

## Lettre mensuelle du SFP

### Aux agents de l'administration de la Polynésie française

**Mai 2021**  
**La notation**

**L**A campagne de notation est normalement aujourd'hui terminée et une bonne partie des agents de la fonction publique ont donc été évalués par leur hiérarchie.

#### Que disent les statuts ?

Pour les fonctionnaires, l'appréciation professionnelle est déclinée sur cinq niveaux et elle se double d'une appréciation générale sur la manière de servir de l'agent. Le chef de service ou directeur d'établissement, doit notamment indiquer les aptitudes de l'intéressé à exercer d'autres fonctions dans le même grade ou dans un grade supérieur. La note chiffrée se situe dans un intervalle de cinq unités qui évoluent selon l'échelon.

Pour les agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA), ce sont des points qui sont attribuées pour chaque item et la somme des points donne lieu à une note sur vingt selon la catégorie et l'échelon.

#### Qui note ?

Pour les ANFA, les hiérarchies intermédiaires apposent et signent leurs évaluations dans la feuille de notation. Bien évidemment le chef de service ou directeur d'établissement appose lui-aussi son commentaire et sa signature.

Pour les fonctionnaires, les hiérarchies intermédiaires peuvent proposer à leur chef de service des évaluations concernant les agents qu'ils encadrent. Cela se justifie par la

proximité qu'ils entretiennent et donc par leur meilleure appréciation (réelle ou supposée).

En revanche, **seul le chef de service ou directeur d'établissement appose sa signature**. Une fiche de notation qui serait signée par une hiérarchie intermédiaire en lieu et place du chef de service, serait totalement illégale.

#### Entretien de notation

Statutairement, il n'y a aucune obligation à réaliser un entretien. La fiche individuelle de notation doit être notifiée à l'intéressé qui atteste en avoir pris connaissance. Cette notification intervient lors du **premier trimestre** suivant l'année de notation. La notification peut-donc s'effectuer par le biais de parapheurs, ce qui déshumanise l'exercice, mais reste légal.

Tout agent peut demander un entretien à sa hiérarchie au moment de la notation, notamment si certains points lui posent problème. C'est une recommandation que nous formulons aux agents qui ne partagent pas les évaluations qui les concerne. La discussion peut lever des malentendus, conduire à une plus grande compréhension donc un meilleur arbitrage, et ainsi éviter une contestation devant la Commission Administrative Paritaire.



## Contester sa notation

Le fonctionnaire peut demander la révision de l'appréciation professionnelle, de l'appréciation générale sur sa manière de servir et la révision de sa note chiffrée. A partir de la date de la notification de la notation, l'agent dispose d'un délai de **deux mois** pour adresser un recours en révision de sa notation au Président de la Commission Administrative Paritaire.

Attention, cette requête doit indiquer avec précision sur quelle point de la notation porte la contestation, et si possible, un argumentaire permettant d'évaluer le bienfondé du recours.

Par exemple, si l'appréciation générale se révèle plutôt favorable, mais que la note chiffrée ne reflète pas ce constat, alors l'agent devra indiquer qu'il conteste la note chiffrée au motif qu'elle ne reflète pas l'appréciation générale. Si l'appréciation professionnelle témoigne d'un très bon niveau de l'agent, mais que la note globale s'avère moyenne, l'agent devra contester la note globale au motif qu'elle ne correspond pas à l'appréciation professionnelle.

Une contestation imprécise ou au vague motif que la notation ne reflèterait pas, selon l'agent, sa valeur réelle, serait jugée irrecevable. Il faut donc être précis, clairement indiquer la partie contestée de la notation et les raisons.

## Comment réagir en l'absence de notation ?

Un chef de service ou un directeur d'établissement qui ne noterait pas, ne serait-ce qu'un seul agent, se place dans l'illégalité. La notation fait partie des obligations de tout chef de service ou directeur d'établissement.

1. La première étape consiste à adresser un simple mail en demandant d'être noté.
2. Si cette demande n'est pas suivie d'effet sous huitaine, il faut alors adresser à sa hiérarchie un courrier qui doit être enregistré. Ce courrier doit rappeler l'obligation faite aux chefs de services et

directeurs d'établissement, de noter les agents de la fonction publique. Doivent être en copie de ce courrier la Direction Générale des Ressources Humaine et si possible le syndicat auprès duquel vous êtes adhérent.

3. Si ce courrier n'est pas suivi d'effet après deux mois d'attente, il ne reste plus que le recours au Tribunal Administratif. En effet, sans réponse de sa hiérarchie au bout de deux mois, la demande de notation est réputée refusée, ce qui est illégal.

## A quoi sert la notation ?

La notation permet à tout agent de la fonction publique de bénéficier de mois de bonification, et donc de progresser plus rapidement dans sa carrière. **Seuls les agents notés bénéficient de ces mois de bonification !** C'est la raison pour laquelle l'absence de notation crée un préjudice.

## Les évolutions que nous souhaitons

### Réviser la feuille de notation

Tout d'abord voilà de nombreuses années que notre centrale a proposé de travailler sur une nouvelle feuille de notation qui pourrait être remplie en ligne par les chefs de service. Dans cette feuille de notation, la note globale chiffrée serait calculée automatiquement à partir des appréciations portant sur chaque item. Chaque item et chaque thème devraient pouvoir être pondéré en fonction du poste occupé par l'agent. Malheureusement, à ce jour, nos propositions sont restées lettre morte.

### Rendre systématique l'entretien de notation

Nous souhaitons également que le rapport humain soit imposé et que l'entretien professionnel de notation devienne une obligation. Si nous avons parfaitement conscience du surcroît de travail que cela impose aux chefs de services et directeurs

d'établissements, nous jugeons néanmoins l'exercice important. Dans la plupart des cas, cet entretien ne durera que quelques minutes car il n'y a pas de difficulté. En revanche, dans les cas litigieux, le rapport humain, la discussion, la confrontation de points de vue, l'apport d'explications par l'agent et par la hiérarchie, sont de nature à aboutir à une notation plus juste et donc moins contestable. C'est aussi un moyen pour les chefs de services et directeurs d'établissement de mesurer les difficultés qui existent potentiellement au sein des départements ou bureaux, entre agents et hiérarchies intermédiaires.

### ***Sanctionner les chefs de services ou directeurs d'établissement qui ne notent pas***

La sanction des chefs de services ou directeurs d'établissements qui ne notent pas doit être systématique et automatique. Il ne faut pas que le Tribunal Administratif se retrouve envahi de procédures, simplement parce que notre administration laisse pourrir des situations.

Dès le mois de mai de chaque année, les responsables qui n'ont pas encore noté doivent se voir avertis par la Direction Générale des Ressources Humaines avec la menace claire d'une sanction. Ce courrier doit être appuyé par le ministère en charge de la fonction publique.

Au cours de la Commission Administrative Paritaire qui répartit les mois de bonification entre agent, la Direction Générale des Ressources Humaine devrait avoir l'obligation de communiquer auprès des organisations syndicales, la liste des agents ainsi que leur service ou établissement d'affectation, qui

n'ont pas été notés. Les organisations syndicales auront alors la possibilité de porter ces affaires devant le Tribunal Administratif pour faire respecter les droits des agents et les devoirs des chefs de services ou directeurs d'établissements.

### ***La notation un système loin d'être la panacée en matière d'évaluation***

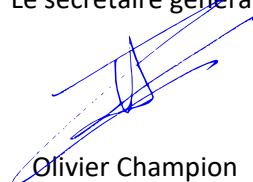
Le système actuel crée d'importantes disparités. Celles-ci sont en partie liées aux critères d'appréciation parfois inadaptés ou inopérants selon le poste occupé ou les contraintes externes. Elles sont également induites par la partialité des notateurs. L'évaluation ne repose pas aujourd'hui sur la réalisation d'objectifs fixés en début d'année, ce qui accroît également l'impartialité. Aucun guide ne vient épauler les notateurs pour leur permettre de faire la distinction entre les différents niveaux d'évaluation. Dès lors « l'excellence » de l'un est parfois simplement le « très bon » d'un autre. Il en découle des écarts de traitement dans l'attribution des mois de bonification au sein des différentes CAP. Enfin, pour beaucoup d'agents et de notateurs, l'évaluation de l'année N-1 constitue le point de départ de la notation de l'année N. Il en résulte une progression toute artificielle, alors qu'en réalité, chaque année les compteurs sont normalement remis à zéro.

L'évaluation des agents reste une nécessité, mais sans doute existe-t-il d'autres moyens que le système actuel vieux de vingt ans pour y parvenir.

Restant à votre disposition pour toute information.

Très cordialement.

Le secrétaire général



Olivier Champion