

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Paris le,

**SOUS-DIRECTION DES PERSONNELS**

Affaire suivie par : Gilles ALAYRAC

01 40 57 90 89

gilles.alayrac@interieur.gouv.fr

PROJET

**LE MINISTRE D'ETAT, MINISTRE DE L'INTERIEUR ET DE L'AMENAGEMENT  
DU TERRITOIRE**

**A**

**MESDAMES ET MESSIEURS LES DIRECTEURS ET CHEFS DE SERVICE**

**MESDAMES ET MESSIEURS LES PREFETS DE ZONE DE DEFENSE  
SECRETARIATS GENERAUX POUR LA POLICE  
SERVICES ZONAUX DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE  
COMMUNICATION**

**MESDAMES ET MESSIEURS LES PREFETS DE DEPARTEMENT  
SECRETAIRES GENERAUX**

**OBJET** : Réforme de l'évaluation et de la notation des personnels du ministère. Année 2006

**P . J** : Mémento pratique 2006

La réforme de l'évaluation et de la notation des agents du ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire connaît en 2006 sa troisième année de mise en œuvre conformément au décret du 29 avril 2002 et de son arrêté d'application du 11 décembre 2003 modifié.

Ce dispositif de gestion des ressources humaines a connu depuis son lancement quelques adaptations résultant des enseignements qui ont pu être tirés du premier bilan des opérations de l'année 2004.

A l'issue de la campagne d'évaluation et de notation de l'année 2005, une enquête détaillée a été lancée auprès des préfetures, en administration centrale et dans les SGAP. Elle a permis d'observer que des améliorations peuvent encore être apportées à ces mécanismes afin de les rendre plus facilement compréhensibles et utilisables.

.../...

Le bilan de l'année 2005 (mis en ligne sur le portail intranet de la direction des ressources humaines) a d'abord permis de mettre en évidence quelques points qui méritent d'être précisés. Il met aussi en évidence un besoin de simplification et de meilleure lisibilité. Il a donc été décidé après consultation des différentes CTP d'apporter quelques modifications au dispositif :

### **1. Sur l'évaluation :**

Il a semblé nécessaire d'alléger quelque peu le compte rendu d'évaluation tout en consolidant cette procédure essentielle en terme de management. **Une nouvelle fiche d'évaluation** est donc jointe au mémento pratique reprenant l'essentiel du contenu de l'ancienne mais de façon plus synthétique.

### **2. Sur la notation :**

Il a été décidé de la simplifier en remplaçant la barrette chiffres qui mesurait la progression de la valeur professionnelle par le renseignement de l'une des trois cases de synthèse qui sont ajoutées au recto de la feuille de notation, après la grille d'appréciation multicritères. Dorénavant, la progression de la valeur professionnelle d'un agent sera appréciée comme étant « *en progrès* », « *constante* » ou « *à améliorer* ».

Les notateurs, après avoir renseigné la grille des critères de la fiche de notation qui demeure inchangée, pourront aisément apprécier au final et au vu des croix apposées dans celle-ci, si la valeur professionnelle est « *en progrès* », « *constante* » ou « *à améliorer* ». Cette nouvelle disposition est développée dans le mémento également en couleur rouge. **La fiche de notation 2006 est donc modifiée sur ce seul point.**

En ce qui concerne le lien entre l'attribution des RA et la notation, il est bien entendu maintenu dans les conditions suivantes :

- trois mois de *réductions d'ancienneté* (RA) sont attribués aux 20% de l'effectif d'un corps dont la valeur professionnelle est en progression. Ces 20% seront donc choisis parmi les agents dont la feuille de notation indique qu'ils sont en progrès. Dans la gestion du dispositif, il n'y a pas de lien quantitatif entre les 20% de bénéficiaires de trois mois de RA et la proportion d'agents « en progrès ». Il est probable que le nombre d'agents « *en progrès* » soit supérieur à 20% de l'effectif du corps, ce qui laisse une certaine marge d'appréciation aux chefs de service mais également à la commission administrative paritaire (CAP) concernée.
- les conditions d'attribution d'un mois de RA sont inchangées. Les agents qui ont la meilleure notation (appréciée globalement) en bénéficient, dans la limite des mois disponibles.

Je vous rappelle que l'option qui consisterait à utiliser une partie des quotas des trois mois pour les affecter sous la forme d'une réduction d'un mois à davantage d'agents est interdite.

Les modifications apportées seront intégrées dans un nouvel arrêté modificatif de l'arrêté du 11 décembre 2003, les Comités techniques paritaires CTP ont d'ores et déjà été consultés.

Pour la bonne marche du système et pour que sa mise en œuvre soit la plus transparente possible, afin d'éviter toute incompréhension, je ne puis que vous inciter à faire connaître localement aux partenaires sociaux, de préférence au sein des instances paritaires, les critères d'appréciation que vous retenez et que vous proposerez aux évaluateurs et aux notateurs préalablement à l'exercice d'évaluation – notation. Il s'agit en particulier de rappeler les objectifs de la notation dont certains sont déclinés dans les objectifs des agents (en particulier des cadres).

Je vous invite donc à lancer dès maintenant les opérations d'évaluation et de notation des personnels placés dans vos services sur la base des indications contenues dans le mémento pratique actualisé qui développe les précisions que j'ai tenu à vous apporter.