

Paris le

**Direction
des personnels,
de la modernisation
et de
l'administration**

Service des personnels
des services
déconcentrés et des
établissements publics

Sous-direction
de la gestion
prévisionnelle, des
emplois et des
compétences et de
l'action sanitaire et
sociale

Bureau
des études statutaires
et de la réglementation

DPMA B2
n°2004-
Projet circulaire n° 3
Evaluation et notation -
Post réunion du 12-02-
2004

Affaire suivie par
Fabienne Thibau-
Lévêque
Téléphone
01 55 55 14 92
Fax
01 55 55 31 07
Mél
fabienne.thibau-leveque
@education.gouv.fr

110 rue Grenelle
75007 Paris 07 SP

PROJET

Circulaire relative à la mise en œuvre de l'évaluation et de la réforme de la notation des fonctionnaires dans les services déconcentrés et les établissements publics relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, en application du décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 et de l'arrêté du

Le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat a introduit des innovations importantes en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique, notamment en prévoyant que les fonctionnaires font désormais l'objet d'une évaluation et en réformant profondément le dispositif de notation qui leur était applicable.

L'arrêté du relatif aux modalités d'évaluation et de notation de certains fonctionnaires du ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche pris en application des articles 5 et 6 du décret du 29 avril 2002 définit la périodicité de l'entretien d'évaluation, son contenu et ses modalités d'organisation, établit la liste des chefs de service ayant pouvoir de notation et fixe les niveaux de notes, les marges d'évolution des notes ainsi que les modalités d'harmonisation préalable des notations.

La présente circulaire a pour objet d'explicitier ce nouveau dispositif d'évaluation et de notation.

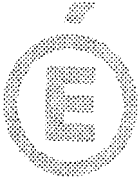
I. Le champ d'application du dispositif prévu par l'arrêté du :

L'arrêté du s'applique à tous les **fonctionnaires titulaires en activité** ou **détachés** dans un corps ingénieur, administratif, technique, de bibliothèque, de laboratoire, ouvrier et de service, social et de santé (**IATOSS**) relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, dont la liste figure à l'article 1^{er} de ce même arrêté.

L'arrêté n'est pas applicable aux fonctionnaires stagiaires de l'un des corps mentionnés à l'article 1^{er} de l'arrêté.

Les agents titulaires de ces mêmes corps et détachés dans un autre corps sont également notés au titre de leur corps d'origine.

.../...



- Situations particulières :

* Lorsqu'ils sont **mis à disposition**, les fonctionnaires des corps IATOSS mentionnés à l'article 1^{er} de l'arrêté du précité sont évalués par leur supérieur hiérarchique direct dans l'établissement ou le service où ils exercent leurs fonctions. Le compte rendu d'évaluation ainsi qu'un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire établi par le supérieur hiérarchique ou le responsable de l'organisme d'accueil sont adressés à l'autorité gestionnaire de l'administration d'origine qui établit la notation du fonctionnaire dans son corps (article 11 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions).

* **Les fonctionnaires détachés dans l'un des corps IATOSS mentionnés à l'article 1^{er} de l'arrêté du précité** (à l'exception de ceux qui y sont détachés en qualité de stagiaires, dès lors que les stagiaires ne sont pas évalués et notés dans le cadre du décret du 29 avril 2002 précité) appartiennent pleinement au corps dans lequel ils sont détachés et se voient donc appliquer la totalité des règles et procédures en matière d'évaluation et de notation que prévoit ledit arrêté.

* **Les fonctionnaires des corps IATOSS mentionnés à l'article 1^{er} de l'arrêté du précité qui sont placés en position de détachement de longue durée dans un corps qui n'entre pas dans le champ d'application dudit arrêté** sont évalués et notés dans le corps, l'administration ou le service où ils sont détachés et selon les règles et procédures en vigueur dans ce corps, administration ou service d'accueil. Le compte rendu d'évaluation lorsqu'il existe et la fiche de notation établis dans le corps d'accueil sont transmis par l'administration d'accueil à l'autorité gestionnaire de son administration d'origine. Cette dernière corrige la note qui lui a été attribuée par son administration d'accueil de façon à tenir compte de l'écart entre la moyenne de la notation des fonctionnaires du même grade dans son corps et son administration d'origine d'une part, et dans le corps, l'administration ou le service où il est détaché d'autre part (cf. articles 27 et 29 du décret du 16 septembre 1985 modifié précité).

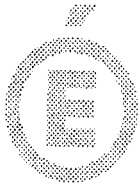
II. Périodicité de l'évaluation et de la notation et calendrier de mise en oeuvre :

II.1. Dispositions permanentes

L'évaluation ainsi que la notation ont lieu les années impaires, **au terme d'une période couvrant deux années scolaires et universitaires.**

Pour les agents qui ne changent pas d'affectation, l'entretien d'évaluation organisé à l'issue de la période bisannuelle permet à la fois d'évaluer les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire sur la période écoulée et de fixer les objectifs pour la période suivante.

.../...



Pour les fonctionnaires titularisés, mutés ou réintégrés dans un corps IATOSS en cours de période, le supérieur hiérarchique du service d'affectation fixe les objectifs dans les deux mois qui suivent leur prise de fonctions et procède à l'évaluation des fonctionnaires l'année impaire clôturant la période.

A titre d'exemple, un adjoint administratif titularisé dans ce corps le 1er septembre 2006, se verra fixer ses objectifs avant le 1^{er} novembre 2006 et sera évalué et noté à la fin du premier semestre 2007.

II.2. Dispositions transitoires

La première évaluation et la première notation effectuées en application du nouveau dispositif interviendront **au terme de la période du 1er janvier 2004 au 31 août 2005.**

Un premier entretien de préparation de l'évaluation est réalisé courant 2004 à l'initiative du supérieur hiérarchique aux fins de fixer les objectifs sur lesquels l'agent sera évalué à la fin du 1^{er} semestre 2005.

La première notation en application du nouveau dispositif tient compte de cette première évaluation et intervient dans son prolongement, dans un souci de cohérence.

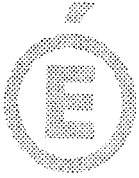
III. Modalités et contenu de l'entretien d'évaluation :

III.1. Modalités de l'entretien

Le fonctionnaire fait l'objet d'une évaluation qui comporte un **entretien individuel**. Il est informé **par écrit** au moins deux semaines à l'avance, par son supérieur hiérarchique direct, de la date et de l'heure de son entretien d'évaluation. **Le supérieur hiérarchique direct**, chargé de l'organisation et du contrôle du travail du fonctionnaire évalué, conduit l'entretien d'évaluation, en rédige le **compte rendu** et le signe.

Lorsque le supérieur hiérarchique direct est un maître ouvrier ou un technicien de l'éducation nationale, chargé de fonctions d'encadrement d'une équipe, le gestionnaire matériel de l'établissement lui apporte une aide méthodologique et des conseils pour mener à bien sa mission d'évaluation, notamment dans les premières années de mise en œuvre du dispositif, étant entendu que le gestionnaire n'assiste pas à l'entretien individuel d'évaluation qui réunit seulement le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique direct.

...



Le compte rendu d'évaluation est communiqué au fonctionnaire qui peut le compléter par ses observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives de carrière et de mobilité et sur ses besoins de formation. Un délai d'une semaine est laissé à l'agent à cette fin.

Le compte rendu est ensuite signé par le fonctionnaire évalué puis **versé à son dossier administratif**. Une copie lui en est remise.

Le compte rendu d'évaluation est communiqué à la commission administrative paritaire compétente à l'appui d'une demande de révision de notation.

L'entretien d'évaluation doit être préparé par l'évaluateur et peut utilement être précédé d'une auto-évaluation de l'agent, sur la base de la grille d'évaluation utilisée par l'évaluateur. La durée de l'entretien est libre.

Au terme de la procédure d'évaluation a lieu la procédure de notation.

III.2. Contenu de l'entretien

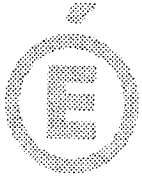
La réalisation préalable d'une **fiche de poste ou d'une lettre de mission**, s'appuyant sur les référentiels métiers et les projets de service existants, contribue à améliorer les conditions d'évaluation de l'activité. Elle est jointe au compte rendu d'évaluation.

L'entretien d'évaluation est un moment privilégié d'échange et de dialogue entre un responsable hiérarchique et chacun de ses collaborateurs directs. Il porte sur les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire au regard des *objectifs fixés* et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève. L'entretien porte également sur les besoins de formation de l'agent compte tenu notamment, des missions qui lui sont imparties et sur ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité. Il peut également porter sur la notation.

L'entretien permet de mettre en évidence le potentiel professionnel de l'agent, les connaissances et compétences professionnelles qu'il a mobilisées, ses points forts et ceux qu'il faut améliorer, dans un esprit constructif afin de mettre en valeur les marges de progression. L'entretien permet de mieux situer l'activité de l'agent dans l'organisation et le fonctionnement du service et de préciser les missions afférentes au poste de travail.

Les objectifs fixés à l'agent sont en effet individuels ; ils peuvent être quantitatifs, tout autant que qualitatifs. En ce qui concerne les objectifs quantitatifs, ils doivent évidemment tenir compte de la quotité de service travaillée pour les fonctionnaires exerçant à temps partiel.

.../...



Les objectifs fixés à l'agent s'inscrivent dans le cadre des objectifs collectifs du service auquel il appartient. L'entretien donne ainsi l'occasion d'un échange sur le lien à établir entre les objectifs collectifs du service et les objectifs individuels.

L'entretien d'évaluation vise à mesurer l'écart entre objectifs initiaux fixés au fonctionnaire et résultats professionnels obtenus et à interpréter cet écart.

En définitive, l'entretien d'évaluation doit ainsi s'attacher à accompagner l'agent dans la recherche de la meilleure adéquation possible entre ses compétences et qualifications d'une part, et les exigences du poste qu'il occupe d'autre part.

Au cours de l'entretien, le fonctionnaire peut, de sa propre initiative, faire une présentation succincte d'un rapport d'activité qui, s'il le demande, est annexé au compte rendu.

IV. La notation

La notation a lieu dans le prolongement de la procédure d'évaluation, dans un souci de cohérence, et par conséquent tous les deux ans, à la fin du premier semestre de chaque année impaire.

La fiche de notation comprend :

1° Une **appréciation générale** arrêtée sur la base de critères d'appréciation, établis par arrêté ministériel, exprimant la valeur professionnelle de l'agent et tenant compte de son évaluation ;

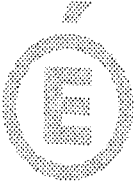
2° Une **note** chiffrée fixée selon les niveaux et les marges d'évolution mentionnés ci-après et établie en cohérence avec l'appréciation générale.

En ce qui concerne les personnels infirmiers, il appartient au chef de l'établissement qui constitue la résidence administrative de l'agent de procéder à son évaluation et de proposer au recteur, qui, aux termes de l'article 12 de l'arrêté du , exerce le pouvoir de notation à l'égard des personnels de santé en fonctions dans les EPLE, une appréciation générale et une note chiffrée. Compte tenu de la spécificité de cette profession, l'évaluation et la proposition de notation ne doivent porter que sur la manière de servir de l'agent et ses capacités d'adaptation à l'environnement scolaire, à partir des critères objectifs définis par l'arrêté.

IV.1. Niveaux de note et marges d'évolution:

La **première** notation dans le cadre du dispositif issu du décret du 29 avril 2002 s'établit sur la base d'une **note de référence** de **20**, à laquelle s'appliquent les **règles communes d'évolution de la note** entre deux campagnes de notation, à savoir : de **- 5 à + 5 points**.

.../...



Chaque point est divisible en demi-points.

A l'occasion de chaque changement de corps, il est fait application de la règle ci-dessus comme pour toute première notation. Il convient donc de retenir la note de référence de 20. En revanche, un changement de grade ne justifie pas de l'application de cette procédure.

IV.2. Les chefs de service ayant pouvoir de notation

Le pouvoir de notation est exercé par les chefs de service suivants :

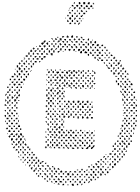
- **le recteur d'académie** pour les personnels en fonctions dans les services déconcentrés du ministère chargé de la jeunesse, du ministère chargé de l'éducation nationale et du ministère chargé des sports ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) et les établissements publics relevant du ministre chargé de la jeunesse et du ministre chargé des sports situés dans le ressort de son académie, ainsi que pour les personnels qu'il a placés par arrêté rectoral en position de détachement dans un autre corps ou emploi et dont il assure la gestion.

Le recteur exerce également le pouvoir de notation pour tous les personnels techniques de laboratoire (agents techniques, aides, aides techniques, techniciens de laboratoire), et pour tous les personnels ouvriers (OEA, OP, MO, TEN) en fonctions dans l'académie, quel que soit le service ou l'établissement public de l'académie où ils exercent leurs fonctions.

- **le président ou le directeur de l'établissement public, autre qu'EPLE**, relevant du ministre de l'éducation nationale, du ministre chargé de l'enseignement supérieur, du ministre chargé de la culture (c'est-à-dire les présidents ou directeurs d'établissement public d'enseignement supérieur et les directeurs d'établissement public administratif) pour les personnels IATOSS en fonctions dans leur établissement, à l'exception des personnels ouvriers et de laboratoire qui sont notés par le recteur d'académie dans laquelle est situé l'établissement public considéré.

- **en administration centrale**, les directeurs de cabinet du ministre et des ministres délégués, les directeurs d'administration centrale et par empêchement leurs adjoints, le délégué à la communication, le chef du service de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, le doyen de l'inspection générale de l'éducation nationale, le doyen des conservateurs et des conservateurs généraux chargés de missions d'inspection générale des bibliothèques, le médiateur de l'éducation nationale et les contrôleurs financiers, pour les personnels IATOSS placés sous leur autorité.

.../...



- le directeur d'administration centrale chargé de la gestion des personnels IATOSS mentionnés à l'article 1^{er} de l'arrêté du précité pour ceux d'entre eux qui relèvent pour leur gestion de l'administration centrale du ministère chargé de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et pour lesquels le pouvoir de notation n'est pas exercé par l'une des autres autorités mentionnées aux 1°, 2° et 3° de l'article 12 de l'arrêté du précité, en l'occurrence le directeur des personnels, de la modernisation et de l'administration à la date de publication de la présente circulaire.

Les chefs de service ayant pouvoir de notation mentionnés ci-dessus fixent la notation du fonctionnaire **après avis, le cas échéant, de son ou de ses supérieurs hiérarchiques.**

Ainsi, et à titre d'exemples, le recteur d'académie exerce le pouvoir de notation à l'égard des fonctionnaires exerçant dans les EPLE, sur proposition du chef d'établissement, ce dernier prenant lui-même l'avis du gestionnaire matériel de l'établissement, et, le cas échéant, du technicien de l'éducation nationale ou du maître ouvrier.

Dans une université, le président exerce le pouvoir de notation sur les personnels d'administration, sociaux et de santé, ITRF et des bibliothèques, sur proposition du responsable du service où exerce le fonctionnaire à noter, celui-ci prenant lui-même le cas échéant l'avis du chef de bureau ou de section.

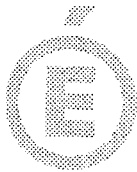
Les chefs de service ayant pouvoir de notation exercent ce pouvoir sur la base des travaux d'harmonisation préalable des notations conduits par la commission d'harmonisation compétente.

IV.3. Procédure:

Les fiches individuelles de notation arrêtées par le chef de service ayant pouvoir de notation sur la base des travaux de la commission d'harmonisation préalable sont communiquées aux intéressés par leur responsable de service ou chef d'établissement.

Les intéressés les signent pour attester en avoir pris connaissance, y portent, le cas échéant, des observations sur leur notation et sur leurs souhaits et aspirations professionnels et les retournent signées à leur responsable de service ou chef d'établissement. Ce dernier transmet les fiches de notation à l'autorité administrative chargée de la gestion des personnels du corps considéré.

.../...



IV.4. Champ d'application

La notation est obligatoire dès lors que l'administration est en mesure de porter une appréciation sur un fonctionnaire. Un fonctionnaire absent une grande partie de l'année peut être noté à la condition que la durée de sa présence permette à l'administration d'apprécier sa valeur professionnelle (CE 5 février 1975, Dame Orzalek). Il ne peut cependant être fixé, indépendamment des circonstances, un seuil uniforme de durée de la présence requise¹.

A titre d'exemples, un fonctionnaire en congé de longue durée pendant les deux années scolaires ou universitaires faisant l'objet de la notation ne pourra pas être noté faute de présence effective dans le service. En revanche le fonctionnaire en congé de longue durée pendant 18 mois sur la même période pourra être noté.

Un fonctionnaire en décharge syndicale complète sur la totalité de la période de deux années scolaires faisant l'objet de la notation ne pourra pas être noté ; en revanche, un fonctionnaire en décharge syndicale partielle peut être noté puisque sa présence effective dans le service permet à l'administration de porter une appréciation sur sa valeur professionnelle.

Le fonctionnaire qui ne peut faire l'objet d'une notation conserve le bénéfice de sa note antérieure pour l'avenir, sans qu'il s'agisse d'un maintien de note dès lors qu'il n'est pas noté pour la période considérée.

V. L'harmonisation préalable des notations :

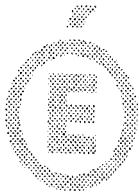
L'harmonisation des notations intervient préalablement à la communication de sa note à l'agent. Le chef de service ne communique sa note au fonctionnaire (par l'entremise de son supérieur hiérarchique - chef d'établissement ou responsable de service -) qu'après réception de l'avis de la commission d'harmonisation compétente, c'est-à-dire lorsqu'il a arrêté la note chiffrée définitive (définitive sous la seule réserve d'une révision par l'autorité de gestion après avis de la CAP compétente).

V.1. Objectif de l'harmonisation préalable de la notation :

Dans un souci d'objectivité et d'équité entre les fonctionnaires d'un même corps, l'harmonisation préalable des notations doit permettre de respecter, au sein de chaque corps, **les proportions de réductions d'ancienneté définies par les articles 13 et 14 du décret du 29 avril 2002**, selon lesquelles :

.../...

¹ . Le même raisonnement doit être tenu pour l'évaluation : l'administration ne peut pas évaluer les résultats professionnels d'un fonctionnaire qui ne peut justifier d'aucune présence effective dans le service pendant la totalité de la période de référence qui donne lieu à évaluation.



- **20 % des fonctionnaires notés dans un corps peuvent bénéficier de l'évolution maximale de note de + 5 points entre deux campagnes de notation** et recevoir en conséquence une réduction d'ancienneté de six mois.

- **30 % de l'effectif des fonctionnaires notés dans un corps, dont la valeur professionnelle est reconnue, peuvent bénéficier d'une réduction d'ancienneté de deux mois.** Il s'agira des 30 % de fonctionnaires de chaque corps dont la note connaît la plus forte progression en deçà de 5 points : 4,5 points, voire 4 points ou moins pour arriver au quota de 30 %.

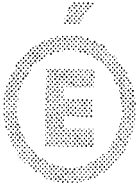
V.2. Les commissions d'harmonisation préalable des notations

Les commissions d'harmonisation préalable sont placées au niveau des chefs de service ayant pouvoir de notation, pour l'examen des notations des corps d'une filière professionnelle :

- **quatre commissions d'harmonisation académiques** sont placées auprès du recteur d'académie et présidées par lui ou son représentant :

- la commission de la filière administrative et de documentation examine les projets et propositions de note concernant les personnels des corps de l'administration scolaire et universitaire et des services déconcentrés ainsi que du corps des secrétaires de documentation qui sont en fonctions dans les services déconcentrés du ministère chargé de la jeunesse, du ministère chargé de l'éducation nationale et du ministère chargé des sports, dans les EPLE et les établissements publics relevant du ministère chargé de la jeunesse et du ministère chargé des sports de l'académie ou détachés par le recteur et gérés par lui dans leur corps d'origine;
- la commission de la filière ouvrière et de service examine les projets et propositions de note concernant les personnels ouvriers, agents chefs de 1^{ère} catégorie, agents des services techniques des services déconcentrés et conducteurs d'automobile et chefs de garage qui sont en fonctions dans l'académie, quel que soit leur lieu d'exercice dans l'académie ;
- la commission de la filière de laboratoire examine les projets et propositions de note concernant les personnels techniques de laboratoire en fonctions dans l'académie, quel que soit leur lieu d'exercice dans l'académie ;

.../...



- la commission de la filière sociale et de santé examine les projets et propositions de note concernant les assistants et conseillers techniques de service social, les infirmiers et médecins de l'éducation nationale en fonctions dans l'académie, quel que soit leur lieu d'exercice dans l'académie. Les présidents ou directeurs d'établissement public de l'académie, autres qu'EPLÉ, ou leurs représentants, sont membres de droit de cette commission lorsque des personnels de cette filière professionnelle exercent leurs fonctions dans l'établissement qu'ils dirigent.

Composées pour chacune des quatre filières professionnelles susmentionnées par arrêté du recteur d'académie, les commissions académiques d'harmonisation comprennent, outre le recteur ou son représentant, président, un panel de responsables de service ou chefs d'établissement ayant un pouvoir de proposition et d'avis en matière de notation des personnels de la filière professionnelle considérée (président d'université, directeur d'EPA, inspecteur d'académie, chef d'EPLÉ, gestionnaire matériel d'EPLÉ, chef de division ou de service de rectorat, d'inspection académique, etc, ou leurs représentants....).

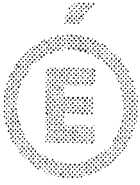
La commission académique compétente pour les personnels de la filière sociale et de santé comprend en outre les présidents ou directeurs des établissements publics de l'académie, autres qu'EPLÉ, relevant du ministère chargé de l'éducation et de ministère chargé de l'enseignement supérieur, dès lors qu'ils exercent le pouvoir de notation sur des personnels de cette filière professionnelle en fonctions dans les établissements qu'ils dirigent, ou leurs représentants.

- **trois commissions d'harmonisation des établissements publics de l'académie autres qu'EPLÉ** réunissent l'ensemble des présidents et directeurs des établissements publics relevant du ministre chargé de l'éducation et du ministre chargé de l'enseignement supérieur, autres qu'EPLÉ, de l'académie, ou leurs représentants.

Pour chacune des trois filières professionnelles considérées, la commission des établissements publics de l'académie est placée auprès du président ou directeur de l'établissement public qui compte l'effectif de personnels le plus important dans ladite filière et présidée par lui, étant entendu qu'un même président ou directeur d'établissement public ne peut présider qu'une seule commission.

Concrètement, la présidence de chacune des trois commissions sera assurée par le dirigeant de l'établissement public de l'académie, autre qu'EPLÉ, qui compte, dans la filière professionnelle considérée, l'effectif le plus important, dans l'ordre décroissant.

.../...



Cependant, lorsque l'académie ne compte que deux établissements publics, autres qu'EPLE, relevant du ministère de l'éducation et du ministère de l'enseignement supérieur, le président ou directeur d'un même établissement public assure la présidence de deux commissions, déterminées de sorte que le président ou directeur du deuxième établissement assure la présidence d'une commission compétente pour une filière professionnelle dans laquelle son établissement compte des personnels.

Enfin, si l'académie ne compte qu'un seul établissement public autre qu'EPLE, le président ou directeur de cet établissement assure la présidence des trois commissions d'harmonisation.

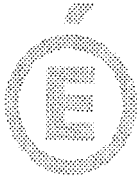
- la commission de la filière administrative et de documentation examine les projets de note concernant les personnels des corps de l'administration scolaire et universitaire et les secrétaires de documentation en fonctions dans les établissements publics de l'académie autres qu'EPLE ;
- la commission de la filière de recherche et de formation examine les projets de note concernant les personnels ITARF en fonctions dans les établissements publics et dans les services déconcentrés de l'académie ; le recteur ou son représentant est membre de droit de cette commission ;
- la commission de la filière des bibliothèques examine les projets de note concernant les personnels des bibliothèques en fonctions dans les établissements publics de l'académie autres qu'EPLE et dans les services déconcentrés de l'académie.

Composées pour chacune des trois filières professionnelles susmentionnées par arrêté du président d'université président de la commission considérée, les commissions d'harmonisation des établissements publics de l'académie autres qu'EPLE comprennent, outre le président, les présidents d'université et les directeurs d'EPA de l'académie exerçant le pouvoir de notation sur les personnels de la filière professionnelle considérée, ou leurs représentants.

La commission compétente pour les personnels de la filière ITRF comprend en outre le recteur d'académie, dès lors qu'il exerce le pouvoir de notation à l'égard de ces personnels lorsqu'ils sont en fonctions dans les services déconcentrés ou les EPLE de l'académie, ou son représentant.

Lorsqu'ils sont dans l'impossibilité de siéger personnellement dans les commissions d'harmonisation, les présidents et directeurs des établissements publics autres qu'EPLE désignent leurs représentants à ces commissions. Pour des raisons d'efficacité administrative, je ne verrais que des avantages à ce qu'ils soient représentés par le secrétaire général de l'établissement public qu'ils dirigent.

...



- **quatre commissions centrales** sont placées auprès du directeur de l'administration centrale chargé de la gestion du personnel de la filière professionnelle considérée (en l'occurrence par le DPMA, à la date de publication de la présente circulaire) et présidées par lui ou son représentant.

Chaque commission centrale examine les projets et propositions *de note* concernant les personnels des corps qui composent la filière professionnelle considérée, qui sont en fonctions dans les services centraux des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche, des sports et de la jeunesse, ainsi que pour les personnels qui relèvent pour leur gestion de l'administration centrale du ministère chargé de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur :

- la commission centrale de la filière administrative et de documentation ;
- la commission centrale de la filière sociale et de santé ;
- la commission centrale de la filière de recherche et de formation ;
- la commission centrale de la filière des bibliothèques.

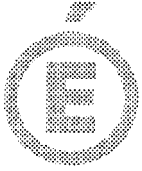
Pour chaque filière professionnelle, les commissions centrales d'harmonisation réunissent, sous la présidence du directeur de l'administration centrale chargé de la gestion des personnels concernés ou de son représentant, l'ensemble des autorités ayant pouvoir de notation à l'administration centrale à l'égard des personnels de la filière considérée, ou leurs représentants.

Chaque commission d'harmonisation préalable des notations travaille par corps au sein de chaque filière professionnelle considérée, dès lors que les dispositions des articles 13 et 14 du décret d'avril 2002 doivent être appliquées pour chaque corps de fonctionnaires.

Le secrétariat de la commission est assuré par les services du président de la commission. Il est établi, pour chaque corps de la filière professionnelle considérée, un **procès verbal des conclusions de chaque commission d'harmonisation** qui est adressé d'une part à chaque chef de service ou d'établissement ayant pouvoir de notation concerné par les travaux de la commission, et d'autre part à l'autorité gestionnaire des personnels du corps chargée d'attribuer les réductions d'ancienneté aux fonctionnaires dudit corps.

Chaque commission d'harmonisation préalable examine les projets et propositions de note attribuant l'augmentation maximale de 5 points : si la proportion excède 20%, elle propose à chaque chef de service ayant pouvoir de notation la liste des agents qui justifient selon elle cette augmentation maximale de la note, de sorte de respecter la proportion de 20%.

.../...



De même, la commission dresse la liste des augmentations conséquentes de note qui lui paraissent justifier une réduction d'ancienneté de deux mois et la transmet à chaque chef de service ayant pouvoir de notation avec des propositions de réforme des notes en conséquence, de sorte de respecter le quota de 30 %.

La commission peut également proposer au chef de service ayant pouvoir de notation et à l'autorité gestionnaire des personnels considérés compétente pour l'attribution des réductions d'ancienneté, auprès de laquelle est placée la CAP, des majorations d'ancienneté en application de l'article 14 du décret d'avril 2002, par exemple aux fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une baisse de note ou d'un maintien de note au vu de leur manière de servir. Ces majorations permettent à la commission de proposer à l'autorité gestionnaire des personnels des réductions supplémentaires de deux mois, au-delà du seuil de 30 % de l'effectif du corps.

Le chef de service ou d'établissement ayant pouvoir de notation doit tenir compte des travaux et des conclusions de la commission d'harmonisation préalable et, le cas échéant, réformer dans le sens indiqué ses projets initiaux de notes : il peut s'écarter des propositions de la commission d'harmonisation, en faisant par exemple un choix différent de celui de la commission parmi les agents qu'il note, sous réserve de respecter le nombre de réductions d'ancienneté qui lui est attribué.

VI. Réductions et majorations d'ancienneté pour l'avancement d'échelon :

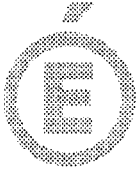
Au vu de leur notation, il est attribué aux fonctionnaires, **dans chaque corps**, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté moyenne exigée par le statut du corps considéré pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur.

VI.1. Les modalités de calcul et de répartition des réductions et des majorations d'ancienneté :

Dès lors que la notation est établie **tous les deux ans**, la campagne de réductions et de majorations d'ancienneté a lieu suivant la même périodicité, les années impaires.

Il est réparti, entre les fonctionnaires d'un même corps, **un nombre de mois de réductions d'ancienneté égal à 180 % de l'effectif des agents notés**. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade ne comptent pas dans cet effectif.

.../...



La somme totale des réductions d'ancienneté à accorder **peut être fractionnée entre les grades** du corps concerné au prorata de l'effectif des agents notés appartenant à chacun de ces grades, hors fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade.

Au cas où la somme totale des réductions d'ancienneté susceptibles d'être réparties entre les membres d'un corps n'aurait pas été entièrement accordée, la portion non utilisée est reportée sur l'exercice de notation suivant.

Les **majorations d'ancienneté** appliquées aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est insuffisante, ne peuvent être inférieures à deux mois ni supérieures à six mois. Elles viennent augmenter d'autant le nombre de mois de réductions d'ancienneté à attribuer aux fonctionnaires du même corps.

Les réductions et majorations d'ancienneté sont réparties **après avis de la commission administrative paritaire compétente**.

Les fonctionnaires dont la valeur professionnelle est distinguée par l'évolution maximale de la note, fixée à **+ 5 points**, bénéficient de réductions d'ancienneté **de six mois**, sous réserve de dispositions particulières de leur statut fixant des durées minimales dans l'échelon qui n'autorisent pas une telle réduction d'ancienneté. **20 % de l'effectif** des agents notés dans chaque corps, hors fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade, peuvent bénéficier de cette progression maximale de leur note.

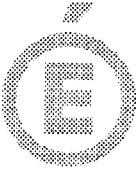
Les fonctionnaires dont la valeur professionnelle est reconnue par la **progression de note la plus élevée en deçà de 5 points** bénéficient d'une réduction d'ancienneté de deux mois. **Cette réduction concerne 30 % de l'effectif** des agents notés, hors fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou grade.

Le nombre de mois de majorations d'ancienneté appliquées aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est insuffisante vient augmenter d'autant le nombre de mois de réductions d'ancienneté à répartir à ce titre entre les agents du même corps, **ce qui aboutit à dépasser dans ce cas l'effectif de 30 %**.

- Cas particulier des fonctionnaires en décharge syndicale complète au regard de l'avancement d'échelon et des réductions d'ancienneté d'une part, de l'avancement de grade d'autre part :

En application de la jurisprudence Orzalek (CE 5 février 1975), un fonctionnaire totalement déchargé de service pour l'exercice d'un mandat syndical ne peut pas faire l'objet d'une notation puisque l'administration n'est pas en mesure de porter une appréciation sur sa manière de servir.

.../...



L'interprétation combinée des dispositions législatives et réglementaires en vigueur², selon lesquelles ces agents bénéficient d'un droit à l'avancement (d'échelon et de grade) correspondant à l'avancement moyen des agents se trouvant dans une situation statutaire comparable à la leur, conduit à adopter les modalités suivantes :

- pour l'avancement d'échelon :

*Il convient, chaque année, à l'issue de la campagne annuelle de promotion d'échelon effectuée pour chaque corps, de calculer l'ancienneté moyenne **dans l'échelon qu'ils ont quitté** des agents qui, présents en début d'année dans le même échelon que le fonctionnaire totalement déchargé de service, ont avancé au cours de l'année à l'échelon supérieur. L'ancienneté dans l'échelon détenue par le fonctionnaire totalement déchargé de service doit alors être rapportée à l'ancienneté moyenne précitée. Si elle est supérieure ou égale, le fonctionnaire totalement déchargé de service doit bénéficier d'un avancement d'échelon, sur la base de l'ancienneté moyenne ainsi calculée.*

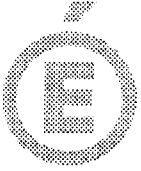
A titre d'exemple concret des règles de mise en œuvre : soit la situation d'un secrétaire d'administration scolaire et universitaire en décharge syndicale complète, classé au 8^{ème} échelon de la classe normale.

A l'issue de la campagne de promotion d'échelon ayant lieu chaque année pour chaque corps, l'administration calcule l'ancienneté moyenne dans leur échelon des SASU de classe normale au 8^{ème} échelon en activité en début d'année qui ont avancé au 9^{ème} échelon au cours de l'année. Elle compare cette ancienneté moyenne à l'ancienneté dans le 8^{ème} échelon du même grade du fonctionnaire totalement déchargé de service : si l'ancienneté dans le 8^{ème} échelon dudit fonctionnaire est supérieure ou égale à cette ancienneté moyenne, elle le promeut d'échelon en lui appliquant l'ancienneté moyenne.

Cette réduction de la durée moyenne des services pour accéder à l'échelon supérieur accordée au fonctionnaire totalement déchargé de service pour l'exercice d'un mandat syndical ne s'analyse donc pas comme une réduction d'ancienneté au sens de l'article 11 du décret du 29 avril 2002 précité, dans la mesure où le fonctionnaire totalement déchargé de service n'est pas noté.

.../...

² .- Article 59 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Article 19 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (étant précisé qu'en réponse à une question, la DGAFP a eu l'occasion de préciser que la formule « par référence à un membre du même corps ayant une situation équivalente à celle de l'intéressé » s'entendait des agents occupant le même échelon que celui du fonctionnaire totalement déchargé de service » ;
- Circulaire FP du 18 novembre 1982 prise pour l'application du décret du 28 mai 1982 précité.



Par conséquent, la période de "réduction d'ancienneté" attribuée au fonctionnaire totalement déchargé de service à titre syndical ne s'impute pas sur le nombre de mois de réductions d'ancienneté défini par l'article 12 du décret d'avril 2002 ; en d'autres termes ces jours "de réduction d'ancienneté" sont attribués hors contingent de l'article 12 et sur la seule base réglementaire de l'article 19 du décret du 28 mai 1982 précité.

- pour l'avancement de grade :

Le dispositif est similaire à celui explicité ci-dessus pour l'avancement de grade, dès lors qu'il obéit aux mêmes règles législatives et réglementaires.

Il convient par conséquent, chaque année, au moment de l'établissement du tableau d'avancement pour l'année suivante, de calculer l'ancienneté moyenne dans le grade qu'ils ont quitté des agents (du même grade d'origine que le fonctionnaire totalement déchargé de service) promus dans le grade supérieur. L'ancienneté dans le grade du fonctionnaire totalement déchargé de service doit alors être comparée au résultat obtenu en effectuant le calcul décrit ci-dessus. Si elle est supérieure ou égale à l'ancienneté moyenne des agents promus, l'agent totalement de service doit être inscrit au tableau d'avancement à un rang qui lui assure d'obtenir une promotion de grade.

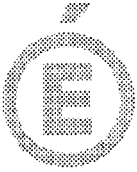
Si l'on reprend l'exemple précédent, il s'agira de calculer l'ancienneté moyenne dans le grade de SASU de classe normale des agents promus à la classe supérieure de SASU l'année considérée (10 par exemple).

Si l'ancienneté détenue dans la classe normale de SASU par le fonctionnaire totalement déchargé de service est supérieure ou égale à l'ancienneté moyenne dans ce même grade des 10 SASU promus à la classe supérieure, l'administration procédera à la promotion de grade du fonctionnaire totalement déchargé de service sur la base de l'ancienneté de grade moyenne des agents promus.

Dans le cas des avancements de grade, l'application des dispositions législatives et réglementaires précitées ne conduit donc pas à une promotion "hors contingent" des fonctionnaires totalement déchargés de service pour l'exercice d'un mandat syndical : la promotion de grade dudit fonctionnaire sur la base de l'ancienneté de grade moyenne des agents de son grade d'origine s'impute par conséquent sur le contingent de promotions de grade attribué à l'académie.

Sur cette question, il convient également de rappeler que le Conseil d'Etat a été conduit à préciser que les dispositions de l'article 59 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée « ne peuvent trouver à s'appliquer aux procédures de sélection opérées exclusivement par voie d'examen professionnel, lesquelles sont fondées sur la prise en compte du seul mérite des candidats » (CE, 30 décembre 1998, M. Pellerin). La solution exposée ci-dessus concernant les modalités d'avancement de grade s'entend donc pour les seules promotions au choix.

.../...



VI.2. La prise en compte des réductions et majorations dans l'avancement d'échelon :

Pour chaque avancement d'échelon, la réduction ou la majoration totale d'ancienneté applicable à un fonctionnaire résulte des réductions ou majorations n'ayant pas encore joué pour l'avancement. Les arrêtés de réductions et majorations d'ancienneté seront ainsi pris en fin d'année impaire.

Il est rappelé que les fonctionnaires ne conservent, en cas d'avancement de grade, le bénéfice des réductions d'ancienneté non utilisées pour un avancement d'échelon que dans la limite de la réduction maximale susceptible d'être accordée dans l'échelon de reclassement du nouveau grade.

En cas de changement de corps, les réductions ou majorations d'ancienneté applicables dans un grade de l'ancien corps d'appartenance du fonctionnaire sont caduques dans son nouveau corps.

VII. Le rôle des commissions administratives paritaires (CAP) :

Le rôle des CAP n'est pas modifié dans le cadre du nouveau dispositif réglementaire mis en œuvre par le décret du 29 avril 2002 précité.

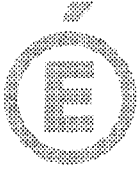
La CAP compétente est celle placée auprès de l'autorité assurant la gestion des fonctionnaires du corps considéré, et notamment l'attribution des réductions d'ancienneté pour l'avancement d'échelon accéléré.

- En matière de notation, « les CAP peuvent, à la requête de l'intéressé, demander la révision de la notation. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information » (article 10 du décret précité).

Dans ce cadre, comme il a été précisé au point III.1 de la présente circulaire, les CAP se voient communiquer, à l'appui d'une demande de révision de notation, la fiche de notation du fonctionnaire et ses éventuels rapports annexes ainsi que le compte rendu de son évaluation, dès lors qu'en application de l'article 8 du décret, « la notation comprend une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent et tenant compte de son évaluation et une note établie en cohérence avec l'appréciation générale ».

Il pourra paraître souhaitable, surtout dans les premières années d'application du nouveau dispositif réglementaire de notation, de communiquer aux membres des CAP des éléments statistiques permettant de mesurer, lors de chaque campagne de notation, la répartition des évolutions de note chiffrée de - 5 à + 5, en nombre d'agents pour chaque corps et grade de fonctionnaires (article 9 de l'arrêté du précité).

.../...



- Les réductions et majorations d'ancienneté pour l'avancement d'échelon (articles 11 à 14 du décret du 29 avril 2002 précité) sont également réparties après avis de la CAP compétente.

Les CAP sont ainsi, comme dans le dispositif antérieur prévu par le décret du 14 février 1959, régulièrement informées des fonctionnaires qui se voient attribuer des réductions d'ancienneté ou appliquer des majorations d'ancienneté.

L'autorité gestionnaire des personnels (qui attribue ces réductions et majorations d'ancienneté) veillera à conserver les marges nécessaires pour permettre aux éventuelles décisions de révision de notation de produire leurs effets sans pour autant remettre en cause l'ensemble des notes attribuées aux agents des corps considérés.

Ainsi, compte tenu des effectifs gérés, du nombre des corps de fonctionnaires concernés et du nombre important de structures dans lesquelles les personnels des différents corps exercent leurs fonctions, l'application des pourcentages de 20 % et 30 % fixés par l'article 13 du décret du 29 avril 2002 pour chaque corps aboutira dans un certain nombre de cas à des arrondis à l'entier inférieur. Les reliquats ainsi générés constitueront une réserve nécessaire aux arbitrages faisant suite aux demandes individuelles de révision de notation.

A titre d'exemples, le recteur notateur des personnels IATOSS en fonctions dans les EPLE et les services déconcentrés disposera de reliquats à ce titre, de même que dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et à caractère administratif, les notateurs, qui auront arrêté les notes des personnels en fonctions dans leur établissement de sorte de respecter les pourcentages réglementaires de 20 % et 30 % sur le total des effectifs du corps en fonctions dans l'ensemble des établissements considérés, auront dans bien des cas dû procéder à des arrondis à l'entier inférieur générant également des reliquats utilisables par le recteur, président des CAP académiques, ou par le ministre, président des CAP nationales, qui donnent un avis sur les demandes de révision de notation et sur l'attribution des réductions d'ancienneté.

La non détermination a priori de l'évolution de note générant la réduction d'ancienneté de deux mois constitue également une variable d'ajustement utilisable pour l'attribution des réductions d'ancienneté par l'autorité gestionnaire (le recteur ou le ministre selon les cas) après examen des demandes de révision de notation par les CAP compétentes.

Enfin, il est rappelé que, dans les établissements publics d'enseignement supérieur, les commissions paritaires d'établissement (CPE), au titre de leur rôle de préparation des travaux des CAP, émettent un avis sur les demandes de révision de notation qui seront soumises à la CAP compétente.