

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Textes de référence :

- [Articles L521-1 à L521-5 du code général de la fonction publique](#)
- [Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014](#) relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- [Art 1-3 du 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
- [Circulaire du 6 août 2010](#) sur la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des collectivités territoriales.
- [Circulaire](#) 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 (*pour information*)



Qu'est qu'un entretien professionnel ?

 L'entretien professionnel est un moment d'échange entre le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique direct. Il porte sur le bilan de l'année écoulée et les objectifs pour l'année suivante. C'est un acte essentiel dans la gestion des ressources humaines permettant une évaluation du professionnalisme et des compétences de l'agent.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'entretien professionnel est obligatoire. Cette généralisation a mis fin au système de la notation professionnelle qui était à l'œuvre.

L'entretien professionnel est réalisé **chaque année** et donne lieu à un **compte-rendu** signé.

Qui réalise l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel se déroule en présence de deux individus : l'agent et son supérieur hiérarchique direct (n+1).

 Un entretien d'évaluation qui n'est pas conduit par un supérieur hiérarchique direct est irrégulier ([Conseil d'Etat, 6 décembre 2006, n°284753](#)).

🔗 La Cour administrative d'appel de Lyon a précisé que le supérieur hiérarchique direct compétent pour conduire l'entretien d'évaluation était la personne disposant « de l'ensemble des prérogatives lui permettant à la fois d'organiser le travail [...] d'adresser des instructions, de contrôler [l'] activité et de modifier, retirer ou valider ses actes » (CAA Lyon, 3 décembre 2018, n° 16LY00043).

Il doit donc y avoir un lien fonctionnel direct entre le supérieur hiérarchique qui évalue et l'agent évalué. L'évaluateur est notamment celui qui organise et contrôle le travail de l'agent au quotidien.

Qui sont les agents concernés par l'entretien professionnel ?

Bénéficiaires	
Tous les fonctionnaires titulaires de tous les cadres d'emplois ou emplois de la fonction publique territoriale dotés d'un statut particulier.	Les agents contractuels recrutés sur un <u>emploi permanent</u> par contrat à durée indéterminée (CDI) ou par contrat à durée déterminée (CDD) <i>d'une durée supérieure à un an</i> .
Cas particuliers	
Les fonctionnaires en détachement : <ul style="list-style-type: none"> de <u>longue durée</u> : évaluation par l'administration d'accueil de <u>courte durée</u> : évaluation par l'autorité territoriale d'origine 	Le fonctionnaire ayant plusieurs employeurs (cumul d'emplois publics) est évalué par l'autorité auprès de laquelle il exerce la plus grande partie de son activité, après recueil de l'avis des autres employeurs publics.
Exclusion	
Les fonctionnaires stagiaires ne font pas l'objet d'un entretien professionnel au sens des décrets n°2014-1526 et 88-145.	

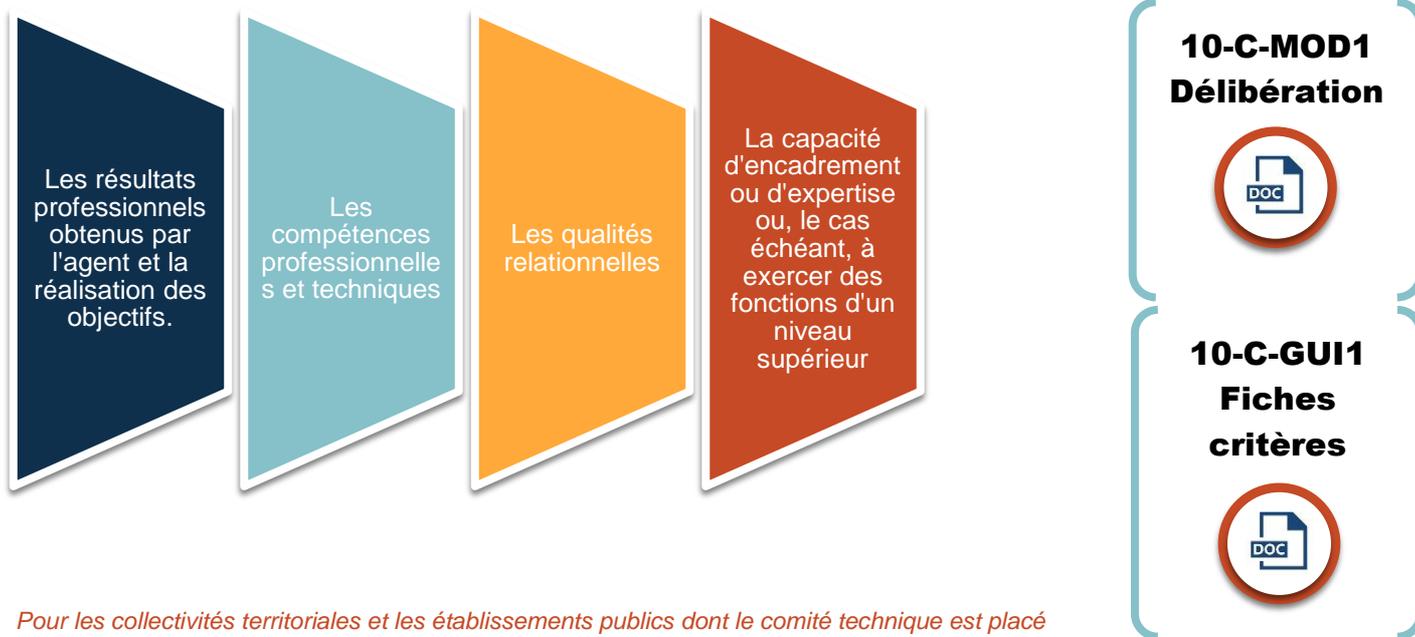
Sur quoi porte l'entretien professionnel ?



Comment est appréciée la valeur professionnelle du fonctionnaire ?

Le supérieur hiérarchique direct apprécie la valeur professionnelle du fonctionnaire, au terme de l'entretien, en prenant en compte la nature des tâches qui lui sont confiées et le niveau de responsabilité assumé, au regard de critères prévus préalablement.

Ces critères, qui peuvent être fixés par délibération après avis du comité technique, portent notamment sur :



Pour les collectivités territoriales et les établissements publics dont le comité technique est placé auprès du centre de gestion, il convient de se référer aux critères validés en comité technique le 27 mai 2011 et mis à jour le 18 juin 2021.

Comment s'organise l'entretien professionnel ?

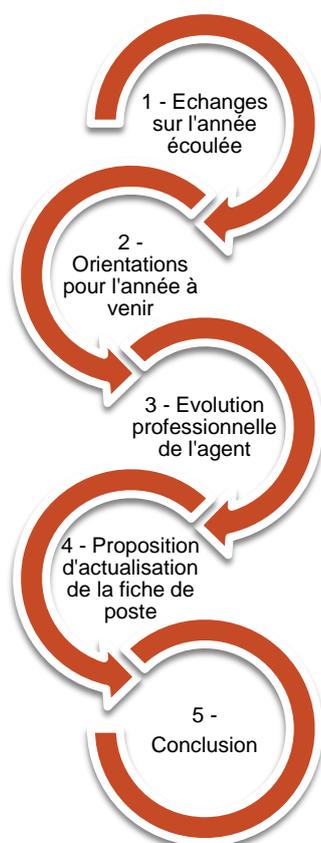
Les prérequis :

- ✓ La fiche de poste de l'agent doit être formalisée.
- ✓ L'organigramme de la collectivité doit être élaboré.
- ✓ Le supérieur hiérarchique direct de l'agent (n+1) doit être identifié.
- ✓ La fiche d'entretien professionnelle doit être préparée, en prenant en compte les critères d'appréciation évoqués ci-dessus.

L'entretien professionnel de l'agent suit le processus suivant :



Plus particulièrement, l'entretien professionnel se déroule en cinq étapes le jour J :



AFIN DE MIEUX APPREHENDER LE CONTENU DU COMPTE-RENDU ET LA POSTURE PROFESSIONNELLE A ADOPTER AU COURS DE CET ENTRETIEN, NOUS VOUS INVITONS A CONSULTER LES DOCUMENTS SUIVANTS :

10-C-FORM1
Entretien
professionnel



10-C-GUI2
Conseil
entretien



⚠ Vigilance :

Lors de l'entretien professionnel annuel, le fonctionnaire doit recevoir une information sur les modalités d'ouverture et d'utilisation de ses droits afférents au compte personnel de formation (CPF). Cela n'implique toutefois pas d'indiquer précisément le volume des heures présentes sur ce CPF, information que l'agent peut obtenir facilement sur :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Que se passe-t-il lorsque l'agent n'est pas en accord avec le contenu du compte-rendu de son entretien professionnel ?

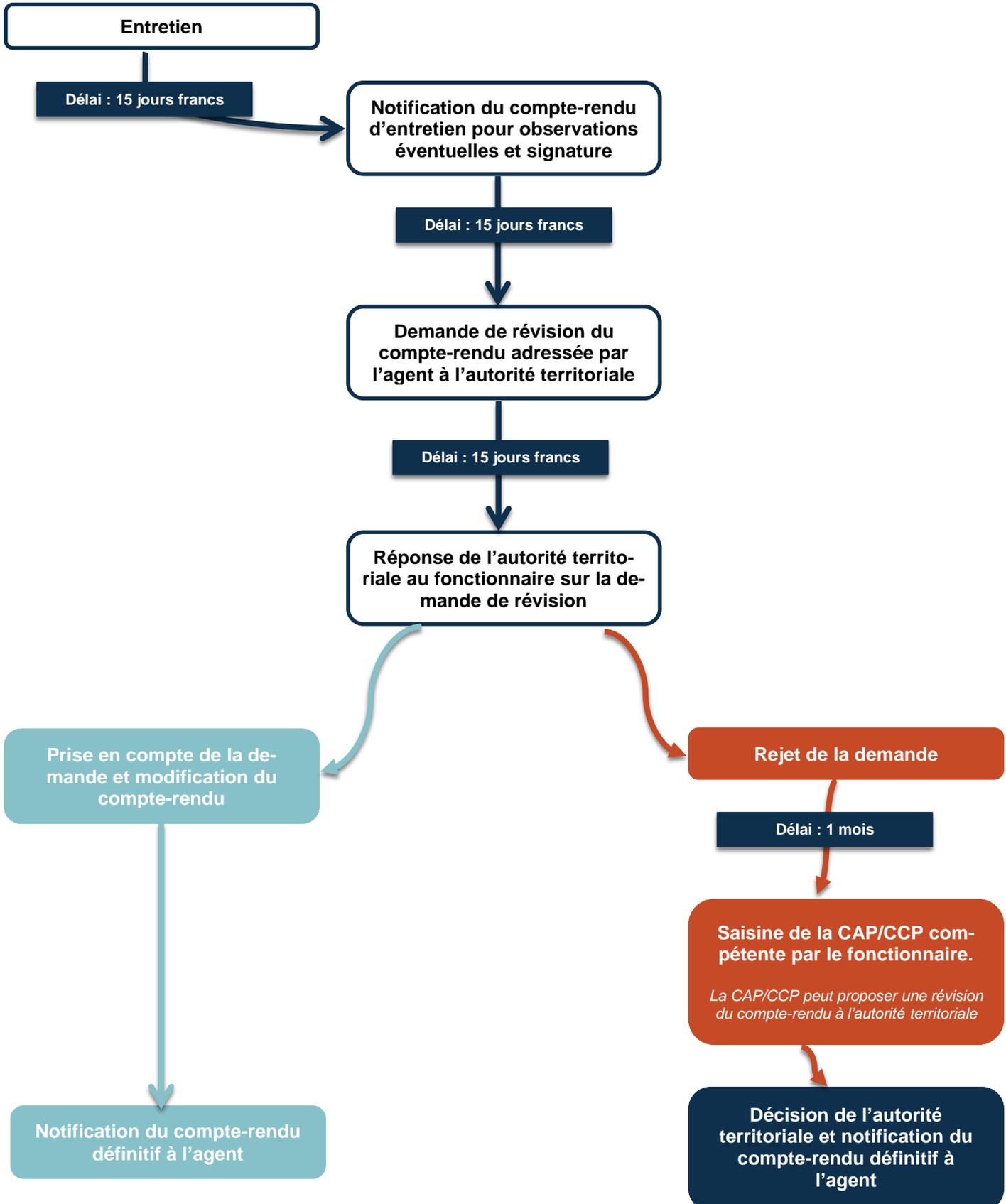
L'agent mécontent du contenu de son compte-rendu d'entretien professionnel peut dans un premier temps émettre des observations au sein dudit compte-rendu. L'autorité territoriale pourra ou non prendre en considération ces observations avant de le viser.

L'agent mécontent pourra également :

- Demander la **révision de son compte-rendu** auprès de l'autorité territoriale compétente en respectant la procédure prévue à l'article 7 du décret n°2014-1526 et au V de l'article 1-3 du décret n°88-145 (*cf. procédure ci-dessous schématisée*).
- Exercer l'un des **recours de droit commun** (gracieux et/ou contentieux) pour contester le contenu de son compte-rendu d'entretien, sans avoir préalablement demandé la révision à l'autorité hiérarchique.

Recours gracieux	Recours contentieux
<p>Il est exercé auprès de l'autorité territoriale dans le délai de 2 mois à compter soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De la notification initiale du compte-rendu de l'entretien professionnel. - De la réception de la décision de rejet de la demande de révision avant avis de la CAP/CCP. - De la notification du compte-rendu d'entretien définitif, éventuellement révisé par l'autorité territoriale, après avis de la CAP/CCP. <p>L'absence de réponse de l'autorité territoriale au recours gracieux vaut décision implicite de rejet.</p>	<p>L'agent mécontent peut saisir le tribunal administratif compétent dans le délai de 2 mois à compter soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 notification du compte-rendu d'entretien définitif, éventuellement révisé par l'autorité territoriale, après avis de la CAP/CCP. - De la décision de rejet explicite ou implicite de l'autorité territoriale prise sur le recours gracieux

Procédure de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel à la demande de l'agent



CDG 53 – service Conseil juridique