 et 2012 pour la première<sup>16</sup> et 2011, 2012 et 2013 pour la seconde<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

<sup>17</sup> Décret n° 2010-1153 du 29 septembre 2010 portant application de l'article 65-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

## **ANNEXES**