

Réf. : CDG-INFO2010-13/CDE

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

Date : le 6 septembre 2010

MISE A JOUR DU 28 JANVIER 2014

Suite à la parution de la loi n° 2014-58 du 27/01/2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, le présent fascicule a été mis à jour.

L'EXPERIMENTATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL AU TITRE DES ANNEES 2010 A 2014

N.B. : Suite à la parution du décret n° 2014-1526 du 16/12/2014, ce CDG-INFO a été remplacé par le CDG-INFO2015-1 du 22/12/2014.

REFERENCES JURIDIQUES :

- ♦ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale notamment l'article 76-1,
- ♦ Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (JO du 30/06/2010),
- ♦ Circulaire NOR : IOCB1021299C du 06/08/2010 relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des collectivités territoriales.

⇒ Annexe :

Modèle de délibération relative à l'expérimentation de l'entretien professionnel annuel



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 ».

Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités d'application de cette disposition.

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

Dans l'attente, l'expérimentation de l'entretien professionnel est prolongée pour les années 2013 et 2014.

Les collectivités qui n'ont pas encore délibéré sur cette expérimentation peuvent donc le faire cette année encore.

Au 1er janvier 2015, la notation sera remplacée obligatoirement par l'entretien professionnel.

Un CDG-INFO relatif à l'entretien professionnel sera consultable sur notre site lorsque le décret d'application sera paru au journal officiel.

Ces dispositions introduites par le décret n° 2010-716 du 29/06/2010 ont pour objet de permettre l'application de l'article 76-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 issu des lois n° 2009-972 du 03/08/2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique et n° 2010-751 du 05/07/2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Cet article prévoit, à titre expérimental, la mise en place de l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale pour les années 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014. En effet, les collectivités peuvent remplacer la notation par un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires.

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.

1 - LA MISE EN PLACE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LA NECESSITE D'UNE DELIBERATION

L'entretien professionnel ne s'impose pas à la collectivité. Il suppose une délibération de l'assemblée délibérante qui visera les **fonctionnaires titulaires concernés soit dans leur totalité, soit par cadre d'emplois ou emplois.**

Dans ce cas, il remplacera la notation et sera conduit par le supérieur hiérarchique direct. En effet, pour ces agents, les dispositions relatives à la notation cesseront de leur être applicables.

Ne sont pas concernés par l'expérimentation de l'entretien professionnel :

- Les agents non titulaires,
- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les cadres d'emplois dont les statuts particuliers ne prévoient pas de système de notation (médecins par exemple).

⇒ Article 1^{er} du décret n° 2010-716 du 29/06/2010.

2 - LA DEFINITION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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

⇒ Article 2 du décret n° 2010-716 du 29/06/2010.

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.

➤ 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. La détermination des 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 aux formations dont il a bénéficié,
7. Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

⇒ Article 3 du décret n° 2010-716 du 29/06/2010.

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. L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs,
2. Les compétences professionnelles et techniques,
3. Les qualités relationnelles,
4. La capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

⇒ Article 4 du décret n° 2010-716 du 29/06/2010.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée doivent pouvoir être reliés à l'un des thèmes abordés lors de l'entretien.

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° 2010-716 du 29/06/2010.

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 :

La circulaire ministérielle NOR : IOCB1021299C du 06/08/2010 précise les informations suivantes :

Pour le jour de l'entretien, le fonctionnaire évalué et le supérieur hiérarchique devront avoir pré-rempli les parties du compte-rendu qui les concernent.

Le fonctionnaire évalué aura complété son état civil, sa situation familiale mais aussi la description du poste occupé.

Le supérieur hiérarchique direct aura commencé à décliner les objectifs individuels à atteindre pour cet agent, pour l'année N + 1, au regard des objectifs généraux fixés au service dont il a la charge et d'analyser les résultats du fonctionnaire évalué sur l'année en cours.

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.

La circulaire ministérielle NOR : IOCB1021299C du 06/08/2010 donne aussi quelques éléments d'information concernant le déroulé de l'entretien.

3. Après avoir été signé par le supérieur hiérarchique, le compte-rendu est visé par l'autorité territoriale qui le complète, éventuellement, de ses observations.

4. La notification du compte-rendu au fonctionnaire évalué :

Dans un délai maximum de dix 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.

Dans un délai maximum de dix jours, l'agent signe ce compte-rendu pour attester qu'il en a pris connaissance et le retourne 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.

Comme le mentionne la circulaire ministérielle, 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 rappelle la procédure de recours gracieux et contentieux de droit commun pour l'entretien professionnel.

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

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° 2010-716 du 29/06/2010.

6 - LA DEMANDE DE REVISION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Sans exclure les voies de recours administratif et contentieux de droit commun, le décret n° 2010-716 du 29/06/2010 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 après la demande de révision 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 de quinze jours francs suivant la notification de la réponse explicite ou implicite (deux mois) 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.

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

⇒ Article 7 du décret n° 2010-716 du 29/06/2010.

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

Pour l'établissement du tableau d'avancement de grade, il est procédé à un examen 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 candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

⇒ Article 8 du décret n° 2010-716 du 29/06/2010.

8 - LE BILAN DE L'EXPERIMENTATION

Le bilan annuel de cette expérimentation est communiqué par la collectivité au Comité technique concerné et est transmis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

⇒ Articles 9 et 10 du décret n° 2010-716 du 29/06/2010.

Annexe 1

MODELE DE DELIBERATION RELATIVE A L'EXPERIMENTATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

Objet : Mise en place de l'entretien professionnel au cours des années 2010 à 2014

Le conseil (ou l'assemblée,)

Sur rapport de Monsieur le Maire (ou Monsieur le Président),

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 76-1,

Vu le décret n° 86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux,

Vu la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique et notamment son article 15,

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique et notamment son article 42,

Vu le décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu la circulaire NOR : I0CB1021299C du 06/08/2010 relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des collectivités territoriales,

Considérant que conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2010-716 du 29 juin 2010, il appartient à l'assemblée délibérante de mettre en place, au titre des années 2010, 2011 et 2012, l'expérimentation de l'entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires,

Vu l'avis du comité technique,

Article 1 :

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité (ou selon le vote suivant : voix pour, voix contre et abstentions) de mettre en place, à titre expérimental, l'entretien professionnel, au titre des années 2010, 2011, 2012, 2013 et 2014 pour :

- l'ensemble des fonctionnaires territoriaux titulaires de la collectivité.
(Phrase à mettre si la collectivité a des agents qui ne sont pas concernés par le système de notation : médecins territoriaux, psychologues et biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux) : Toutefois, cet entretien ne concernera pas le(s) cadre(s) d'emplois de dont le(s) statut(s) particulier(s) ne prévoi(en)t pas de système de notation.

ou

- les fonctionnaires territoriaux titulaires des cadres d'emplois ou emplois suivants : (à préciser).

Article 2 :

Cet entretien professionnel se substituera à la notation en 2010, 2011 et 2012 pour ces fonctionnaires.

Article 3 :

L'entretien professionnel portera principalement sur :

- 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,
- La détermination des 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 aux formations dont il a bénéficié,
- Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

Le supérieur hiérarchique direct établira et signera le compte-rendu de l'entretien qui comportera une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire.

La valeur professionnelle des fonctionnaires sera appréciée sur la base de critères déterminés en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité.

Ces critères, fixés après avis du comité technique, porteront notamment sur :

5. L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs,
6. Les compétences professionnelles et techniques,
7. Les qualités relationnelles,
8. La capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
9. ...

Article 4 :

Enfin, les modalités d'organisation de l'entretien professionnel respecteront les dispositions fixées par le décret n° 2010-716 du 29/06/2010 (convocation du fonctionnaire, établissement du compte-rendu, notification du compte-rendu au fonctionnaire, demande de révision de l'entretien professionnel, saisine de la Commission administrative paritaire).

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus.

Fait à ,
Le

Le Maire (ou le Président)

Visa de la préfecture :

Délibération rendue exécutoire par publication à compter du

Le Maire (ou le Président) informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.