

REFERENCES

- [Article 17 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- [Article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) modifiée relative au statut de la fonction publique territoriale ;
- [Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014](#) relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

DISPOSITIF

La loi « mobilité » n°2009-972 du 3 août 2009, a prévu la possibilité, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui le souhaitent, de substituer, à titre expérimental, la procédure de l'entretien professionnel à celle de la notation pour l'évaluation de la valeur professionnelle des agents. La période d'expérimentation, initialement limitée aux années 2008 à 2010 s'est achevée fin 2014.

La loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 a rendu obligatoire, à compter du 1^{er} janvier 2015, l'entretien professionnel comme mode d'évaluation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique territoriale, en lieu et place de la notation.

Le décret d'application n°2014-1526 du 16 décembre 2014 publié au Journal officiel du 18 décembre 2014, a permis la mise en œuvre, à titre pérenne, de l'entretien professionnel annuel à compter du **1^{er} janvier 2015**.

Le décret n°86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux et le décret n°2010-716 du 29 juin 2010 concernant l'expérimentation de l'entretien professionnel ont été abrogés à compter du 1^{er} janvier 2016, afin de permettre aux procédures d'évaluation au titre de l'année 2014 d'aller jusqu'à leur terme.

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale a également institué le dispositif d'entretien professionnel aux agents contractuels de droit public à compter du **1^{er} janvier 2016**, en reprenant la procédure applicable aux fonctionnaires (article 5).

Un agent public, dans une collectivité territoriale, est **évalué tous les ans dans le cadre d'un entretien**, qui comporte « une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle » (Article 5 du décret n°2014-1526 susvisé).

L'évaluation est prise en compte pour l'avancement et pour la fixation du montant de certaines primes.

AGENTS CONCERNES

Sont concernés les fonctionnaires territoriaux ainsi que les agents contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an.

Sont ainsi exclus les stagiaires qui font l'objet d'une évaluation avant titularisation, comme l'a précisé la [circulaire du 6 août 2010](#) relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des collectivités territoriales.

CONDITION DE PRESENCE EFFECTIVE

A l'instar de la notation, l'entretien professionnel est subordonné à la présence effective de l'agent au cours de la période en cause pour une durée suffisante afin de permettre à son supérieur d'apprécier sa valeur professionnelle. Cependant, une durée minimale de présence à partir de laquelle les agents seraient soumis à l'entretien ne peut être exigée par délibération ou instruction ([Conseil d'Etat n° 347327 du 1^{er} août 2013](#)).

Ce délai de présence suffisant est apprécié au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées par l'agent.

Le juge administratif a pu considérer qu'un agent absent pendant la quasi-totalité de l'année en raison de la succession de congés de maternité et de maladie pouvait être valablement exclu de la procédure d'évaluation professionnelle ([Cour administrative d'appel de Marseille n°10MA01319 du 17 avril 2012](#)).

En revanche, une présence de deux mois et demi d'un agent au cours d'une année a été considérée comme suffisante ([Conseil d'Etat n°284954 du 3 septembre 2007](#)).

OBJET ET CRITERES DE L'ENTRETIEN D'EVALUATION

L'entretien professionnel porte **principalement** sur :

- Les résultats professionnels obtenus au regard des objectifs assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- Les objectifs pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration des résultats professionnels, en fonction des évolutions prévisibles du service ;
- La manière de servir ;
- Les acquis de l'expérience professionnelle ;
- Les capacités d'encadrement ;
- Les besoins de formation en fonction des missions du fonctionnaire et de son projet professionnel ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle est appréciée, fixés après avis du comité technique par l'autorité territoriale, portent **notamment** sur :

- Les résultats professionnels 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.

Le nouveau dispositif détermine ainsi un **socle commun** de critères d'appréciation de la valeur professionnelle **que les collectivités pourront compléter et affiner**, en fonction de la nature des tâches confiées aux agents et du niveau de responsabilité qu'ils assument.

Plus ces critères sont simples, moins ils seront susceptibles de faire l'objet de contestation. Ils doivent être présentés afin qu'évaluateurs et évalués en aient la même compréhension.

ENTRETIEN D'EVALUATION ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

[L'article 4 du décret du 20 mai 2014](#) portant création du RIFSEEP prévoit que le versement aux fonctionnaires du complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée lors de l'entretien professionnel.

Le CIA étant un élément obligatoire du nouveau régime indemnitaire, il convient donc de penser à l'articulation de ces deux dispositifs à l'occasion de la mise en place du RIFSEEP, le cas échéant en utilisant tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel pour justifier et moduler le versement du CIA.

PROCEDURE

L'agent est convoqué 8 jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct. La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'agent et d'un exemplaire de la fiche d'entretien servant de base au compte rendu.

Un agent qui refuse de participer à un entretien professionnel encourt une sanction disciplinaire pour manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique, conformément à la [circulaire du 23 avril 2012](#) relative aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

La fiche d'entretien professionnel doit comporter la mention des voies et délais de recours car le compte rendu est un acte administratif susceptible de recours.

Tous les thèmes visés à [l'article 3 du décret n°2014-1526](#) et [1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) doivent être abordés au cours de l'entretien et renseignés dans le compte rendu. Si d'autres sujets sont évoqués, ils doivent également être retranscrits dans le compte rendu.

L'entretien professionnel est conduit par le **supérieur hiérarchique direct de l'agent**. A défaut, la procédure serait irrégulière ([Conseil d'Etat n°287453 du 6 décembre 2006](#)). Cette notion de « supérieur hiérarchique direct », est définie dans la circulaire du 6 août 2010 précitée comme fonctionnelle et indépendante de l'appartenance à un cadre d'emplois ou à un grade. Ainsi, le pouvoir hiérarchique est détenu de plein droit par l'autorité supérieure (Conseil d'Etat n°99882 du 30 juin 1950 Sieur Quéralt) qui organise le travail de l'agent considéré et contrôle son activité.

Le compte rendu, notifié à l'agent dans un délai de 15 jours, devra être signé par lui, et pourra être complété par ce dernier, puis devra être visé par l'autorité territoriale, et enfin, versé au dossier de l'agent. Une copie devra par ailleurs être communiquée au centre de gestion pour les collectivités ou établissements publics locaux affiliés, dans les délais compatibles avec les commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP).

RECOURS

La demande de révision du compte rendu :

L'agent dispose d'un délai de 15 jours francs suivant notification du compte rendu de l'entretien pour **saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision**. Le premier jour franc est compté à partir du lendemain de l'acte ou de la notification à 0h et expire le dernier jour à 24h. De plus, il permet à l'agent de déposer sa demande le premier jour ouvrable suivant la fin du délai si le dernier jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié.

L'autorité territoriale notifie sa réponse, dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision.

En cas de réponse défavorable, l'agent peut saisir la commission compétente dans un délai d'1 mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale. Le recours auprès de la CAP ou de la CCP interrompt le délai de recours contentieux. Après avis de la CAP ou de la CPP, l'autorité territoriale communique à l'agent le compte rendu définitif à verser à son dossier.

Toutefois, dès lors que l'autorité territoriale prend une décision contraire, elle informe dans le délai d'1 mois la CAP ou la CCP des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis ([article 30 du décret n°89-229 du 17 avril 1989](#)).

Les recours de droit commun :

- **Recours gracieux**

L'agent peut demander à l'autorité territoriale de reconsidérer le compte rendu de son entretien professionnel. L'absence de réponse de l'autorité territoriale au terme d'un délai de 2 mois vaut décision de rejet ([article L 231-4 du Code des relations entre le public et l'administration](#)).

Ce recours conserve le délai de recours contentieux qui recommence à courir, à compter de la décision explicite ou implicite de rejet de l'administration.

- **Recours contentieux**

L'agent dispose d'un délai franc de 2 mois pour saisir le tribunal administratif territorialement compétent. Il peut être engagé directement, sans exigence préalable de recours gracieux ou de demande de révision du compte rendu de l'entretien.