

II Question :

1° - L'évaluation des fonctionnaires :

La gestion des ressources humaines dans la fonction publique répond depuis peu à une logique de résultats et non plus à une logique de moyens. Cela a entraîné une modification dans l'évaluation des agents.

Lors d'un entretien annuel, avec leur chef de service, est évalué le service rendu, la place au sein du service, en terme de qualité et de quantité, au regard des objectifs fixés l'année précédente et de la fiche de poste de l'agent. Au terme de cet entretien, de nouveaux objectifs sont fixés en accord avec l'évolution des conditions de travail, et les deux parties signent la notation. Une proposition d'avancement ou d'augmentation de la prime au mérite est possible. Les commissions paritaires (CAP) statuent sur les titularisations, les avancements et les sanctions. Un recours auprès de ces CAP, composées de membres administratifs et d'organisations syndicales, est possible en cas de désaccords.

Une liste ministérielle par corps, comportant les agents proposés par ordre de mérite (points), permet peu les avancements de grade et d'échelon.

(par exemple, un agent peut passer de "1^{ère} classe" à "principal" sur son corps).

La nouvelle loi sur les carrières proposée par Nicolas Touraine permettrait dès 2015 une refonte des grilles et la valorisation de certaines missions et de certains corps, qui permettra une meilleure évaluation des compétences de ces agents.

ne rien
écrire
dans

la
partie
barrée

N°

4.14