

Gouvernance ou gestion comptable ?

Etre en charge de l'Etat oblige à avoir une vision sur le long terme tout en gérant le court terme afin d'améliorer son fonctionnement. Mais, alors que « gérer c'est prévoir », il arrive que le culte du « résultat » (annuel), la vision à court terme et les intérêts particuliers priment sur l'intérêt général.

Pourtant, plus que le culte du résultat immédiat ce sont des moyens pour préparer l'avenir dont nous avons besoin ! Mais la rentabilité immédiate s'oppose-t-elle à l'efficacité à long terme ?

Si nos gouvernants sont tentés par la rentabilité immédiate de leurs investissements c'est probablement par désir de bien faire. Mais ne pensent-ils pas aussi à leur horizon électoral en privilégiant le résultat immédiat au détriment d'un véritable travail de fond difficile à chiffrer ?

Chacun en fonction de ses opinions de citoyen sera alors tenté de désigner les représentants de l'autre camp (majorité ou opposition) comme coupable de myopie.

Un syndicalisme indépendant se doit, quel que soit le gouvernement en place et pour le champ de syndicalisation qu'il occupe, d'attirer l'attention sur les risques que les politiques menées font courir à tous en négligeant le long terme.

Ceci est particulièrement vrai dans les domaines où l'Etat peut, veut et doit exercer ses prérogatives. Car c'est le gouvernement qui dispose dans ce cas des leviers pour agir concrètement.

La fonction publique et ses personnels sont donc directement dépendants des choix gouvernementaux. Il est du devoir du syndicat d'intervenir alors pour montrer les dangers que cela fait courir aux services publics. Il lui faut convaincre par la discussion, pratiquer la négociation, aboutir à la signature d'accords ou, si le pouvoir reste sourd, utiliser les moyens de communication et d'action dont il dispose et agir : manifestations, grève....

Le récent décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat est révélateur de ces interrogations. Le nouveau mode d'évaluation annuelle des enseignants (art. 2) et leur avancement de carrière (art. 7) va mettre ceux-ci directement en concurrence. Gare aux dégâts sur les dynamiques collectives et dans les équipes pédagogiques ! Demain on s'en étonnera, et de se demander alors comment on a pu en arriver là.

D'autres exemples pour illustrer ces propos :

Pour la police, l'obligation de résultats chiffrés replacés dans la perspective de carrière des agents concernés ne va-t-elle pas amener ceux-ci à délaisser un travail en profondeur qui

serait le seul efficace sur le long terme pour les dossiers difficiles ... comme la grande délinquance ?

Dans la Médecine Hospitalière, quel médecin n'aura pas en tête le nombre d'actes chirurgicaux si celui-ci détermine sa rémunération. Cela ne peut-il pas avoir comme conséquence une certaine légèreté de sa signature pour engager une opération afin d'être rémunéré correctement et amortir les investissements, voire maintenir un hôpital de proximité.

Pour les enseignants, la nouvelle évaluation évoquée ci-dessus, dont dépendra leur carrière, ne va-t-elle pas privilégier le résultat immédiat pour un enseignement essentiellement utilitariste plutôt que la prise en compte de tous les besoins présents et futurs des jeunes en matière d'éducation de l'homme et du citoyen, depuis la petite enfance jusqu'à l'université, en incluant la formation professionnelle initiale ?

Les fonctionnaires auront pourtant agi avec efficacité. Les gestionnaires du court terme sauront faire dire bien des choses aux chiffres et proposeront une x-ième réforme..., mais privé d'une présence attentive au long cours, d'une vision cohérente sur le long terme, c'est l'Etat qui se sera ainsi déresponsabilisé.

Certes, certains « penseurs » affirment qu'ignorer la rentabilité immédiate peut entraîner un gaspillage de l'argent public. Mais notre sécurité sociale doit-elle, pour éviter le déficit, générer des bénéficiaires ? La sécurité publique doit-elle, sous prétexte de leur coût, ignorer la prévention et le travail de longue haleine ? Et l'efficacité de l'Education Nationale se résume-t-elle à la fermeture massive de postes de fonctionnaires pour que l'Etat se désengage de secteurs entiers afin de les confier à des officines dont l'objectif n'est ni l'intérêt des jeunes ni leur émancipation.

Comme citoyen on peut s'inquiéter du fait qu'il y a une grande différence entre "gouvernance" (gouverner c'est prévoir) et « gestion comptable » du pays. De là à penser que ceux qui nous gouvernent appliquent la seconde façon... avec ce que cela suppose d'absence de projet ou de vision... A chacun de se poser la question.

Syndicalement nous devons agir pour que l'Etat républicain se donne les moyens d'avoir les services publics (et les personnels) que les citoyens demandent et dont ils ont besoin, pour préparer l'avenir dont le pays a besoin.

J-P.A, septembre 2010

Dans cet article il fait mention du Décret no 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat
En voici des extraits :

CHAPITRE Ier De l'entretien professionnel

Art. 1er. – Le présent décret s'applique à tous les corps de fonctionnaires de l'Etat dotés d'un statut particulier.

Toutefois, les statuts particuliers peuvent prévoir, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, un système de notation pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires, dont ils fixent les modalités.

Art. 2. – Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée au fonctionnaire au moins huit jours à l'avance.

Art. 3. – L'entretien professionnel porte principalement sur :

1o Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2o Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses

résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation

et de fonctionnement du service ;

3o La manière de servir du fonctionnaire ;

4o Les acquis de son expérience professionnelle ;

5o Le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ;

6o Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;

7o Ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Les arrêtés ou les décisions mentionnés à l'article 5 des ministres intéressés ou des autorités investies du pouvoir de gestion des corps concernés, pris après avis des comités techniques paritaires compétents, fixent, le cas échéant, les autres thèmes sur lesquels peut porter l'entretien professionnel, en fonction de la nature des tâches confiées aux fonctionnaires et du niveau de leurs responsabilités.

Art. 4. – Le compte rendu de l'entretien professionnel est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Il est communiqué au fonctionnaire qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

Le compte rendu est notifié au fonctionnaire qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

Art. 5. – Des arrêtés des ministres intéressés ou des décisions des autorités investies du pouvoir de gestion des corps concernés, pris après avis des comités techniques paritaires compétents, précisent les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, le contenu du compte rendu qui se réfère aux thèmes mentionnés à l'article 3 et, le cas échéant, la liste des autorités hiérarchiques compétentes.

Des arrêtés des ministres intéressés ou des décisions des autorités investies du pouvoir de gestion des corps concernés, pris après avis des comités techniques paritaires compétents, fixent les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de l'entretien professionnel. Ces critères sont fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de leurs responsabilités.

Art. 6. – L'autorité hiérarchique peut être saisie par le fonctionnaire d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours après la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Les commissions administratives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions administratives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois suivant la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

CHAPITRE II De la reconnaissance de la valeur professionnelle

Art. 7. – Au vu de leur valeur professionnelle appréciée dans les conditions prévues au chapitre Ier du

présent décret, il peut être 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 pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, selon les modalités définies aux articles suivants.

Il ne peut être attribué chaque année au même agent plus de trois mois de réduction ou de majoration d'ancienneté.

L'attribution ou non de réductions d'ancienneté est notifiée à l'agent. De la même manière, il lui est notifié l'application de majorations d'ancienneté.

Art. 8. – Après avis de la commission administrative paritaire compétente, il est réparti annuellement, entre les fonctionnaires appartenant à un même corps, un ou plusieurs mois de réduction d'ancienneté par rapport à la durée moyenne des services requise pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, sur la base de quatre-vingt-dix mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade n'entrent pas dans cet effectif. Le nombre des mois de majoration appliqué en vertu des dispositions de l'article 10 est ajouté au nombre de mois de réduction d'ancienneté à répartir. Les mois de réduction d'ancienneté non répartis entre les membres d'un corps peuvent être reportés sur l'exercice suivant.

Le nombre de mois de réduction d'ancienneté à répartir au sein d'un même corps peut être fractionné entre les grades du corps, au prorata de l'effectif de chaque grade, compte non tenu des fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade.

Art. 9. – Les réductions d'ancienneté sont attribuées sur décision du chef de service qui les module compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs des agents.

Des arrêtés des ministres intéressés ou des décisions des autorités investies du pouvoir de gestion des corps concernés déterminent également, après avis du comité technique paritaire compétent, les modalités de répartition des réductions d'ancienneté. Ils fixent la liste des chefs de service auxquels les contingents de réductions sont attribués, désignés à un niveau permettant d'établir, compte tenu des effectifs, une comparaison de la valeur professionnelle des agents de chaque corps concerné.

Art. 10. – Des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent, après avis de la commission administrative paritaire compétente, être appliquées aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est insuffisante, par décision du chef de service.

Des arrêtés des ministres intéressés ou des décisions des autorités investies du pouvoir de gestion des corps concernés, pris après avis du comité technique paritaire compétent, fixent les modalités d'application des majorations d'ancienneté.

Art. 11. – Pour chaque avancement d'échelon, la réduction ou la majoration totale applicable à un fonctionnaire résulte des réductions ou majorations partielles n'ayant pas encore donné lieu à avancement.

Les fonctionnaires ne conservent, en cas d'avancement de grade, le bénéfice des réductions non prises en compte 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.

Art. 12. – Le tableau d'avancement prévu à l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est préparé, chaque année, par l'administration en tenant compte notamment de :

1o Des comptes rendus d'entretiens professionnels ou des notations pour les agents soumis au régime de la notation ;

2o Des propositions motivées formulées par les chefs de service, notamment au regard des acquis de

l'expérience professionnelle des agents au cours de leur carrière ;

3o Pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent décret, des comptes rendus d'entretien

professionnel ou des notations et, pour les agents qui y étaient soumis, des évaluations retracées par les

comptes rendus de l'entretien d'évaluation.

Il est soumis aux commissions administratives paritaires, qui fonctionnent alors comme des commissions d'avancement.

Art. 13. – Les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Art. 14. – Le tableau d'avancement doit être arrêté le 15 décembre au plus tard de l'année précédant celle pour laquelle il est établi. Il cesse d'être valable à l'expiration de cette même année.

En cas d'épuisement du tableau, il est procédé à l'établissement d'un tableau complémentaire, qui doit être arrêté le 1er décembre au plus tard de l'année pour laquelle il est dressé. Il cesse d'être valable à l'expiration de cette même année.

Art. 15. – Les tableaux d'avancement doivent être portés à la connaissance du personnel dans un délai de trois jours suivant la date à laquelle ils ont été arrêtés.

Art. 16. – Lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction des résultats individuels ou de la manière de servir, ces critères sont appréciés par le chef de service au vu du compte rendu de l'entretien professionnel.

CHAPITRE III Dispositions modifiant le décret no 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions

Art. 17. – L'article 11 du décret du 16 septembre 1985 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 11. – Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire est établi par son supérieur hiérarchique direct ou par le responsable sous l'autorité duquel il est placé au sein de chaque organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis au fonctionnaire, qui peut y porter ses observations, et à l'administration d'origine qui l'utilise comme support pour apprécier la valeur professionnelle du fonctionnaire.

Le cas échéant, la notation est établie par l'administration d'origine au vu du rapport mentionné à l'alinéa précédent. »

Art. 18. – L'article 27 du même décret est modifié comme suit :

1o Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Le fonctionnaire bénéficiant d'un détachement de longue durée est évalué dans les conditions prévues à l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et bénéficie d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans son organisme d'accueil. Le cas échéant, il est noté par le chef de service auprès duquel il sert dans l'administration ou l'organisme d'accueil. Le compte rendu de l'entretien professionnel ou, le cas échéant, la fiche de notation est transmis à l'administration d'origine. »

2o Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Pour l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire détaché pour accomplir une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois, il est tenu compte du compte rendu de l'entretien professionnel établi l'année précédant son détachement. Le cas échéant, le fonctionnaire ainsi détaché conserve la note qui lui a été attribuée l'année précédant son détachement. »

Art. 19. – L'article 28 du même décret est rédigé comme suit :

1o Le premier alinéa est ainsi rédigé : « Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un organisme non soumis aux lois des 13 juillet 1983 et 11 janvier 1984 susvisées, à la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions relatives à la fonction publique hospitalière, il est évalué par son administration d'origine au vu d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique direct auprès duquel il sert. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis préalablement au fonctionnaire qui peut y porter ses observations. Le cas échéant, le fonctionnaire détaché est noté par son administration d'origine au vu de ce rapport. »

2o Le deuxième alinéa est rédigé comme suit :

« Pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires détachés pour remplir une fonction publique élective ainsi que de ceux qui sont détachés auprès de parlementaires, et par dérogation aux dispositions qui précèdent, il est tenu compte du compte rendu de l'entretien professionnel établi l'année précédant leur détachement. Le cas échéant, les fonctionnaires ainsi détachés conservent la note qui leur a été attribuée l'année précédant leur détachement. »

Art. 20. – L'article 29 du même décret est supprimé.

CHAPITRE IV Dispositions transitoires

Art. 21. – Le premier alinéa de l'article 1er du décret du 17 septembre 2007 susvisé est rédigé comme suit : « Les dispositions du présent décret sont rendues applicables aux corps de fonctionnaires de l'Etat soumis au titre II du décret du 29 avril 2002 par un arrêté des ministres dont ils relèvent, pour au moins une année de référence, au titre des années 2007, 2008, 2009, 2010 ou 2011. »

Art. 22. – Les 5o et 6o de l'article 3 du même décret sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 5o Le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ;

6o Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;

7o Ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité. »

Art. 23. – L'article 4 du même décret est rédigé comme suit :

« Art. 4. – Le compte rendu de l'entretien professionnel est établi et signé par le supérieur hiérarchique

direct du fonctionnaire. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Il est communiqué au fonctionnaire qui le complète, le cas échéant, de ses observations, puis il est visé par l'autorité hiérarchique.

Il est notifié au fonctionnaire qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à

l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier. »

Art. 24. – Le premier alinéa de l'article 5 du même décret est rédigé comme suit :

« Des arrêtés des ministres intéressés, pris après avis des comités techniques paritaires compétents, précisent les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, le contenu du compte rendu qui se réfère nécessairement aux thèmes mentionnés à l'article 3 et, le cas échéant, la liste des autorités hiérarchiques compétentes. »

Art. 25. – L'article 6 du même décret est modifié comme suit :

1o Les mots : « le supérieur hiérarchique direct » sont remplacés par les mots : « l'autorité hiérarchique » ;

2o Les mots : « recours gracieux » sont remplacés par les mots : « recours hiérarchique » ;

3o Au deuxième alinéa, le délai de « dix jours francs » et le délai de « dix jours » sont remplacés par le délai de « quinze jours francs » et le mot : « communication » est remplacé par le mot : « notification » ;

4o Au troisième alinéa, le délai de « dix jours francs » est remplacé par le délai « d'un mois ».

CHAPITRE V Dispositions finales

Art. 26. – Les dispositions des chapitres Ier, II et III du présent décret entrent en vigueur à compter du

1er janvier 2012.

Les dispositions du chapitre IV du présent décret s'appliquent à compter de la publication du texte pour la période de référence 2010.

Le décret no 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et

d'avancement des fonctionnaires de l'Etat et le décret no 2007-1365 du 17 septembre 2007

portant application de l'article 55 *bis* de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont abrogés à compter du 1er janvier 2012.

Art. 27. – Sont maintenus en vigueur les décrets comportant des dispositions spéciales dérogeant aux règles fixées par le décret no 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

Le chapitre Ier du présent décret n'est pas applicable aux fonctionnaires qui, en application des dispositions spéciales mentionnées au premier alinéa, n'étaient pas soumis aux régimes d'évaluation et de notation définis par les titres Ier et II du décret du 29 avril 2002. Le chapitre II du présent décret n'est pas applicable aux fonctionnaires qui, en application des dispositions spéciales mentionnées au premier alinéa, n'étaient pas soumis aux régimes d'avancement définis par les titres III et IV du décret du 29 avril 2002.

Art. 28. – Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, la ministre d'Etat, garde des sceaux, ministre de la justice et des libertés, le ministre des affaires étrangères et européennes, la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique, le ministre de l'éducation nationale, porte-parole du Gouvernement, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la défense, la ministre de la santé et des sports, le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, le ministre de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche, le ministre

de la culture et de la communication, le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, le ministre de l'espace rural et de l'aménagement du territoire, le ministre de la jeunesse et des solidarités actives et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.
Fait à Paris, le 28 juillet 2010. FRANÇOIS FILLON