



FICHE 4 : FAVORISER LE SUIVI PERSONNALISE DES CARRIERES

Promouvoir une gestion plus qualitative des compétences et des carrières

1- Constat et enjeux

Plusieurs étapes ont été récemment franchies pour promouvoir une gestion plus personnalisée des carrières.

Le décret du 29 avril 2002 a consacré, d'abord, la mise en place de l'évaluation au sein de la fonction publique d'Etat, en complément de la procédure de notation existante. Il a prévu, pour les agents, le droit de bénéficier au moins tous les deux ans d'un entretien d'évaluation portant notamment sur leurs résultats professionnels, sur leurs besoins de formation et leurs perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité.

Ce décret a par ailleurs rénové les conditions dans lesquelles les agents voient leur manière de servir reconnue à travers l'avancement (réductions d'ancienneté), sans toutefois toucher à l'articulation traditionnelle entre l'avancement et la notation par le chef de service.

Bien qu'ayant été profondément rénové, le dispositif a suscité un certain nombre de critiques : lourdeur et inefficacité des opérations administratives de notation, mauvaise articulation entre la notation et l'évaluation individuelle des fonctionnaires, entre la notation et l'avancement....

Dans le prolongement de recommandations du Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a donc ouvert la possibilité d'expérimenter la suppression de la notation au sein de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière.

L'article 58 de la loi autorise ainsi les administrations, au titre des années 2007 à 2009, à se fonder sur des entretiens professionnels, et non plus sur la notation, pour apprécier la valeur professionnelle des agents. Un décret du 17 septembre 2007 précise pour la fonction publique de l'Etat les modalités de mise en oeuvre de l'entretien professionnel.

Cette expérimentation participe de l'évolution vers une gestion moins juridique et plus personnalisée des agents publics, appelée de ses vœux par le président de la République.

Il s'agit de favoriser un meilleur dialogue entre les fonctionnaires et les responsables de proximité, en enrichissant les thèmes de l'entretien professionnel conduit chaque année, notamment par la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Ce sont ainsi de véritables procédures d'évaluation, fondées sur l'implication de l'encadrement et la définition d'objectifs de travail précis qui doivent se substituer aux pratiques de notation actuelles. L'entretien professionnel doit être l'occasion d'évoquer les perspectives professionnelles de l'agent et de le conseiller dans ses choix de formation et/ou de mobilité.

L'expérimentation fera l'objet d'une évaluation à son terme, menée en étroite concertation avec les organisations syndicales. Si elle s'avère concluante, tant du point de vue des gestionnaires que des personnels, une généralisation du dispositif pourrait alors être envisagée, dans des conditions qui seraient alors à définir.

Dans l'immédiat, l'enjeu est que l'expérimentation se déroule dans les meilleures conditions au sein des administrations volontaires. La question est aussi celle de l'extension de cette expérimentation : conduite dans un premier temps au sein de la FPE, cette expérimentation pourrait être étendue à la fonction publique hospitalière, ainsi que le prévoit la loi de modernisation de la fonction publique ; le contenu de l'expérimentation pourrait être également transposé à la fonction publique territoriale, en



tenant compte de ses spécificités, et notamment du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Enfin, si le dispositif concerne en principe les fonctionnaires, la logique d'évaluation personnalisée devrait également bénéficier aux agents non titulaires.

2- Éléments soumis à la réflexion

- Quelles sont les conditions de réussite de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des administrations intéressées ? Quelles exigences pour les administrations ? Quelles garanties pour les agents ?
- Comment faire en sorte que l'entretien professionnel devienne le point d'appui d'un management personnalisé et articulé autour de la construction de parcours professionnels ?
- Quels autres démarches, ou outils éventuels, préconiser pour développer le suivi personnalisé ? Quelle transposition pour les agents non titulaires ?