

STATUT

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Références :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, article 69
- 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

La loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 était venue prévoir par son article 69 la modification des articles 76 et 76-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 afin de prolonger l'expérimentation de l'entretien professionnel jusqu'au 31 décembre 2014.

Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 publié au Journal officiel du 18 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 technique**, 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

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 littéraire 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*

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*

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

↳ *Article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*

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

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 78 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Remarque ; S'agissant des agents contractuels, des dispositions similaires à celles relatives à l'entretien professionnel des fonctionnaires devraient être prochainement introduites dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Cette transposition est déjà intervenue pour les agents contractuels de l'État (Article 3 du décret n° 2014-364 du 21 mars 2014).

b) Pour les contractuels

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 ([Rubriques Gestion des carrières et statut / modèle d'acte](#)) :

- 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

Références :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à 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 relatif aux agents contractuels

Les agents concernés:

les fonctionnaires et agents contractuels (recrutés sur un emploi permanent par CDI ou par CDD d'une durée supérieure à un an)

Tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dotés d'un statut particulier sont concernés par l'entretien professionnel dès lors que leur statut particulier le prévoit expressément.

Au préalable, organisation de la procédure de l'entretien professionnel

La collectivité doit au préalable:

- **établir un document support standard de compte-rendu de l'entretien professionnel,**
- **dresser une fiche de poste pour chaque agent ,**
- **préciser, le cas échéant en fonction du personnel, les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, après avis du CT.**

Les critères sont fonction de la nature des tâches qui sont confiées aux agents et du niveau de responsabilité assumé. Ils peuvent porter notamment les résultats professionnels et la réalisation des objectifs, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles, la capacité d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions à un niveau supérieur.

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.**

Pour le jour de l'entretien:
- l'agent remplit les mentions relatives à l'état civil, et la description du poste occupé sur le document support servant de base au compte rendu,
- le supérieur hiérarchique direct commence à décliner les objectifs individuels à atteindre pour cet agent sur l'année à venir et à analyser ses résultats sur l'année passée.

Convocation de l'agent à l'entretien professionnel par le supérieur hiérarchique direct (**8 jours au moins avant l'entretien**). Le délai de 8 jours doit permettre à l'agent de préparer des éléments qu'il juge utile pour avoir une discussion constructive **avec son supérieur hiérarchique direct**. L'entretien professionnel doit être conduit annuellement.

La convocation de l'agent est accompagnée:

- de la fiche de poste de l'intéressé,
- d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu.

Contenu et déroulement de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel est conduit par le **supérieur hiérarchique direct de l'agent évalué**

L'entretien porte principalement sur les **résultats obtenus** par l'agent au regard des objectifs qui lui avaient été fixés et aborde la **définition des objectifs pour l'année à venir**.

Doivent également être évoqués la **manière de servir de l'agent, les acquis de son expérience professionnelle**, et le cas échéant **ses capacités d'encadrement, ses besoins de formation et ses perspectives d'évolution professionnelle**.

Anticiper la procédure de mise en oeuvre de l'entretien professionnel notamment pour qu'elle soit compatible avec les dates prévisibles des CAP (*) et permettre l'examen des éventuelles demandes de révisions.

Enfin, l'entretien professionnel se poursuit par l'appréciation générale et littérale, rédigée uniquement par le supérieur hiérarchique direct, traduisant la valeur professionnelle de l'agent évalué au regard des critères préalablement définis par la collectivité.

le compte rendu de l'entretien professionnel

Le compte rendu est complété au moment de l'entretien, lors de la discussion et des échanges. Il est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct.

A ce titre il fera état, le cas échéant, des points de convergence comme de divergence.

Tous les thèmes abordés au cours de l'entretien doivent être renseignés sur le compte rendu.

Dans un délai de 15 jours maximum suivant la date de l'entretien professionnel, le compte rendu de l'entretien professionnel est **notifié à l'agent évalué**. Attention : la notification doit mentionner les voies et délais de recours contentieux et la possibilité de demander une révision du compte rendu de l'entretien.

Ensuite, **l'agent le retourne signé à son supérieur hiérarchique direct, éventuellement complété par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté**. La signature de l'agent atteste qu'il en a pris connaissance et ne présume pas de son accord, elle ne fait pas non plus obstacle à ce que l'agent formule une demande de révision ou exerce les voies de recours habituelles

Le supérieur hiérarchique soumet le compte rendu complété le cas échéant des observation de l'agent, à son autorité territoriale.

L'autorité territoriale vise le compte-rendu de l'entretien professionnel.

Le compte rendu de l'entretien est ensuite versé au dossier de l'agent par l'autorité territoriale et communiqué à l'agent.

Lorsque la collectivité territoriale est affiliée à un centre de gestion, elle lui communique une copie du compte-rendu **par voie dématérialisée** dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions administratives paritaires (*) (contacter le service carrière du cdg 14 pour plus d'information).

Procédure de révision

Dans les 15 jours francs suivant la notification du compte rendu, l'agent peut formuler une demande de révision auprès de son autorité territoriale.

A compter de la date du dépôt de la demande de révision, **l'autorité territoriale dispose d'un délai de 15 jours pour répondre** à l'agent évalué.

Dans le délai d'1 mois à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision, l'agent peut saisir la CAP (*) pour obtenir la modification du compte rendu.

Si la CAP (*) estime que la demande de révision est justifiée => Proposition pour avis à l'autorité territoriale de modifier le compte rendu de l'entretien

Si la CAP (*) estime que la révision n'est pas justifiée => Pas de proposition de révision du compte rendu

Au terme de la procédure devant la CAP (*), la collectivité communique à l'agent évalué, qui en accuse réception, le **compte rendu définitif** de l'entretien professionnel.

La collectivité n'est pas tenue par l'avis de la CAP (*).

Attention : la notification doit mentionner clairement les voies et délais de recours contentieux

Recours gracieux

Le recours gracieux doit être adressé, **dans un délai de 2 mois** à compter:

- soit de la notification initiale du compte rendu de l'entretien professionnel,
- soit de la réception de la réponse de l'autorité territoriale à la demande de révision,
- soit après communication du compte rendu de l'entretien révisé éventuellement par l'autorité territoriale, après avis de la CAP (*).

Par ailleurs, l'exercice du recours gracieux auprès de l'autorité territoriale conserve le délai de recours contentieux à l'encontre du compte rendu de l'entretien professionnel. (Conseil d'Etat n°83341 du 28 avril 1989)

Recours contentieux

Le recours contentieux s'exerce dans les mêmes conditions que le recours gracieux, **dans un délai de 2 mois**, à compter:

- soit de la notification initiale du compte rendu de l'entretien professionnel,
- soit de la réception de la réponse de l'autorité territoriale à la demande de révision,
- soit après communication du compte rendu de l'entretien révisé éventuellement par l'autorité territoriale, après avis de la CAP (*).

Le compte rendu de l'entretien professionnel peut être contesté directement devant le juge administratif sans que le défaut de demande préalable de révision auprès de la CAP (*) et l'absence de recours gracieux y fassent obstacle. (Conseil d'Etat n°82023 du 5 mai 1972)

Définition

Jour franc : Durée de 24 heures, utilisé pour calculer un délai qui ne court qu'à partir de la fin du jour de référence (Exemple: Un délai de 10 jours francs, débutant un lundi 11 mai 2015, s'achève le jeudi 21 mai 2015 au soir).

(*) Pour les agents contractuels, la **commission consultative paritaire** sera compétente (lorsque celle-ci sera instituée).