

STATUT

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Références :

- Code général de la fonction publique
- Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 publié au Journal officiel du 18 décembre 2014
- 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 du ministère de l'Intérieur pour la poursuite de la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale

L'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui lui est communiqué.

↳ Article L521-5 du code général de la fonction publique

Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 fixe les modalités de la mise en œuvre, **à titre pérenne à compter du 1^{er} janvier 2015**, de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, **à compter du 1^{er} janvier 2015** l'entretien professionnel est devenu obligatoire pour tous les employeurs publics territoriaux en lieu et place de la notation **pour les fonctionnaires**.

Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 a introduit pour certains agents contractuels une procédure d'évaluation qui reprend le dispositif de l'entretien professionnel déjà en vigueur pour les fonctionnaires. Les dispositions relatives à l'entretien professionnel s'appliqueront donc **aux activités professionnelles postérieures à la date du 1^{er} janvier 2016 pour certains agents contractuels**.

• Les bénéficiaires :

Le fonctionnaire bénéficie **chaque année** d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu.

Les agents contractuels recrutés **sur un emploi permanent par CDI** ou **par CDD d'une durée supérieure à un an** bénéficient **chaque année** d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Le décret n° 2014-1526 prévoit que « **tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dotés d'un statut particulier** » sont concernés par l'entretien professionnel. De fait cette formulation très générale englobe également les médecins, les biologistes ainsi que les psychologues qui n'étaient pas concernés par la notation, ni par l'expérimentation de l'entretien professionnel.

La date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission administrative paritaire (ou commissions consultatives paritaires pour les contractuels) dont relève l'agent évalué.

Pour le fonctionnaire ou les agents contractuels concernés, cet entretien est conduit **par le supérieur hiérarchique direct**.

↳ Article 2 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014

↳ Article 1-3, I du décret n°88-145 du 15 février 1988

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.

↳ Circulaire ministérielle du 6 août 2010

L'entretien professionnel se distingue de la notation notamment en ce qu'il est conduit **par le supérieur hiérarchique direct et qu'il supprime la note chiffrée**. Afin d'assurer une certaine homogénéité tant dans l'organisation que le déroulé de l'entretien professionnel, le décret n°2014-1526 précise :

- l'objet et les modalités pratiques de son organisation (Article 6),
- les différents thèmes abordés au cours de l'entretien et les critères (articles 3 & 4),
- le contenu du compte-rendu de l'entretien professionnel (Article 5),
- les voies de révision du compte rendu de l'entretien professionnel (Article 7). La demande de révision est introduite auprès de l'autorité territoriale. La commission administrative paritaire est saisie à la demande de l'agent s'il n'est pas satisfait de la réponse apportée par l'autorité territoriale à sa demande de révision.

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 reprend les mêmes prescriptions pour les agents contractuels concernés par l'entretien professionnel.

☞ Article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- **Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire :**

Ces critères sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ils sont fixés **après avis du comité social territorial**, et portent notamment sur :

- 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- 2° Les compétences professionnelles et techniques ;
- 3° Les qualités relationnelles ;
- 4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

☞ Article 4 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014

A défaut de précision réglementaire explicite quant à l'instance ayant le pouvoir de fixer ces critères, il reste possible de procéder par la voie d'une délibération et ce, **sous réserve de l'interprétation du juge**.

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 reprend les mêmes prescriptions pour les critères d'appréciation des agents contractuels concernés par l'entretien professionnel.

☞ Article 1-3, I du décret n°88-145 du 15 février 1988

- **Le contenu de l'entretien professionnel :**

L'entretien professionnel porte principalement sur :

- 1° **Les résultats professionnels obtenus** par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- 2° **Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir** et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- 3° **La manière de servir** du fonctionnaire ;
- 4° **Les acquis de son expérience professionnelle** ;
- 5° Le cas échéant, **ses capacités d'encadrement** ;
- 6° **Les besoins de formation** du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
- 7° **Les perspectives d'évolution professionnelle** du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

☞ Article 3 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014

Lors de son entretien professionnel annuel, le fonctionnaire reçoit une information sur l'ouverture et l'utilisation de ses droits afférents au compte personnel de formation

☞ Article L521-4 du code général de la fonction publique

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

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 reprend les mêmes prescriptions pour le contenu de l'entretien professionnel des agents contractuels concernés.

↳ Article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988

- **L'établissement du compte rendu de l'entretien :**

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct ; il comporte **une appréciation générale littérale sur la valeur professionnelle du fonctionnaire.**

↳ Articles 2 et 5 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014

Il est **notifié dans un délai maximum de 15 jours au fonctionnaire**, qui peut le compléter par ses observations sur la conduite de l'entretien ou sur les sujets abordés. Il 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 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014

↳ Article L521-3 du code général de la fonction publique

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.

↳ Article 6 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014

Depuis le 1er janvier 2021, les CAP n'ont plus connaissance des comptes-rendus d'entretien professionnel mais, à la demande du fonctionnaire, elles peuvent demander la révision de ce compte-rendu.

↳ Article 3 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014

↳ Article L521-5 du code général de la fonction publique

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 reprend les mêmes conditions de forme et de procédure pour l'établissement du compte rendu de l'entretien professionnel pour les agents contractuels concernés. Cependant l'organe compétent **pour les agents contractuels** sera la **commission consultative paritaire (lorsque celle-ci sera instituée).**

↳ Article 1-3, IV du décret n°88-145 du 15 février 1988

- **Une possibilité de demande de révision du compte-rendu :**

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 francs** suivant la notification du compte rendu au fonctionnaire (il s'agit d'un « délai franc » et donc il ne comprend pas le jour de la notification).

L'autorité territoriale doit notifier sa réponse dans un délai de 15 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. « Tous éléments utiles d'information » doivent alors être transmis à la CAP.

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 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 reprend les mêmes conditions de forme et de procédure pour la révision du compte rendu de l'entretien professionnel pour les agents contractuels concernés.

Cependant l'organe compétent en matière de demande de révision **pour les agents contractuels** sera la **commission consultative paritaire (lorsque celle-ci sera instituée).**

↳ Article 1-3, V du décret n°88-145 du 15 février 1988

- **Prise en compte du compte rendu de l'entretien au cours de la carrière de l'agent :**

a) Pour les fonctionnaires

Le décret n°2014-1526 précise les conditions dans lesquelles il est tenu compte de la valeur professionnelle pour la promotion interne et non plus seulement pour l'avancement des agents.

Ainsi, pour l'établissement du **tableau d'avancement de grade** et de la **liste d'aptitude de promotion interne**, il est procédé à une appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment :

- 1° **Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;**
- 2° Des propositions motivées formulées par le chef de service ;
- 3° Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.

↳ Article 8 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014

↳ Article L522-12 du code général de la fonction publique

Dans la mesure où l'**avancement d'échelon** est fonction notamment de la valeur professionnelle, l'appréciation portée au cours de l'entretien professionnel sera également prise en compte à ce titre.

↳ Article L522-3 du code général de la fonction publique

A compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019, les perspectives d'accès au grade supérieur pour les fonctionnaires ayant atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon de leur grade et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes. Celles-ci doivent faire l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de l'entretien, appréciation qui est portée à la connaissance de la CAP compétente.

↳ Article 3 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014

b) Pour les contractuels

Certains agents contractuels bénéficient, comme les fonctionnaires, d'un entretien professionnel annuel, selon les modalités prévues à l'article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ([cliquez ici pour consulter le décret](#)).

L'entretien professionnel ne concerne que les agents recrutés sur un emploi permanent :

- par CDI
- ou par un CDD d'une durée supérieure à un an.

↳ Article 1-3 I du décret n°88-145 du 15 février 1988

Le décret n°88-145 précise que les résultats des entretiens professionnels peuvent servir pour de fondement à une réévaluation de la rémunération ou une évolution des fonctions des agents contractuels.

↳ Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Vous retrouverez sur le site internet du centre de gestion du Calvados ([en cliquant ici](#))

- un modèle de délibération pour la mise en œuvre de l'entretien professionnel
- une fiche de compte rendu de l'entretien professionnel
- un modèle de fiche de poste