

**MINISTERE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**RAPPORT AU PARLEMENT  
SUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 55 *BIS*  
DE LA LOI N° 84-16 DU 11 JANVIER 1984 PORTANT DISPOSITIONS  
STATUTAIRES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT**

Expérimentation de la suppression de la notation  
et de la mise en œuvre de l'entretien professionnel  
dans la fonction publique de l'Etat

**Bilan établi au 1<sup>er</sup> juin 2009**

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
<b>I<sup>ERE</sup> PARTIE - OBJECTIFS DE L'EXPERIMENTATION</b> .....	<b>3</b>
1 – Conforter l'évaluation comme instrument d'une gestion personnalisée des ressources humaines dans la fonction publique.....	<b>4</b>
2 – Définir une meilleure articulation entre l'évaluation, l'avancement et la modulation indemnitaire.....	<b>4</b>
<b>II<sup>EME</sup> PARTIE - CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>6</b>
<b>III<sup>EME</sup> PARTIE - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE</b> .....	<b>8</b>
1 – Au niveau interministériel.....	<b>8</b>
2 – Au niveau ministériel .....	<b>9</b>
<b>IV<sup>EME</sup> PARTIE - RETOURS D'EXPERIENCE</b> .....	<b>11</b>
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>14</b>

## INTRODUCTION

La procédure de notation a longtemps été au cœur du dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires.

Instituée par l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires et le décret n° 59-308 du 14 février 1959 relatif aux conditions générales de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, elle reposait sur l'attribution par le chef de service à ses agents d'une note chiffrée dont la variation annuelle ouvrait droit à l'attribution de réductions d'ancienneté. Cette procédure a été confortée par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et harmonisée entre les trois fonctions publiques dans le cadre des lois n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et n°86-33 du 9 janvier portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Ce dispositif a été réformé en profondeur, s'agissant de la fonction publique de l'Etat, par 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, dans le prolongement des conclusions rendues, en juillet 2001, par le comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, auquel le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat avait confié la réalisation d'un état des lieux. En effet, le système prévu par le décret de 1959 ne reflétait plus suffisamment la manière de servir des fonctionnaires et était devenu source de nombreuses dérives.

Le décret du 29 avril 2002 introduit l'entretien d'évaluation comme complément indispensable à la procédure de notation pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires. Conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, qui est le mieux à même d'apprécier les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés et d'engager une discussion sur les besoins de formation du fonctionnaire et sur ses perspectives d'évolution professionnelle, l'entretien d'évaluation revêt désormais un caractère obligatoire et le compte-rendu auquel il donne lieu est pris en compte pour la notation et les décisions relatives à l'avancement.

Décret-cadre, le décret du 29 avril 2002 a nécessité que chaque département ministériel en définisse les modalités d'application au travers d'un ou de plusieurs arrêtés ministériels, en étroite concertation avec les organisations syndicales.

Le mécanisme mis en place, conjuguant évaluation et notation des fonctionnaires, a très vite révélé certaines difficultés d'application : lourdeur des opérations administratives de notation, rigidité des quotas de réduction ou de majoration d'ancienneté pour l'avancement d'échelon, manque d'articulation entre l'évaluation individuelle des fonctionnaires et l'appréciation de la valeur professionnelle par les chefs de service, source de nombreuses contestations.

Aussi, afin d'évaluer pleinement les effets du nouveau dispositif et de pouvoir procéder aux adaptations nécessaires, une nouvelle enquête a été confiée au comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, qui a rendu ses conclusions en février 2007. Son rapport préconise de fonder l'appréciation de la valeur professionnelle des agents non plus sur la notation mais sur des entretiens professionnels. L'expérimentation prévue par l'article 55 *bis* de la loi du 11 janvier 1984 précitée résulte directement de ses conclusions.

## **IÈRE PARTIE – OBJECTIFS DE L'EXPERIMENTATION**

Introduit par l'article 58 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, l'article 55 *bis* de la loi du 11 janvier 1984 dispose :

*« Au titre des années 2007, 2008 et 2009, les administrations de l'Etat peuvent être autorisées, à titre expérimental et par dérogation au premier alinéa des articles 17 du titre Ier du statut général et 55 de la présente loi, à se fonder sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires prise en compte pour l'application des articles 57 et 58.*

*Le Gouvernement présente chaque année au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat un bilan de cette expérimentation. Il en présente également le bilan au Parlement avant le 31 mars 2010.*

*Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. »*

Cette disposition permet aux ministères qui le souhaitent d'expérimenter la suppression de la notation et de mettre en œuvre un entretien professionnel au titre des années 2007 à 2009 pour apprécier la valeur professionnelle des agents.

L'expérimentation poursuit deux objectifs :

- D'une part, garantir aux agents le bénéfice d'un entretien annuel avec leur supérieur hiérarchique direct, dont l'organisation et le contenu sont revus de manière à en faire un instrument de management plus personnalisé que l'actuelle évaluation.
- D'autre part, renforcer le lien entre l'évaluation individuelle et les choix d'avancement et de promotion décidés par l'administration.

Le décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007 en précise les modalités d'application.

## **1 – Conforter l'évaluation comme instrument d'une gestion personnalisée des ressources humaines dans la fonction publique**

Le décret du 17 septembre 2007 prévoit que tout fonctionnaire des corps concernés bénéficie chaque année d'un entretien professionnel, qui lui offre la possibilité d'évoquer avec son supérieur hiérarchique direct un certain nombre de sujets fondamentaux de la gestion des ressources humaines. Cet entretien donne lieu à compte-rendu.

Plusieurs thèmes sont obligatoirement abordés au cours de l'entretien. Un temps de bilan est consacré aux résultats professionnels obtenus par l'agent, au regard des objectifs qui lui ont été assignés. Un second temps de l'entretien permet la fixation des objectifs pour l'année à venir. La discussion porte également sur la manière de servir de l'agent et les acquis de son expérience professionnelle. Enfin, l'entretien est l'occasion d'évoquer les besoins de formation du fonctionnaire ainsi que ses perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité.

Cette diversité doit permettre une approche plus qualitative, plus professionnelle et en même temps plus globale de l'agent. Les ministères expérimentateurs ont par ailleurs toute latitude pour compléter cette liste de thèmes par voie d'arrêté pour tenir compte des spécificités de certains de leurs corps.

Enfin, il appartient aux ministères, dans le cadre de l'arrêté définissant les modalités d'organisation de l'entretien professionnel en leur sein, de déterminer les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée. Cet exercice important doit tenir compte de la nature des tâches à accomplir par les agents concernés et du niveau de leurs responsabilités.

## **2 – Définir une meilleure articulation entre l'évaluation individuelle, l'avancement et la modulation indemnitaire**

Exprimée par le compte-rendu de l'entretien professionnel, la valeur professionnelle est tout d'abord susceptible de donner lieu à l'attribution de réductions ou de majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un autre. Sur ce point, les dispositions du décret de

2007 reprennent pour partie le mécanisme prévu par le décret du 29 avril 2002, en assouplissant toutefois les règles de gestion et de répartition des réductions d'ancienneté.

Ces bonifications d'ancienneté sont attribuées par le chef de service compétent aux fonctionnaires qui se distinguent, en modulant leur répartition selon les critères d'appréciation de la valeur professionnelle précisés par l'arrêté ministériel relatif à l'entretien professionnel. Ce même texte détermine les modalités de répartition des réductions ou majorations et les chefs de services auxquels les contingents sont attribués. Chaque ministère détermine ainsi les quotas de réduction d'ancienneté et les modalités de répartition les mieux adaptés à son mode de gestion.

La transparence de l'exercice est pleinement garantie. Tout d'abord, par la fixation des modalités d'application du dispositif par un arrêté ministériel, soumis à l'avis des partenaires sociaux. Ensuite, par l'envoi au comité technique paritaire compétent, chaque année, d'un bilan de l'exercice de répartition des réductions ou majorations d'ancienneté. Enfin, car les réductions seront attribuées après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Le nouveau dispositif doit également permettre une meilleure articulation entre l'évaluation et les décisions relatives à l'avancement de grade. A cet effet, les comptes rendus d'entretiens professionnels sont pris en compte pour l'établissement du tableau d'avancement.

Enfin, dans la mesure où certains régimes indemnitaires introduisent une modulation des primes en fonction de la manière de servir des fonctionnaires, le décret de 2007 fait le lien entre l'entretien professionnel, qui exprime la valeur professionnelle de l'agent, et ces mécanismes de rétribution.

## II<sup>EME</sup> PARTIE - CHAMP D'APPLICATION

Au titre des années de référence 2007 et 2008, **onze départements ministériels se sont engagés dans l'expérimentation** de l'entretien professionnel, en lieu et place de la procédure de notation :

- le ministère des affaires étrangères et européennes,
- le ministère de la culture et de la communication,
- le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,
- le ministère de la défense,
- le ministère de l'écologie et du développement durable,
- le ministère de l'éducation nationale,
- le ministère de l'intérieur, de l'outre mer et des collectivités territoriales,
- le ministère de la justice,
- le ministère de la santé et des sports,
- le ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,
- les services du Premier ministre.

Certains ministères ont fait le choix d'une entrée progressive dans le dispositif, en réservant, pour la première année d'expérimentation, le bénéfice de l'entretien professionnel à certains corps de fonctionnaires. C'est notamment le cas du ministère de la justice qui a limité le dispositif aux corps de la protection judiciaire de la jeunesse et du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi qui a circonscrit pour 2007 le champ de l'expérimentation au corps des ingénieurs des mines et a ajouté en 2008 les attachés d'administration ainsi que les personnels de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects.

D'autres ministères, au contraire, ont saisi l'opportunité de cette expérimentation pour harmoniser les procédures d'évaluation applicables à leurs agents. Ainsi en est-il dès 2007 du ministère des affaires étrangères et européennes, du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, du ministère de l'intérieur, des collectivités territoriales et de l'outre-mer, et dès 2008 du ministère de la santé et des sports et du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville qui ont placé l'ensemble des corps de fonctionnaires dans le champ de l'expérimentation.

Parmi ces ministères, certains ont également opté pour une extension du dispositif à leurs agents non titulaires : le ministère des affaires étrangères et européennes, le ministère de l'intérieur, des collectivités territoriales et de l'outre-mer, le ministère de la santé et des sports et du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville ainsi que les services du Premier ministre ont ainsi fait bénéficier l'ensemble de leurs agents contractuels d'un entretien d'évaluation avec leur supérieur hiérarchique direct dont les thèmes sont semblables à ceux de l'entretien professionnel.

Au total, ce sont près de **240 000 agents**, soit environ **25% des fonctionnaires de l'Etat (hors enseignants)**<sup>1</sup> qui ont bénéficié d'un entretien professionnel pour l'année de référence 2007. Les entretiens professionnels sont en cours pour l'année de référence 2008.

---

<sup>1</sup> Chiffre établi à partir des effectifs physiques des corps concernés par l'expérimentation.

### IIIEME PARTIE - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

#### 1) Au niveau interministériel

Le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique a, par voie de circulaire datée du 7 janvier 2008, appelé l'attention des ministères sur l'enjeu que représente la modernisation des procédures d'évaluation des agents publics pour la gestion des ressources humaines et rappelé l'objectif d'une mise en œuvre de l'entretien professionnel au bénéfice de tous les agents entrant dans le champ d'application du décret du 17 septembre 2007 dans les meilleurs délais.

Afin d'accompagner les ministères dans la conduite de cette réforme, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a conduit **plusieurs actions d'information, de sensibilisation et de mutualisation depuis la publication du décret précité.**

En particulier, elle a constitué un pôle de ressources et d'expertise en interne, afin de répondre efficacement aux nombreuses questions adressées par les administrations gestionnaires. Elle a également mis en ligne fin 2008 les réponses aux questions les plus fréquemment posées sur un extranet accessible aux gestionnaires de ressources humaines des administrations centrales et des services déconcentrés de l'Etat.

La DGAFP a également assuré un rôle de diffusion et de mutualisation des textes et des bonnes pratiques et mis en réseau les responsables du suivi de l'entretien professionnel dans les ministères expérimentateurs.

Les conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) organisées par la DGAFP avec l'ensemble des secrétariats généraux et directions des ressources humaines des ministères au printemps 2008, puis au printemps 2009, ont donné lieu à une revue systématique des modalités de mise en œuvre des entretiens professionnels dans les ministères expérimentateurs ainsi qu'à un rappel des enjeux de la réforme pour les administrations encore réticentes.

Plus récemment, les quatrièmes rencontres professionnelles de l'Ecole de la gestion des ressources humaines, organisées au printemps 2009, ont été consacrées au thème de l'évaluation

9

individuelle et collective afin d'accompagner le déploiement des nouveaux outils d'évaluation et de reconnaissance de la performance individuelle et collective. Elles ont permis de sensibiliser plus de 800 secrétaires généraux et responsables de ressources humaines au sein des préfetures, des services déconcentrés et des établissements publics de l'Etat aux enjeux de la suppression de la notation au profit de l'entretien professionnel.

## **2) Au niveau ministériel**

**La définition des modalités de mise en oeuvre de l'entretien professionnel a donné lieu à une importante concertation avec les représentants des personnels** dans l'ensemble des ministères expérimentateurs. En particulier, les organisations syndicales ont été consultées sur les arrêtés ministériels qui définissent le champ de l'expérimentation, les modalités d'organisation de l'entretien professionnel et les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée, dans le cadre des comités techniques paritaires compétents. Dans certains cas, la réforme a également été présentée dans le cadre de groupes de travail *ad hoc* (ministère de l'intérieur, ministère de l'éducation nationale).

Par ailleurs, le passage d'un système d'évaluation à un autre a été finement préparé par des **actions particulières d'information et de communication à destination des agents, des cadres évaluateurs et des gestionnaires RH**. Certains ministères ont diffusé un guide de l'entretien professionnel (ministère de la culture, ministère de l'intérieur, ministère de l'éducation nationale); d'autres ont privilégié le recours à une circulaire d'application (ministère des affaires étrangères et européennes, ministère de la défense). Les agents ont également été informés de l'évolution du dispositif d'évaluation dans le cadre de réunions spécifiques (ministère de l'intérieur, ministère de l'éducation nationale) ou à travers les outils d'information traditionnels, notamment l'intranet (ministère des affaires étrangères, ministère de l'éducation nationale, ministère de la culture, services du Premier ministre). Enfin, dans la plupart des cas, ils ont reçu en amont de l'entretien professionnel une fiche de préparation à cet exercice.

**Dans tous les ministères expérimentateurs, l'accent a été mis sur l'information et la formation des cadres évaluateurs.**

10

Par exemple, au ministère de l'intérieur, deux journées de formation ont été organisées en mars 2008 par l'administration centrale à l'attention de 150 chefs de bureaux des ressources humaines et référents RH qui ont ensuite organisé des réunions d'information et des formations dans leurs services. Au total, 3200 supérieurs hiérarchiques directs ont été formés.

Le même système a été retenu au ministère de l'éducation nationale, où des personnels ont été formés au niveau académique pour former à leur tour les personnels de direction et les gestionnaires des ressources humaines des services et des établissements d'enseignement. Des séminaires ont également été organisés pour les directeurs de ressources humaines des rectorats et pour les personnels d'encadrement de l'administration centrale, ainsi qu'une formation de deux jours sur la préparation et la conduite de l'entretien professionnel qui a bénéficié à plus de 120 managers de proximité.

Au ministère des affaires étrangères, les cadres évaluateurs de l'administration centrale ont tous été conviés à des sessions de formation spécifiques au printemps 2008.

Quant au ministère de la Défense, un marché de prestation a été conclu à la fin de l'année 2008 pour former près de 80 managers-relais, chargés à leur tour de former les officiers et cadres civils appelés à conduire les entretiens professionnels au ministère.

Enfin, la mise en place de l'entretien professionnel s'est traduite par **une harmonisation et une amélioration des formulaires d'évaluation** (services du premier ministre, ministère de l'intérieur). Plus complets sur la nature des fonctions exercées et les compétences acquises par l'agent ou restant à acquérir, en lien avec la fiche de poste et les répertoires ministériels des métiers, les documents préparés par les administrations témoignent tous du souci d'enrichir, de préciser et de mieux objectiver les critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle des agents.

L'ensemble de ces actions a facilité la conduite des entretiens professionnels : aucun ministère n'a ainsi pointé de difficulté particulière quant à la mise en œuvre du nouveau dispositif.



## IVEME PARTIE - RETOURS D'EXPERIENCE

Saisis par voie de questionnaire en novembre 2008, les ministères expérimentateurs ont fait valoir que la suppression de la notation au profit d'un entretien professionnel répondait pleinement aux objectifs de personnalisation de la gestion des RH et de simplification des procédures ciblés par le rapport du Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics.

Les réponses au questionnaire ont permis de dresser le **bilan** des deux premières années d'expérimentation du dispositif **présenté lors du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat le 9 avril dernier**. Cette réunion a permis de confronter les points de vue entre représentants des personnels et représentants des ministères expérimentateurs. Il en ressort les principales conclusions suivantes.

**Tout d'abord, s'agissant du contenu de l'entretien professionnel**, les ministères ont indiqué n'avoir **pas** ressenti le **besoin d'ajouter de nouveaux thèmes** à la liste de ceux déjà prévus par le décret du 17 septembre 2007 précité ni d'amender cette liste. L'appréciation au cours de cet entretien « des acquis de l'expérience professionnelle », nouveauté par rapport à l'évaluation prévue par le décret de 2002, a démontré toute son utilité et sa pertinence. Elle a permis de faire émerger une approche à la fois plus globale et plus objective des compétences des agents, en lien avec la nature des fonctions et des responsabilités effectivement exercées.

De même, le thème de la formation a été reconnu comme une composante indispensable de cet entretien. Certains ministères ont d'ailleurs fait le choix de **coupler l'entretien professionnel avec l'entretien de formation prévue par le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnel tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat**. Ainsi en est-il du ministère des affaires étrangères et européennes, du ministère de l'éducation nationale, du ministère de la défense et au sein des services du Premier ministre.

S'agissant de la **conduite de l'entretien et de l'élaboration des comptes-rendus**, représentants des personnels et ministères expérimentateurs ont insisté sur la nécessité d'une formation *ad hoc* des supérieurs hiérarchiques directs et d'une harmonisation des pratiques au sein de chaque ministère. L'institution d'un recours gracieux obligatoire auprès du supérieur

hiérarchique direct avant toute contestation, le cas échéant, devant la commission administrative paritaire compétente

12

a été saluée en tant qu'elle contribue efficacement à prévenir les tensions ou les conflits professionnels. Les délais de recours prévus par le décret (dix jours francs d'une part entre la communication à l'agent du compte-rendu de l'entretien et le recours gracieux et d'autre part entre la réponse formulée par le supérieur hiérarchique direct et la saisine de la CAP) évitent un allongement excessif des procédures. Ils pourraient toutefois être assouplis dans un souci de bonne administration.

**S'agissant de la portée de l'entretien professionnel**, les ministères ont souligné que la réforme constitue **un progrès en matière de management et de gestion des ressources humaines** dans la fonction publique. A cet égard, l'expérimentation a renforcé la place de l'évaluation.

L'entretien professionnel est considéré comme un outil plus constructif que la procédure d'évaluation - notation prévue par le décret de 2002. Il contribue à enrichir le dialogue entre les supérieurs hiérarchiques et leurs collaborateurs. Il conforte le supérieur hiérarchique direct dans son rôle de manager de proximité et accroît ses responsabilités. En contrepartie, il exige également une plus grande disponibilité pour les supérieurs hiérarchiques directs. Enfin, il permet de resituer l'activité de l'agent dans le cadre de l'activité globale du service et de donner ainsi du sens à son action.

Désormais conduit à un rythme annuel, l'entretien professionnel permet également un suivi plus régulier et plus personnalisé des agents. Il donne à ces derniers l'occasion de mieux exprimer leurs besoins et leurs souhaits tant dans leur travail quotidien qu'au regard de leurs projets professionnels. Le compte-rendu de l'entretien constitue le premier support d'une gestion plus personnalisée des ressources humaines dans l'administration. A cet égard, il a vocation à faciliter et à enrichir les échanges professionnels pouvant intervenir à un autre niveau, tels que l'entretien de carrière ou le bilan professionnel.

Les ministères font également valoir parmi les apports de la réforme, **la simplification des procédures et l'allègement de la charge de travail des bureaux gestionnaires**. La suppression de la notation a notamment conduit à réduire les délais entre l'évaluation et la répartition des réductions d'ancienneté d'échelon. **En revanche, le dispositif même**

**d'articulation entre l'évaluation et les réductions d'ancienneté d'échelon demeure source de difficultés en gestion.** A l'exception du ministère de l'éducation nationale où la procédure est largement déconcentrée, cet exercice continue en effet de s'exercer à un niveau hiérarchique élevé (directeur

13

d'administration centrale le plus souvent), impliquant la recherche d'une articulation pertinente entre le niveau d'évaluation et le niveau de répartition des réductions d'ancienneté. D'autre part, plusieurs ministères ont pointé l'ambiguïté de cet exercice : l'évaluation relevant d'une logique d'emploi et de service alors que l'avancement d'échelon est intrinsèquement lié à l'architecture du corps, à ses règles de gestion et à ses effectifs. Ils ont souhaité **l'ouverture d'une réflexion interministérielle en la matière.**

## CONCLUSION

**C'est donc un bilan très positif et encourageant qui se dégage de cette expérimentation.**

La suppression de la notation au profit d'une procédure d'évaluation modernisée et professionnalisée constitue pour tous les ministères expérimentateurs un progrès notable en matière de reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires.

Le très faible nombre de recours sur les comptes-rendus d'entretiens professionnels (recours gracieux et devant la CAP) qui ont pu être recensés à ce stade confirme une bonne appropriation de la réforme tant par les gestionnaires, les cadres évaluateurs que par les personnels.

Ce succès résulte de l'investissement total des administrations et des représentants des personnels dans la conduite de la réforme.

De manière générale, il est constaté un vif intérêt pour une généralisation au plus vite du nouveau dispositif pour l'ensemble des fonctionnaires et agents publics de l'Etat.

Ce constat conduit à recommander la suppression de la notation à la fin de l'expérimentation.