

SNETAP FSU

NOTATION ET EVALUATION : un système compliqué, mécaniste, renforçant le pouvoir des hiérarchies locales et sans vérita- ble contrôle paritaire !

Attention, les nouvelles dispositions introduites par le décret n°2002-682 vont entrer en vigueur pour la campagne de notation 2004. Les arrêtés et les notes de service qui vont être publiés prochainement, mettent en place un nouveau système qui ne répond en rien à la question de la reconnaissance du mérite des agents. Il s'agit d'un système compliqué, encadré par des seuils, sans véritable lisibilité, où les agents auront davantage le sentiment d'une logique de concurrence, voire de compétition à l'intérieur d'un même service que de celle du travail d'une équipe. A la notion de débat où les personnels sont à parité avec l'administration, se substitue à nouveau la culture du « petit chef ». Notation différente, puisque les agents, dès la campagne de notation 2004, vont tous être rebasés à une nouvelle note qui sera égale à 10, avec la possibilité d'une augmentation (encadrée par des seuils) ou d'une diminution théorique allant de plus 3,5 à moins 1,5. Le nombre de bénéficiaires tout d'abord ne permettra qu'à 50% des agents d'obtenir une progression susceptible de déclencher l'attribution de mois de réduction d'ancienneté. La moyenne des augmentations (maximum égal à 2 points) par établissement et par grande catégorie (A,B,C) ajoutera un effet limitant. Ainsi, la réforme induit, a priori, un jugement négatif, en présupposant l'impossibilité pour les agents d'un même établissement d'accomplir leur tâche avec qualité. Cette discrimination, choquante, le SNETAP-FSU l'a dénoncée lors des groupes de travail et lors du CTPM du 18 mars 2004 en votant contre une réforme compliquée, porteuse d'inégalités, sans réponse à la question du mérite, qui n'aura pour seule conséquence, que donner une surcharge de travail dans les établissements. Vous pourrez lire dans les pages suivantes les principaux articles concernant les arrêtés pris par l'administration et que le SNETAP a souhaité porter à la connaissance de tous les personnels. La deuxième partie traite de l'évaluation des personnels (phase expérimentale dans l'enseignement pour 2004 : 3 établissements serviront de pilote) qui inscrit la pratique managériale, chère au privé, de l'entretien annuel des personnels, où la notion de compétences a pris le pas sur celle de qualifications, et qui ne sera pas sans conséquences sur les promotions.

Sommaire

Editorial	1
Notation	2
Notation/Evaluation	3
Evaluation	4

NOTATION

Il est établi, pour chaque fonctionnaire visé à l'article 5, une fiche de notation comprenant :

- 1°- Une appréciation générale du chef de service investi du pouvoir de notation. Cette appréciation est arrêtée sur la base de critères définis en annexe du présent arrêté.
- 2°- Une note chiffrée arrêtée dans les conditions définies à l'article 8 ci-après.

A chaque grade correspond une note de base égale à 10 points. L'évolution annuelle de la note par rapport à la note précédente est exprimée en points. L'évolution proposée est encadrée, par groupe de corps correspondant respectivement aux catégories A, B et C, comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

E v o l u - tion de la note	Part maximale (en pourcentage) des agents d'un groupe de corps pouvant bénéficier des propositions d'évolution de note correspondantes
+3,5	Pas plus de 10% des propositions de notes à +3,5
+3	Pas plus de 20% des propositions supérieures ou égales à 3
+2,5	Pas plus de 30% des propositions supérieures ou égales à 2,5
+2	Pas plus de 40% des propositions supérieures ou égales à 2
+1,5	Pas plus de 50% des propositions supérieures ou égales à 1,5
+1	
+0,5	
-0,5	
-1	
-1,5	

La première note dans le grade est fixée par référence à la note de base (10 points) en prenant en compte, le cas échéant, les marges d'évolution définies ci-dessus.

Le notateur s'assure que la moyenne des évolutions positives de note, attribuées au sein d'un même groupe de corps, est au maximum de 2 points.

Toutefois lorsque la population d'un groupe de corps est inférieure à 10, l'évolution proposée est encadrée uniquement en s'assurant que la moyenne des évolutions positives de note, attribuées au sein d'un même corps, est au maximum de 2 points.

Dans l'hypothèse où un agent seul constitue l'effectif d'un groupe de corps l'évolution de note peut être comprise entre -1,5 et +3,5 sans qu'aucune des conditions précédentes ne s'impose

Les modalités d'harmonisation préalable à la notification de la note, permettant d'assurer l'égalité de traitement entre les agents d'un même corps sont définies par une conférence annuelle, présidée par le directeur général de l'administration, composée de trois fonctionnaires chargés de mission d'inspection permanente interrégionale et du directeur général de l'enseignement et de la recherche

La fiche individuelle de notation est communiquée à l'agent par son supérieur hiérarchique direct.

L'intéressé prend connaissance de sa note définitive et porte, le cas échéant, les observations qu'il juge utiles. Il retourne la fiche individuelle de notation signée à son responsable hiérarchique.

Les réductions ou majorations d'ancienneté sont attribuées après avis des commissions administratives paritaires compétentes.

*Par exemple dans un établissement qui comporterait 30 personnels ATOSS décomposé en :
24 agents de catégorie C, 5 agents de catégorie B, 1 agent de catégorie A.*

Pour les agents de catégorie C (quelque soit le corps auquel ils appartiennent), leur nombre étant égal ou supérieur à 10, ils relèvent du premier tableau. Ainsi seuls 50% d'entre eux, soit 12 agents dans notre exemple pourront bénéficier d'une évolution de note égale ou supérieure à 1,5. Cette augmentation sera en outre encadrée de façon à ne pas dépasser les pourcentages prévus dans le premier tableau. (tranches de 10 à 50%)

La moyenne des augmentations ne doit pas dépasser deux

Pour les agents de catégorie B, leur nombre étant inférieur à 10, la moyenne des augmentations ne doit pas dépasser 2.

Pour l'agent de catégorie A, étant seul, il n'y a pas de conditions de pourcentage ni de moyenne qui s'imposent à sa notation.

Critères qualitatifs d'appréciation de maîtrise du poste de travail pour la notation :	SANS OBJET	A DEVE-LOPPER	MAITRISE	TRES DEVE-LOPPE
MAITRISE DES COMPÉTENCES TECHNIQUES NECESSAIRES À LA REALISATION DES MISSIONS				
CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL				
CAPACITE A ANIMER UNE EQUIPE ET A MENER UN PROJET				
SOIN, EFFICACITE ET RIGUEUR DANS L'EXÉCUTION DES TÂCHES				
CAPACITE D'ADAPTATION À L'ÉVOLUTION DU POSTE OU DE SON ENVIRONNEMENT				
CAPACITE DE CONCEPTION ET D'ADAPTATION DES PROCEDURES				
CAPACITÉ A TRAVAILLER EN EQUIPE OU EN RESEAU				
CAPACITE A ARGUMENTER ET A NEGOCIER				
AUTONOMIE ET ESPRIT D'INITIATIVE DE L'AGENT				
ANTICIPATION ET CAPACITE A GERER LES PRIORITES				
PARTICIPATION AU SERVICE OFFERT AUX USAGERS				
PONCTUALITE ET ASSIDUITE				
CAPACITÉ À S'INTEGRER DANS UNE COMMUNAUTÉ EDUCATIVE (SERVICES, CENTRES, EXPLOITATION)				
OUVERTURE À L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL, SOCIAL ET CULTUREL DE L'ÉPLE ET SUR LES DIFFERENTES MISSIONS QUI LUI SONT CONFIEES				
MOTIVATION, EXERCICE DE L'AUTORITÉ, CONNAISSANCE ET SUIVI DES ÉLÈVES, DE LEUR TRAVAIL ET DE LEUR COMPORTEMENT				
CAPACITE À FORMULER ET A PARTICIPER À UN PROJET DANS LE CADRE DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT				

EVALUATION

S'agissant des personnels ATOSS, la mise en œuvre de l'entretien d'évaluation est conditionnée par les résultats de l'évaluation de l'expérimentation qui doit s'effectuer préalablement dans trois établissements en 2004.

Si l'évaluation de cette expérimentation était jugée satisfaisante par l'administration, l'entretien d'évaluation serait alors, dès 2005, étendu à l'ensemble des ATOSS selon les conditions décrites ci-dessous.

Les agents font l'objet, chaque année, d'une évaluation conduite par le supérieur hiérarchique direct de l'agent qui donne lieu à un compte rendu.

La date de l'entretien est communiquée par écrit à l'agent au moins quinze jours à l'avance.

L'entretien d'évaluation porte principalement sur :

- ◆ Le bilan d'activité de l'agent, qui s'apprécie dans le cadre de l'organisation et du fonctionnement du service et des objectifs définis en réunion de service, déclinés individuellement en prenant en compte les moyens définis au cours de l'entretien précédent.
- ◆ les objectifs arrêtés pour l'année suivante et les moyens nécessaires à leur réalisation.
- ◆ Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière, de mobilité et d'aspirations individuelles.
- ◆ Les besoins de l'agent, notamment en terme de formation, au regard de ses missions, des objectifs précédemment arrêtés et de ses perspectives d'évolution.
- ◆ L'entretien s'appuie sur une fiche de poste, arrêtée conjointement par l'agent et son supérieur hiérarchique direct, décrivant les missions confiées à l'agent.
- ◆ les objectifs arrêtés pour l'année suivante et les moyens nécessaires à leur réalisation.

Le supérieur hiérarchique direct établit le compte rendu écrit de l'entretien d'évaluation qu'il communique à l'agent. Celui-ci dispose d'un délai de quinze jours pour y porter toute observation qu'il juge utile avant d'y apposer sa signature.

Le compte rendu de l'entretien d'évaluation est versé au dossier administratif de l'agent.

En application de l'article 25 du décret N° 82 451 du 28 mars 1982 relatif aux Commissions Administratives Paritaires, ces dernières sont compétentes pour connaître des questions d'ordre individuel résultant notamment de l'application de l'article 55 de la loi du 11 janvier relatif à la notation. Elles ont, par ailleurs, à connaître des questions relatives à l'avancement des agents d'un corps. En raison du lien établi entre ces domaines et l'évaluation, un recours contre le compte rendu d'évaluation est possible. **Aussi les CAP sont-elles susceptibles d'être saisies et de demander la révision du compte rendu.**

Si vous souhaitez adhérer au SNETAP, adresser ce papillon à : SNETAP-FSU 251, rue de Vaugirard 75732 Paris cedex 15.

A qui s'adresser pour se syndiquer ?

Nom.....

Prénom.....

Région.....Etablissement.....