

L'entretien individuel des agents territoriaux

L'appréciation professionnelle des fonctionnaires territoriaux comme celle des agents contractuels recrutés au moins pour une durée de un an ou en CDI résulte exclusivement d'un entretien professionnel et non plus de leur notation.

01 – Dans quel cadre juridique l'entretien professionnel est-il conduit ?

Instauré à titre expérimental dans la fonction publique territoriale plusieurs années durant à partir de 2008, l'entretien professionnel est inscrit dans la loi du 26 janvier 1984 depuis 2014.

Ainsi, pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires, l'autorité territoriale se fonde obligatoirement sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct (loi n°84-53, art. 76).

En outre, l'entretien professionnel donne lieu à un compte rendu dont les commissions administratives paritaires (CAP) ont connaissance. Elles peuvent, à la demande de l'intéressé, en demander la révision.

02 – Sur quoi porte l'entretien professionnel ?

Il porte principalement sur les éléments suivants :

- les résultats professionnels du fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement de son service,
- 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 ;
- la manière de servir du fonctionnaire,
- les acquis de son expérience professionnelle,
- le cas échéant, ses capacités d'encadrement,
- 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 qu'à l'accomplissement de ses formations obligatoires,
- les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

En outre, les perspectives d'avancement au grade supérieur des agents justifiant de plus de trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon du grade détenu font l'objet chaque année, lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, d'une appréciation particulière de leur supérieur hiérarchique direct. Cette appréciation est portée à la connaissance des membres de la commission administrative paritaire compétente.

Enfin, 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.

03 – Comment sont déterminés les critères permettant d’apprécier la valeur professionnelle des agents ?

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle des fonctionnaires est appréciée sont fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères sont fixés après avis du comité technique. Ils portent notamment sur 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, le cas échéant, à exercer des fonctions d’un niveau supérieur.

04 – Qui conduit l’entretien professionnel ?

L’entretien des agents est conduit par leur supérieur hiérarchique direct, qui établit et signe un compte rendu. Celui-ci comporte une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire au regard des critères fixés (lire la question n°3).

05 – Quelle est la procédure à suivre ?

Le décret du 16 décembre 2014 précise les modalités d’organisation de l’entretien professionnel.

Le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire convoque celui-ci au moins huit jours avant la date de l’entretien. Celle-ci est fixée par le supérieur hiérarchique direct, en fonction, notamment, du calendrier de la commission administrative paritaire dont relève l’agent évalué.

Cette convocation est accompagnée de la fiche de poste de l’intéressé et d’un exemplaire de la fiche d’entretien professionnel servant de base au compte rendu.

Par ailleurs, le compte rendu porte sur les thèmes prévus par le décret (lire question n°3) et sur l’ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l’entretien.

Ensuite, il est notifié au fonctionnaire dans un délai maximum de quinze jours. Ce dernier peut, le cas échéant, le compléter par ses observations sur la conduite de l’entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté. Il le signe pour attester qu’il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct.

Le compte rendu, complété, le cas échéant, des observations de l’agent, est ensuite visé par l’autorité territoriale.

On notera que ce document est versé au dossier du fonctionnaire par l’autorité territoriale et communiqué à l’intéressé.

Enfin, lorsque la collectivité territoriale ou l’établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie lui en est communiquée, dans les délais compatibles avec l’organisation des commissions administratives paritaires.

06 – Le compte rendu de l’entretien professionnel peut-il être révisé ?

Le fonctionnaire peut adresser à l’autorité territoriale une demande de révision du compte rendu de l’entretien professionnel, dans un délai de quinze jours francs suivant sa notification.

L’autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l’entretien professionnel.

En outre, les commissions administratives paritaires peuvent, à la demande de l’intéressé et sous réserve qu’il ait au préalable exercé la demande de révision à l’autorité territoriale, proposer à celle-ci la modification du compte rendu de l’entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions administratives paritaires de tous éléments utiles d’information. Les CAP doivent être saisies dans un délai de un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l’autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision.

Enfin, l’autorité territoriale communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l’entretien professionnel.

07 – De quelle manière l’entretien professionnel est-il pris en compte dans l’avancement des agents ?

L’entretien professionnel est pris en compte dans l’établissement des tableaux d’avancement établis pour l’avancement de grade des fonctionnaires territoriaux.

Ainsi, pour l’établissement de ces tableaux, il peut notamment être procédé à un examen de la valeur professionnelle du fonctionnaire et des acquis de leur expérience professionnelle (loi n°84-53, art. 79 et 80).

Sur ce point, le décret du 16 décembre 2014 (art. 8) précise que pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires concernés, il est tenu compte, notamment,

- des comptes rendus d’entretiens professionnels,
- des propositions motivées formulées par le chef de service,
- et, pour la période antérieure à la mise en place de l’entretien professionnel, des notations.

Les fonctionnaires sont inscrits au tableau d’avancement par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l’ancienneté dans le grade.

08 – Dans quelle mesure l’entretien professionnel est-il pris en compte pour la promotion interne ?

Aux termes de l’article 39 de la loi du 26 janvier 1984, la promotion interne peut intervenir après inscription sur une liste d’aptitude établie après avis de la commission consultative paritaire compétente, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l’expérience professionnelle des agents.

Comme pour l’avancement de grade (lire la question n°7), l’appréciation de la valeur professionnelle des intéressés résulte notamment des comptes rendus d’entretiens professionnels, des propositions motivées formulées par le chef de service, et, pour la période antérieure à la mise en place de l’entretien professionnel, des notations (décret n°2014-1526, art. 8).

09 – Les agents contractuels bénéficient-ils d’un entretien professionnel ?

Les dispositions du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels territoriaux offrent à ces agents un dispositif quasi similaire à celui des fonctionnaires.

Ainsi, les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée (CDI) ou par contrat à durée déterminée (CDD) d’une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d’un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Comme les titulaires, cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct qui en fixe également la date en fonction, notamment, du calendrier de la commission consultative paritaire dont relève l’agent évalué. Les modalités d’organisation de l’entretien professionnel sont identiques à celles des fonctionnaires.

En outre, les points principaux sur lesquels porte l’entretien et les critères sur lesquels est appréciée la valeur professionnelle des agents sont également évoqués par le décret, et ce, de la même manière que pour les fonctionnaires (décret n° 88-145, art. 1-3).

Focus

Lexique – Qu’est-ce qu’une commission consultative paritaire ?

« Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont consultées pour les questions d’ordre individuel concernant les personnels contractuels. [...Elles] sont placées auprès des collectivités territoriales, de leurs établissements publics ou auprès des centres de gestion selon le cas. Source : fonction-publique.gouv.fr

10 – Les agents contractuels peuvent-ils contester le compte rendu de leur entretien ?

Les agents peuvent saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision du compte rendu de leur entretien professionnel. Ils disposent de quinze jours francs suivant la notification qu'ils ont reçue du compte rendu de l'entretien pour faire cette demande. A son tour, l'autorité territoriale dispose de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel pour notifier sa réponse.

Par ailleurs, les agents peuvent également saisir les CCP pour qu'elles proposent à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Ils doivent au préalable avoir exercé la demande de révision auprès de l'autorité territoriale. Les CCP doivent être saisies dans un délai de un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale.

Enfin, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel doit être communiqué par l'autorité territoriale aux agents qui en accusent réception.

REFERENCES

- [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 de la fonction publique territoriale