

Fiche pratique n°1

L'entretien professionnel

Présentation

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'entretien professionnel est obligatoire pour tous les agents publics quel que soit leur temps de travail et quel que soit leur employeur.

L'entretien professionnel est un moment d'échange et de dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct, l'évaluateur, en vue d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent évalué, prise en compte pour l'avancement de grade et la promotion interne.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un compte rendu.

Références :

- Articles L521-1 à L521-5 du Code Général de la Fonction Publique
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n°2010-716 du 29 juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Circulaire du 6 août 2010 relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des collectivités territoriales
- Circulaire du 4 mars 2013 relative à la poursuite de la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des collectivités territoriales
- Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des agents territoriaux



Agents concernés

L'entretien professionnel s'applique à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dotés d'un statut particulier.

Sont donc concernés par ce dispositif, au vu de la réglementation actuelle:

- Les fonctionnaires titulaires,
- Les contractuels, employés sur un emploi permanent à durée indéterminée ou en CDD d'une durée supérieure à 1 an, y compris les agents recrutés par un contrat de projet.

Par ailleurs, un certain nombre de cas ne sont pas expressément prévus par le décret d'application mais ont putrouver des réponses dans le cadre de la jurisprudence ou de la pratique ou autres textes. Ainsi, dans le respect de l'esprit du texte et des principes généraux du droit, **il est préconisé d'appliquer ce dispositif à l'ensemble des agents quel que soit leur statut.**

Les fonctionnaires titulaires : Cas particuliers

1. **Agent ayant été placé en congés maladie ou autre motif d'absence** : l'évaluation est subordonnée à sa présence effective au cours de la période en cause pour une durée suffisante pour permettre à son supérieur d'apprécier sa valeur professionnelle (CE, 1er août 2013, req.

n° 347327). Il n'existe pas de durée minimum de présence, il convient d'examiner au cas par cas. Cependant, un agent absent toute l'année ne pourrait faire l'objet d'une évaluation quel que soit le motif de cette absence.

2. **Agent détaché** : le fonctionnaire est évalué par son supérieur hiérarchique de la collectivité d'accueil. Le compte-rendu sera transmis à l'autorité territoriale de la collectivité d'origine.
 - a. **Détachement de longue durée** : En cas de détachement de longue durée, le fonctionnaire est évalué par son supérieur hiérarchique direct dans son administration d'accueil. En l'absence d'évaluation professionnelle, il est noté par son chef de service. Le compte-rendu de l'entretien professionnel ou la fiche de notation est transmis à l'administration d'origine.
 - b. **Détachement de courte durée** : En cas de détachement de courte durée, le chef de service du fonctionnaire dans son administration d'accueil transmet à l'administration d'origine, à l'expiration du détachement, une appréciation sur son activité. Elle est aussi communiquée au fonctionnaire.
 - c. **Détachement hors de la fonction publique** : En cas de détachement hors fonction publique, le fonctionnaire est évalué par son administration d'origine au vu d'un rapport établi par son supérieur hiérarchique direct dans son organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis préalablement au fonctionnaire qui peut y porter ses observations. En l'absence d'évaluation professionnelle, le fonctionnaire est noté par son administration d'origine au vu de ce rapport.
3. **Agent exerçant dans deux services d'une même collectivité ou polyvalents (2 grades)** : l'évaluation sera effectuée par le supérieur hiérarchique direct du service dans lequel l'agent exerce le temps de travail le plus important. L'autre supérieur pourra échanger préalablement avec ce supérieur « évaluateur » ou lui transmettre un rapport dans le cadre de la préparation de l'entretien. Dans l'hypothèse d'un temps identique, deux entretiens séparés pourraient intervenir.
4. **Agent intercommunal** : il sera évalué dans les deux collectivités.
5. **Fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie d'une décharge d'activité de service ou d'une mise à disposition pour mandat syndical**, et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale : il a droit à un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle. Toutefois, cet entretien annuel n'a pas lieu lorsque les dispositions du statut particulier de son corps ou cadre d'emplois d'origine prévoient le maintien d'un système de notation (art. 23 bis de la loi n° 83-634 du 1^{er} juillet 1983).
6. **Fonctionnaire muté en cours d'année** : l'entretien sera réalisé dans la collectivité où se trouve l'agent au moment de la campagne d'évaluation. Si l'agent est présent depuis moins de 2 mois et demi, l'évaluation ne se fait que sur les objectifs de l'année à venir.

Les fonctionnaires stagiaires

Au vu de la jurisprudence, les stagiaires pouvaient être notés dans la mesure où les dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires titulaires relatives à la notation étaient compatibles avec la situation particulière du fonctionnaire stagiaire (CAA Marseille, 6 avril 2004, Commune d'Oraison, req. n°00MA00340).

Par ailleurs, les stagiaires bénéficient également d'un suivi particulier pendant leur stage. Ce suivi peut être effectué à l'aide de la « fiche de suivi d'un stagiaire ».

Toutefois, il apparaît que certaines collectivités n'effectuent pas de suivi particulier de l'agent stagiaire ; **c'est pourquoi il est important d'évaluer les stagiaires.**

Leur manière de servir sera appréciée à cette occasion. En tout état de cause, **cette évaluation du stagiaire devra être cohérente avec le dossier de suivi du stagiaire et la décision prise à l'issue du stage** (titularisation, prorogation de stage, licenciement en cours de stage ou refus de titularisation).

Les agents contractuels

Le décret du 15 février 1988 prévoit expressément l'évaluation des contractuels en CDI ou CDD d'une durée supérieure à 1 an, y compris les agents recrutés par un contrat de projet. Cependant, les contractuels pourront demander la révision de leur compte-rendu d'entretien devant la commission consultative paritaire (CCP).

Modalités de mise en œuvre

L'assemblée délibérante doit avoir préalablement délibéré sur le choix des critères retenus pour établir l'évaluation. Le choix de ces critères est soumis au **Comité Social Territorial** pour avis.

Ces critères sont fonction de la nature des tâches et du niveau de responsabilité et sont regroupés dans 4 familles :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- les compétences professionnelles et techniques
- les qualités relationnelles
- la capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

L'entretien s'appuie par ailleurs sur :

- La fiche de poste de l'agent concerné,
- Un organigramme fixant le ou les supérieurs hiérarchiques directs (évaluateurs),
- La déclinaison des orientations stratégiques (objectifs des élus) au niveau des services et des agents,
- Un document support de compte-rendu de l'entretien professionnel précisant les critères d'appréciation,
- La sensibilisation des évaluateurs à cette nouvelle approche,
- Le respect des critères des lignes directrices de gestion de la collectivité ou EPCI.

L'évaluateur est le supérieur hiérarchique direct (la personne qui organise et contrôle le travail de l'agent).

Convocation et Déroulement :

1. Avant l'entretien :

- L'agent est convoqué au moins huit jours avant la date de l'entretien et se voit remettre sa fiche de poste et un exemplaire de la fiche d'entretien servant de base au compte rendu.
- L'évaluateur et l'évalué doivent avoir pré rempli les parties les concernant.
Pour l'évalué : le déroulé de l'année écoulée, etc.
Pour l'évaluateur : déclinaison des objectifs individuels à atteindre pour l'année N+1 au regard des objectifs du service dont il a la charge, analyse rétrospective des résultats de l'évalué sur l'année en cours

2. Le déroulement de l'entretien

L'entretien se déroule à deux, en face à face. Il porte principalement sur les points suivants :

- le déroulé de l'année écoulée
- les résultats professionnels, eu égard aux objectifs qui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service
- les objectifs assignés pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration des résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service.
- les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, à ses missions, aux compétences qu'il doit acquérir et aux formations dont il a bénéficié
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

3. Le compte rendu

Le compte rendu est complété lors des échanges et fait état des éventuels points de convergence et de divergence. La valeur professionnelle est traduite dans l'appréciation littérale rédigée par l'évaluateur au regard desdits critères. Le compte rendu doit faire lisiblement apparaître le nom, prénom et qualité du supérieur hiérarchique direct.

Notification et dossier individuel :

1. Les comptes rendus sont visés par l'autorité territoriale qui peut y porter ses observations.
2. Dans un délai de **15 jours maximum suivant la date de l'entretien professionnel**, le compte rendu, visé par l'autorité territoriale qui a pu y porter ses observations, est notifié à l'agent évalué. Cette notification doit signifier les voies et délais de recours contentieux.
3. **L'agent évalué doit le retourner signé dans un délai de 10 jours** à son supérieur hiérarchique direct. Cette signature atteste que l'agent a pris connaissance du document et ne présume pas de son accord. Il peut formuler une demande de révision ou exercer les voies habituelles de recours.
4. Puis, le compte rendu et la fiche de poste sont versés au dossier individuel de l'agent.

Voies de recours

La demande de révision auprès de l'autorité territoriale

L'agent qui le souhaite peut formuler auprès de l'autorité territoriale une demande de révision du compte rendu de l'entretien, et ce **dans un délai de 15 jours francs¹ à compter de la date de notification**.

L'autorité territoriale rend **réponse dans un nouveau délai de 15 jours francs**. L'absence de réponse est considérée comme un rejet de la demande de révision.

Que le refus de révision du compte rendu soit explicite ou implicite, l'agent insatisfait peut :

- **Saisir la CAP ou la CCP** et lui demander de proposer elle-même à l'autorité territoriale une révision. Tous éléments utiles d'information doivent lui avoir été transmis. Cette démarche intervient dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité territoriale. L'autorité territoriale examine cette nouvelle demande et communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.
- **Exercer un recours de droit commun.**

Par ailleurs, la demande de révision n'est pas un préalable au recours de droit commun.

Les recours de droit commun

L'agent peut :

- Exercer un recours gracieux à l'autorité territoriale,
- Exercer un recours contentieux devant le juge administratif.

Le délai de deux mois court à compter soit :

- de la notification initiale du compte rendu de l'entretien professionnel,
- de la réception de la réponse de l'autorité territoriale à la demande de révision,
- de la communication du compte rendu d'entretien révisé par l'autorité territoriale après avis de la CAP ou de la CCP,
- de la réponse ou de la décision implicite de rejet au recours gracieux.

¹ Jour franc : un jour franc est un jour entier décompté à compter du lendemain. Lorsque le délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 h.