



## GÉNÉRALISATION ET PÉRENNISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 76 et 78 ;
- [Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014](#) relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- [Circulaire ministérielle du 6 août 2010](#) relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des collectivités territoriales ;

### I - RAPPELS

#### A) Entrée en vigueur du dispositif

A compter de l'année 2015, l'entretien professionnel remplace la notation.

Dans un premier temps, ce dispositif avait été institué à titre expérimental en application de l'article 76-I de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, il a ensuite été pérennisé par la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014, qui a modifié l'article 76 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux. Le décret du 16 décembre substitue définitivement le compte-rendu de l'entretien professionnel à la notation (suite à l'expérimentation proposée de 2010 à 2014).

*Article 76 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 :*

*« L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.*

*Les commissions administratives paritaires ont connaissance de ce compte rendu ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent demander sa révision.*

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

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux évaluations afférentes aux activités ultérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2015 (article 9 décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

## B) Définition et objet

L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel (article 76 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Le dispositif réglementaire d'application est prévu par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014.

L'entretien professionnel est obligatoire.

La valeur professionnelle, telle qu'elle est appréciée, au cours de l'entretien, sera prise en compte pour l'avancement de grade et la promotion interne (article 8 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014), mais aussi, pour l'avancement d'échelon, puisque celui-ci repose sur la valeur professionnelle.

## C) Agents concernés

L'entretien professionnel s'applique à tous les corps, cadres d'emplois ou emplois de la fonction publique territoriale dotés d'un statut particulier (article 1<sup>er</sup> du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

Sont donc concernés :

- les fonctionnaires

Seuls les fonctionnaires titulaires seraient concernés, à l'exclusion des stagiaires. Cette précision est apportée par la circulaire du 6 août 2010 relative à l'expérimentation de l'entretien professionnel à laquelle on peut utilement se référer dans l'attente d'une circulaire précisant les modalités d'application du dispositif pérenne.

Ne sont pas concernés au vu de la réglementation actuelle :

- les agents non titulaires,
- les fonctionnaires stagiaires,
- certains fonctionnaires en détachement (pour fonction élective ou auprès d'un parlementaire, ou pour suivre une période de scolarité).

Dans l'absence de disposition particulière, dans le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014, quant aux cadres d'emplois de médecins, psychologues, biologistes, vétérinaires et pharmaciens, il semble que les agents en relevant fassent l'objet d'un entretien professionnel.

## II - PROCEDURE

### A) Convocation et déroulement de l'entretien

L'entretien professionnel est annuel.

C'est le supérieur hiérarchique du fonctionnaire qui le conduit. La notion de « supérieur hiérarchique direct » est fonctionnelle : elle identifie celui qui organise et contrôle le travail de l'agent. S'ils sont concernés par l'expérimentation, les directeurs généraux des services seront évalués par l'autorité territoriale.

Le supérieur hiérarchique direct fixe la date de l'entretien en fonction, notamment, du calendrier de la commission administrative paritaire dont relève l'agent évalué.

Le fonctionnaire est convoqué par son supérieur hiérarchique direct au moins huit jours avant la date. La convocation est accompagnée de sa fiche de poste et d'un exemplaire de la fiche d'entretien, qui servira de base au compte-rendu.

L'entretien porte principalement sur les points suivants (article 3 décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014) :

- 1) les résultats professionnels, eu égard aux objectifs qui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service,
- 2) 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,
- 3) la manière de servir,
- 4) les acquis de l'expérience professionnelle,
- 5) le cas échéant, les capacités d'encadrement,
- 6) les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment à ses missions, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel, ainsi que l'accomplissement des formations obligatoires,
- 7) les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Le texte indique expressément qu'au cours de cet entretien, l'agent est invité à formuler ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service.

## **B) Critère d'appréciation de la valeur professionnelle**

La valeur professionnelle est appréciée sur la base de critères qui sont fonction de la nature des tâches confiées à l'agent et du niveau de responsabilité assumé.

Fixé, après avis du comité technique, ces critères portent notamment, sur (article 4 du décret n° 2014-1526) :

- 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 d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

## **C) Etablissement d'un compte-rendu**

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct ; il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire au regard des critères fixés par l'autorité territoriale (articles 2 et 5 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

Il est notifié dans un délai maximum de quinze jours au fonctionnaire, qui peut le compléter par ses observations sur la conduite de l'entretien ou sur les sujets abordés. Le fonctionnaire doit le signer pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoyer à son supérieur hiérarchique direct. Le compte-rendu est ensuite visé par l'autorité territoriale avant d'être versé au dossier individuel et communiqué à l'agent (article 6 décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014). Il est à noter, que le décret ne mentionne pas, comme le projet le prévoyait initialement, de possibilité pour l'autorité territoriale, de compléter le compte-rendu avec ses propres observations.

Cette absence de place de l'employeur autrement que sous la forme d'un visa, atteste de la particularité de ce dispositif, centré sur l'agent et son supérieur direct, mais qui n'engage pas en tant que telle la collectivité. Il conviendra donc d'être vigilant sur la création éventuelle d'un lien trop étroit entre l'entretien et un avancement ou l'attribution du régime indemnitaire, car s'il constitue l'un des éléments essentiels d'évaluation du bénéficiaire, il ne lie pas pour autant l'employeur dans sa décision définitive.

En cas d'affiliation à un centre de gestion, une copie en est transmise à ce dernier, dans un délai compatible avec l'organisation de la CAP.

Les CAP ont connaissance des comptes-rendus d'entretien professionnel.

### III – REVISION ET RECOURS

#### A) Révision

Le fonctionnaire peut demander à l'autorité territoriale la révision du compte-rendu de l'entretien. La demande doit être formulée dans un délai de 15 jours suivant la notification du compte-rendu au fonctionnaire. Il s'agit d'un « délai franc ». (Le jour « franc » s'étend de 0 heure à 24 heures, et pour le décompte de cette quinzaine, le jour de départ, le jour du terme et les jours fériés ne sont pas pris en compte).

L'autorité territoriale doit notifier sa réponse, également, dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande (article 7 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

Dans un délai d'un mois suivant la notification de la réponse de l'autorité territoriale, le fonctionnaire, peut dans un second temps, s'il n'a pas obtenu satisfaction, demander à la CAP de proposer elle-même à l'autorité territoriale, la révision du compte-rendu de l'entretien.

L'autorité territoriale examine cette nouvelle demande et communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte-rendu définitif de l'entretien professionnel (article 7 décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

#### B) Recours de droit commun

En plus de la procédure particulière de révision, le fonctionnaire qui a fait l'objet d'un entretien professionnel, peut, au vu du compte-rendu de cet entretien :

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

Les conditions d'exercice de ces recours sont exposées dans la circulaire du 6 août 2010.

Il convient de signaler que le fonctionnaire peut introduire un recours auprès du juge administratif sans avoir au préalable fait de demande de révision ou de recours gracieux. Tout comme le recours gracieux, la procédure de demande de révision interrompt le délai de recours contentieux.

## IV – LES INCIDENCES SUR L’AVANCEMENT

Pour l'établissement d'un tableau d'avancement de grade et des listes d'aptitude au titre de la promotion interne (articles 80 et 39 de la loi du 26 janvier 1984), la valeur professionnelle du fonctionnaire s'établit, « notamment » à partir des comptes-rendus d'entretien professionnel, des notations des années antérieures et des propositions du chef de service (article 8 décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014). Les fonctionnaires sont classés dans le tableau ou sur la liste par ordre de mérite.

Cette rédaction du décret montre bien que l'entretien professionnel n'exprime pas à lui seul, la valeur de l'agent et que le choix des fonctionnaires susceptibles d'être promus revient au seul employeur.

## V – LES PRINCIPALES EVOLUTIONS – DISPOSITIF PERENNE/DISPOSITIF EXPERIMENTAL

### 1) SUR LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

→ le dispositif pérenne n'exclut plus les trois cadres d'emplois qui échappaient à la notation et au dispositif expérimental ; il concerne tous les cadres d'emplois

### 2) SUR LE DEROULEMENT DE L'ENTRETIEN

→ le dispositif pérenne prévoit que le fonctionnaire est invité, au cours de l'entretien, à formuler des observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service

### 3) SUR LES CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

→ la notion « d'efficacité dans l'emploi » est remplacée par celle de « résultats professionnels »

→ un critère lié à la capacité d'expertise est introduit

### 4) SUR L'ENCHAINEMENT DES DIFFERENTES ETAPES

→ dispositif expérimental : le compte-rendu était visé par l'autorité territoriale, qui pouvait y apporter des observations, avant d'être notifié au fonctionnaire

→ dispositif pérenne : le compte-rendu est d'abord notifié au fonctionnaire ; il est ensuite visé par l'autorité territoriale, à laquelle la possibilité de porter des observations n'est plus reconnue, puis communiqué au fonctionnaire

### 5) SUR LE DÉLAI DE NOTIFICATION ET DE RETOUR DU COMPTE-RENDU

→ la notification du compte-rendu au fonctionnaire doit être faite dans un délai de 15 jours (contre 10 jours dans le dispositif expérimental)

→ le délai maximum de dix jours dont disposait le fonctionnaire pour renvoyer le compte-rendu est supprimé

### 6) SUR LE DÉLAI DE SAISINE DE LA CAP

→ la CAP peut-être saisie dans un délai d'un mois suivant la réponse de l'autorité territoriale (contre 15 jours auparavant)