

Réf. : CDG-INFO2015-1/CDE

Personnes à contacter : Christine DEUDON et Sylvie TURPAIN
☎ : 03.59.56.88.48/58

Date : le 22 décembre 2014

MISE A JOUR DU 4 MAI 2017

Suite à la parution du décret n° 2017-722 du 02/05/2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade (JO du 04/05/2017), le présent fascicule a été mis à jour (page 3).

**LA PERENNISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
POUR LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX**

REFERENCES JURIDIQUES :

- ♦ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 76,
- ♦ Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux (JO du 18/12/2014),
- ♦ Décret n° 2017-63 du 23 janvier 2017 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle de certains fonctionnaires territoriaux (JO du 25/01/2017),
- ♦ Décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelle de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade (JO du 04/05/2017).

P.J. : Schéma des modalités d'organisation de l'entretien professionnel et de la procédure de révision

- **L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL REMPLACE LA NOTATION POUR LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX**
- **DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EVALUATIONS AFFERENTES AUX ACTIVITES POSTERIEURES AU 01/01/2015**

La loi n° 2014-58 du 27/01/2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles modifie les articles 76 et 76-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 en ce qui concerne l'entretien professionnel.

En effet, l'article 76 prévoit que « *L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.*

Les commissions administratives paritaires ont connaissance de ce compte rendu ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent demander sa révision ».

Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 fixe les modalités d'application de cette disposition. Il s'applique à compter du 1er janvier 2015 aux évaluations afférentes aux activités postérieures à cette date.

Par conséquent, le décret n° 86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux ainsi que l'expérimentation de l'entretien professionnel sont abrogés à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les nouvelles dispositions rendent obligatoire l'entretien professionnel en lieu et place de la notation, l'organe délibérant de la collectivité n'a donc pas à prendre une délibération pour instaurer cet entretien.

1 - LA MISE EN PLACE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les nouvelles dispositions rendent obligatoire, pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, l'entretien professionnel, en lieu et place de la notation. Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 fixe les modalités selon lesquelles il est réalisé par le supérieur hiérarchique direct ainsi que les conditions dans lesquelles il en est tenu compte pour l'avancement des agents.

⇒ Articles 2 et 8 du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014.

Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 est applicable à tous les cadres d'emplois et emplois de la fonction publique territoriale dotés d'un statut particulier.

⇒ Article 1^{er} du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014.

Suite à la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE n° 388060 Syndicat national des médecins de PMI du 30 décembre 2015), le décret n° 2017-63 du 23/01/2017 modifie tous les statuts particuliers, y compris les emplois administratifs et techniques de direction (emplois fonctionnels) en y introduisant le principe d'une appréciation de la valeur professionnelle dans les conditions fixées par le décret n° 2014-1526 du 16/12/2014.

Il prévoit néanmoins pour les médecins territoriaux, les psychologues territoriaux, les sages-femmes territoriales ainsi que pour les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux que l'appréciation porte sur l'ensemble des critères définis par l'article 4 du décret n° 2014-1526 du 123/12/2014 :

- dans le respect de l'indépendance professionnelle prévue à l'article R. 4127-5 du code de la santé publique (pour les médecins territoriaux),
- dans le respect de leurs pratiques professionnelles (pour les psychologues territoriaux),
- dans le respect de l'indépendance professionnelle prévue à l'article R. 4127-307 du code de la santé publique (pour les sages-femmes territoriales),
- dans le respect de l'indépendance professionnelle prévue aux articles R. 4235-3 du code de la santé publique et R. 242-33 du code rural et de la pêche maritime (pour les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux).

Seuls les fonctionnaires territoriaux (stagiaires et titulaires) sont concernés par l'entretien professionnel. Sont exclus du bénéfice de ces dispositions les agents contractuels de droit public.

⇒ Article 2 du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014.

Les agents contractuels sont régis par l'article 1^{er}-3 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

☞ Article 1^{er}-3 du décret 88-145 du 15/02/1988 : Les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu (Pour toute information relative aux contractuels, le guide des agents contractuels est consultable sur le site www.cdg59.fr dans la partie carrières/Les agents contractuels).

2 - LA DEFINITION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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

D'une façon générale, l'entretien professionnel se définit comme étant un moment d'échanges et de dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct en vue d'établir et d'apprécier la valeur professionnelle du fonctionnaire évalué.

La date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission administrative paritaire.

⇒ Article 2 du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014.

➤ Les thèmes abordés lors de l'entretien

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire. Il 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.

Lorsque le fonctionnaire a 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 du grade dont il est titulaire 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, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien mentionné à l'article 5 du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014. Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente. Ces dispositions sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes.

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.

⇒ Article 3 du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014.

3 - LES CRITERES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires sont déterminés en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité.

Ces critères, fixés après avis du comité technique, 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 16/12/2014.

Pour les médecins territoriaux, les psychologues territoriaux, les sages-femmes territoriales ainsi que pour les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux, l'appréciation porte sur l'ensemble des critères définis par l'article 4 du décret n° 2014-1526 du 12/12/2014 :

- dans le respect de l'indépendance professionnelle prévue à l'article R. 4127-5 du code de la santé publique, (pour les médecins territoriaux),
- dans le respect de leurs pratiques professionnelles (pour les psychologues territoriaux),
- dans le respect de l'indépendance professionnelle prévue à l'article R. 4127-307 du code de la santé publique (pour les sages-femmes territoriales),
- dans le respect de l'indépendance professionnelle prévue aux articles R. 4235-3 du code de la santé publique et R. 242-33 du code rural et de la pêche maritime (pour les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux).

4 - LE COMPTE-RENDU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le supérieur hiérarchique direct, et non l'autorité territoriale, établit et signe le compte-rendu de l'entretien qui comporte une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire au regard des critères fixés après l'entretien.

⇒ Article 5 du décret n° 2014-1526 du 12/12/2014.

5 - LES MODALITES D'ORGANISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes :

1. **La convocation du fonctionnaire :**

Huit jours au moins avant la date de l'entretien, l'agent est convoqué par le supérieur hiérarchique direct.

La 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.

2. **L'établissement du compte-rendu :**

Au moment de l'entretien, le compte-rendu sera complété. Il porte sur les thèmes prévus à l'article 3 du décret ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien.

3. **La notification du compte-rendu au fonctionnaire évalué :**

Dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de l'entretien, le compte-rendu est notifié au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct.

La signature du fonctionnaire évalué ne fait pas obstacle à ce que l'agent formule une demande de révision ou exerce les voies de recours de droit commun.

☞ **Délais et voies de recours contentieux** : il est important de faire figurer dans le compte-rendu, au niveau de la page de signature, les délais et voies de recours contentieux.

En effet, il peut également être utile de rappeler au fonctionnaire évalué la possibilité qui lui est ouverte de s'inscrire préalablement dans une procédure interne de révision du compte-rendu de l'entretien.

La circulaire ministérielle NOR : IOCB1021299C du 06/08/2010 qui à l'origine avait été rédigée lors de l'expérimentation de l'entretien professionnel rappelle la procédure de recours gracieux et contentieux de droit commun pour l'entretien professionnel.

4. **Le visa par l'autorité territoriale**

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

5. Le compte-rendu est versé au dossier du fonctionnaire par l'autorité territoriale et est communiqué à l'agent.

6. La Commission Administrative Paritaire :

Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale, une copie est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des Commissions Administratives Paritaires.

⇒ Article 6 du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014.

6 - LA DEMANDE DE REVISION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Sans exclure les voies de recours gracieux et contentieux de droit commun (*), le décret n° 2014-1526 du 14 décembre 2014 a prévu une procédure de révision propre à l'entretien professionnel. Cette procédure interrompt le délai de recours contentieux.

➤ **La demande de révision auprès de l'autorité territoriale :**

Dans un délai de quinze jours francs suivant la notification de son compte-rendu de l'entretien, le fonctionnaire peut saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision de ce compte-rendu. Cette demande de révision constitue un préalable obligatoire à l'éventuelle saisine de la Commission administrative paritaire.

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, l'autorité territoriale notifie sa réponse.

☞ **Définition du jour franc** : Un jour franc est un jour entier décompté de 0 heure à 24 heures. Lorsque un délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 heures.

➤ **La Commission administrative paritaire :**

Sous réserve qu'il ait au préalable formulé une demande de révision auprès de son autorité territoriale, l'intéressé peut saisir la Commission administrative paritaire compétente dans un délai d'un mois suivant la notification de la réponse explicite ou implicite (deux mois suivant le recours de l'agent) de l'autorité territoriale à sa demande de révision.

La Commission administrative paritaire peut alors proposer à l'autorité territoriale la modification du compte-rendu de l'entretien professionnel. Elle n'a pas le pouvoir de réviser directement le compte-rendu de l'entretien professionnel.

L'autorité territoriale communique ensuite au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

⇒ Article 7 du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014.

(*) La procédure de recours gracieux et contentieux de droit commun est consultable dans la circulaire ministérielle NOR : IOCB1021299C (paragraphe II - 2) du 06/08/2010 qui à l'origine avait été rédigée lors de l'expérimentation de l'entretien professionnel.

7 - LA PRISE EN COMPTE DES COMPTES-RENDUS D'ENTRETIENS PROFESSIONNELS POUR L'ETABLISSEMENT DU TABLEAU D'AVANCEMENT DE GRADE ET LA PROMOTION INTERNE

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

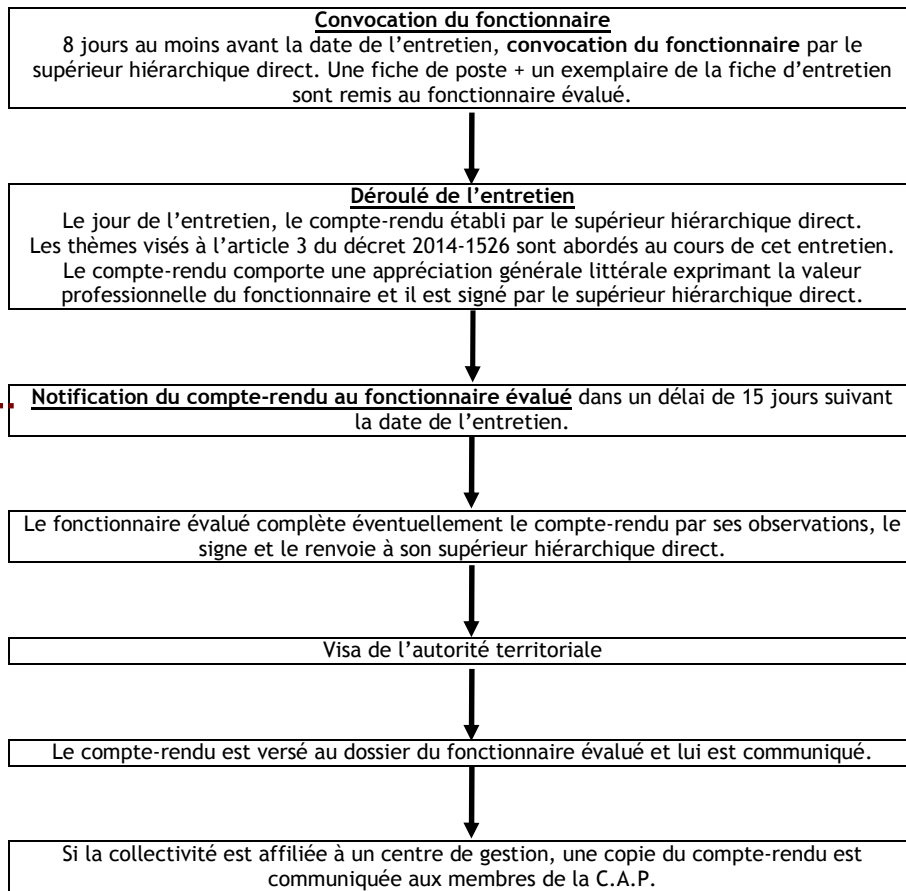
1. Des comptes-rendus d'entretiens professionnels,
2. Des propositions motivées formulées par le chef de service,
3. Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.

Les fonctionnaires sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite ou sur liste d'aptitude établie par la voie de la promotion interne.

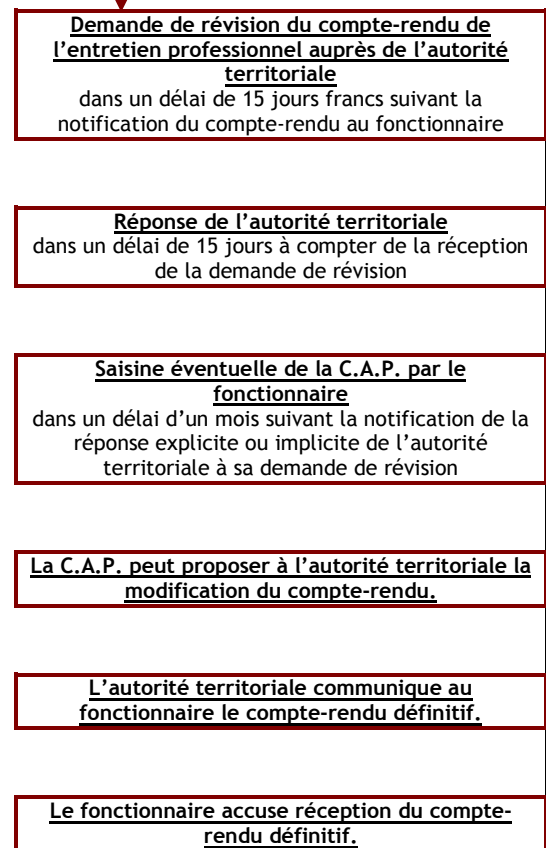
Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

⇒ Article 8 du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014.

LES MODALITES D'ORGANISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET LA PROCEDURE DE REVISION



La procédure de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel



La procédure de recours de droit commun

