

L'entretien professionnel

Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014

Table des matières

Références juridiques.....	2
1. Définition.....	2
2. Qui mène l'entretien professionnel ?.....	2
3. Quels sont les agents qui doivent être évalués ?	3
4. Quelle la procédure à suivre en terme d'entretien professionnel ?.....	6
5. Mon agent a été absent en raison d'un congé de maladie, doit-il être évalué ?.....	7
6. Mon agent refuse de participer à l'entretien professionnel, que faire ?.....	7
7. Quelles sont les incidences en cas d'absence d'entretien professionnel ?.....	7
8. Les comptes rendus des entretiens professionnels doivent-il être envoyés au CDG ?.....	8

Références juridiques

Code général de la fonction publique, notamment ses articles L521-1 à L521-5
Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014

1. Définition

« *L'entretien professionnel est un moment d'échange et de dialogue entre l'agent et sa hiérarchie permettant d'établir et d'apprécier rétrospectivement la valeur professionnelle du fonctionnaire évalué* » ([Circulaire IOCB1021299C du 06.08.2010](#)).

Il a notamment pour but de mieux accompagner l'agent dans son parcours professionnel, de mieux prendre en compte ses besoins et d'encourager la recherche de la performance et un renforcement du dialogue social dans les services publics.

2. Qui mène l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel est annuel ; il est mené par **le supérieur hiérarchique direct** du fonctionnaire ([article 2 décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014](#)).

La notion de « supérieur hiérarchique direct » est fonctionnelle : elle identifie celui qui organise le travail de l'agent, lui adresse des instructions, contrôle son activité et modifie, retire ou valide ses actes (CAA 3 déc. 2018 n° 16LY00043, et circ. min. du 6 août 2010). Rappelant cette définition, une réponse ministérielle indique que les fiches de poste et les organigrammes permettent, de façon concrète, d'identifier le supérieur hiérarchique direct (quest. écr. AN n°6348 du 13 mars 2018). Dans le cas particulier des communes qui n'emploient qu'un agent, il revient au maire de conduire l'entretien professionnel (quest. écr. AN n°84291 du 7 juil. 2015).

La conduite de l'entretien par une autre personne que le supérieur hiérarchique direct rend la procédure d'évaluation irrégulière (CE 6 déc. 2006 n°287453). La circulaire du 23 avril 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la fonction publique de l'Etat précise en outre que le supérieur hiérarchique ne peut déléguer son pouvoir de notation sans dénaturer l'entretien professionnel (circ. min. du 23 avr. 2012).

En cas de changement d'affectation, l'autorité compétente pour mener l'entretien est le supérieur hiérarchique direct de l'agent au jour de l'entretien. Celui-ci doit toutefois tenir compte des résultats et de la manière de servir de l'agent pendant laquelle il n'était pas placé sous son autorité (TA Melun, 10 déc. 2015).

3. Quels sont les agents qui doivent être évalués ?

Situation administrative des agents	Entretien professionnel obligatoire	Entretien professionnel facultatif	Observations
Agents contractuels			
Agents contractuels de droit public sur un emploi permanent en CDI ou en CDD pour une durée supérieure à un an , y compris les agents recrutés par un contrat de projet (article 1-3, I décret n°88-145 du 15 fév. 1988)	X		
Agents contractuels de droit public en CDD sur un emploi non permanent (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité) recrutés sur la base de l'article L332-23 du code général de la fonction publique (CGFP)		X	Les collectivités peuvent décider de les évaluer
Agents contractuels de droit public exerçant une activité syndicale au moins égale à 70% et inférieure à 100% ou égale à 100 % d'un temps plein		X	<p>Ces agents peuvent avoir 2 entretiens :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretien annuel de suivi : par le supérieur hiérarchique direct (agent consacrant une quotité au moins égale à 70% et inférieure à 100% d'un temps plein à une activité syndicale). Il ne peut comporter aucune appréciation de la valeur professionnelle de l'agent. Sont donc exclus de l'entretien de suivi, les agents bénéficiant d'une décharge totale d'activité. • Entretien annuel d'accompagnement : par le responsable des ressources humaines (pour les agents consacrant une quotité de temps de travail égale ou supérieur à 70% d'un temps plein à une activité syndicale) Pour les agents occupant 100% d'un service à temps plein à une activité syndicale, l'entretien qui intervient avant le terme de la décharge syndicale ou de la mise à disposition ne peut leur être refusé (article 15 décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017). Cet entretien d'accompagnement ne peut comporter aucune appréciation de sa valeur professionnelle de l'agent (article 15 décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017)
Agents contractuels de droit public exerçant une activité syndicale inférieure à 70%	X		Ils doivent être évalués sur les tâches effectuées pendant leur temps de travail effectif

Situation administrative des agents	Entretien professionnel obligatoire	Entretien professionnel facultatif	Observations
Agents contractuels de droit privé		X	Les collectivités peuvent décider de les évaluer
Fonctionnaires			
Fonctionnaires stagiaires (Circulaire IOCB1021299C du 06/08/2010)		X	Ils ne sont pas concernés par ce dispositif car ils sont évalués selon les dispositions spécifiques aux stagiaires. Ces derniers doivent faire l'objet d'une évaluation en vue de leur titularisation. Cette évaluation distincte de l'évaluation des titulaires s'effectue tout au long du stage par le biais de rapport trimestriel
Fonctionnaires titulaires à temps complet	X		Par le supérieur hiérarchique direct
Fonctionnaires en détachement de courte durée (moins de 6 mois)	X		Soit par le supérieur hiérarchique direct de la collectivité d'origine soit par le supérieur hiérarchique direct de l'organisme d'accueil, dans ce dernier cas le compte rendu est transmis à la collectivité d'origine
Fonctionnaires en détachement de longue durée (supérieur à 6 mois)	X		Par le supérieur hiérarchique direct dont les fonctionnaires en détachement dépendent, le compte rendu est transmis à la collectivité d'origine
Fonctionnaires détachés auprès d'un parlementaire (article 13 alinéa 2 du décret 86-68)		X	
Fonctionnaires détachés pour exercer une fonction publique élective (article 13 alinéa 2 du décret 86-68)		X	
Fonctionnaires détachés pour être membre du gouvernement article 23 de la constitution du 04/10/1958)		X	
Fonctionnaires détachés pour mandat syndical		X	

Situation administrative des agents	Entretien professionnel obligatoire	Entretien professionnel facultatif	Observations
Fonctionnaires mis à disposition (article 8-1 du décret 2008-580)	X		<p>Par le supérieur hiérarchique direct dont les agents dépendent, dans l'organisme ou l'administration d'accueil.</p> <p>En cas de pluralité d'employeurs, l'entretien professionnel a lieu dans chacune des administrations par les organismes d'accueil.</p> <p>Le ou les comptes rendus sont envoyés à l'autorité d'origine</p>
Fonctionnaires exerçant une activité syndicale au moins égale à 70% et inférieure à 100% ou égale à 100 % d'un temps plein (articles 15 et 16 décret 2017-1419)		X	<p>Ces agents peuvent avoir 2 entretiens :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretien annuel de suivi : par le supérieur hiérarchique direct (agent consacrant une quotité au moins égale à 70% et inférieure à 100% d'un temps plein à une activité syndicale). Il ne peut comporter aucune appréciation de la valeur professionnelle de l'agent. Sont donc exclus de l'entretien de suivi, les agents bénéficiant d'une décharge totale d'activité. • Entretien annuel d'accompagnement : par le responsable des ressources humaines (pour les agents consacrant une quotité de temps de travail égale ou supérieur à 70% d'un temps plein à une activité syndicale) Pour les agents occupant 100% d'un service à temps plein à une activité syndicale, l'entretien qui intervient avant le terme de la décharge syndicale ou de la mise à disposition ne peut leur être refusé (art. 15 décr. n°2017-1419 du 28 septembre 2017, -voir DE280917). Cet entretien d'accompagnement ne peut comporter aucune appréciation de sa valeur professionnelle de l'agent (art. 15 décr. n°2017-1419 du 28 septembre 2017)
Fonctionnaires exerçant une activité syndicale inférieure à 70%	X		Ils doivent être évalués sur les tâches effectuées pendant leur temps de travail effectif
Fonctionnaires intercommunaux titulaires à temps non complet (article 14 du décret 91-298)	X		Par le supérieur hiérarchique direct de la collectivité dans laquelle il exerce la plus grande partie de son activité ou en cas de durée égale de travail dans plusieurs collectivités par celle qui l'a recruté en premier
Fonctionnaires titulaires pluri communaux (titulaires de deux grades travaillant dans deux services d'une même collectivité)	X		<p>Par le supérieur hiérarchique direct du service dans lequel l'agent exerce le temps de travail le plus important. L'autre supérieur pourra échanger préalablement avec ce supérieur « évaluateur » ou lui transmettre un rapport dans le cadre de la préparation de l'entretien.</p> <p>Dans l'hypothèse d'un temps identique, deux entretiens séparés pourraient intervenir.</p>

4. Quelle la procédure à suivre en terme d'entretien professionnel ?

Etablir pour chaque agent une fiche de poste

Elle décrit le poste de manière objective sans tenir compte de l'agent occupant le poste. Elle sert à identifier à la fois : le rôle et les fonctions de l'agent, son positionnement, ainsi que les besoins du service.

Minimum 8 jours avant l'entretien

Le supérieur hiérarchique direct convoque l'agent et lui transmet en même temps sa fiche de poste

Entretien mené par le supérieur hiérarchique direct

Maximum 15 jours après l'entretien

Le supérieur hiérarchique direct établit et signe le compte rendu de l'entretien professionnel

Il notifie le compte rendu à l'agent

Recours de l'agent

15 jours francs *après la notification du compte rendu

L'agent effectue une demande de révision auprès de l'autorité territoriale

15 jours francs* après la notification du compte rendu

L'agent signe et renvoie le compte rendu au supérieur hiérarchique direct, complété le cas échéant par ses observations

1 mois après notification de la réponse de l'autorité territoriale

L'agent effectue une demande de révision auprès de la CAP (pour les fonctionnaires) et de la CCP (pour les agents contractuels)

Si acceptation de la réponse de l'autorité territoriale par l'agent

Visa de l'autorité territoriale qui peut formuler des observations

Communication du compte rendu à l'agent

Les membres de la CAP ou de la CCP émettent un avis consultatif puis l'autorité territoriale prend la décision finale

Communication du compte rendu définitif à l'agent

Versement du compte rendu au dossier administratif de l'agent

L'agent a encore la possibilité de faire un recours gracieux et recours contentieux

*calcul de jours francs : Le délai franc commence à courir le lendemain de la notification à 0 h et expire le dernier jour à 24 h. De plus, il permet à l'agent de déposer sa demande le premier jour ouvrable suivant la fin du délai si le dernier jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Exemples :

- Si le compte rendu est notifié le jeudi 17 novembre, le recours peut être exercé jusqu'au vendredi 2 décembre (à 24h).

- Si le compte rendu est notifié le jeudi 27 octobre, le délai court jusqu'au vendredi 11 novembre (jour férié), mais le recours peut être exercé jusqu'au lundi 14 novembre (à 24 h), 1er jour ouvrable suivant la fin du délai.

5. Mon agent a été absent en raison d'un congé de maladie, doit-il être évalué ?

Tout dépend de la durée de l'absence. L'entretien professionnel est logiquement soumis à une condition de présence effective du fonctionnaire, à l'instar de la notation et bien que ce ne soit pas expressément prévu par le décret.

Le délai de présence suffisant est apprécié au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce, notamment eu égard à la nature des fonctions exercées par l'agent.

Ainsi, peuvent être exclus de la procédure annuelle d'entretien, sous réserve de l'appréciation du chef de service, les agents absents pendant la quasi-totalité de l'année, ([CAA Marseille 10MA01319 du 17.04.2012](#)).

A contrario, une présence de deux mois et demi dans l'année a été jugée suffisante ([CE 284954 du 03.09.2007 / M. A. c/caisse des dépôts et consignations](#)).

Si l'agent ne peut être évalué, le compte rendu d'entretien mentionnera qu'aucune appréciation ne peut être donnée en raison de l'absence du service de l'agent.

Attention il ne faut pas toutefois inscrire de mentions pouvant être jugées comme discriminatoires dans le cas d'absences dûment justifiées par l'état de santé de l'agent ou sa grossesse par exemple.

[CA Reims n° 10-01827 du 15.06.2011](#) : mention « Impossible d'évaluer l'agent, trop d'absences » jugée discriminatoire (il s'agissait de congés maladie régulièrement attribués)

L'appréciation générale de l'année précédente ne peut pas être maintenue.

TA Orléans 98-1471 du 25.06.2002 / Mme G. et CE 92802 du 05.02.1975 / Ministre de l'éducation nationale c/ Dame O.

Si l'agent peut être évalué, l'entretien professionnel doit être reprogrammé après son retour.

6. Mon agent refuse de participer à l'entretien professionnel, que faire ?

J'ai convoqué mon agent à l'entretien professionnel, mais il a refusé d'y participer. Cet agent peut être mis en demeure de se présenter à une date fixée par le supérieur hiérarchique direct. Ce courrier de mise en demeure informe l'agent des conséquences prévisibles en cas de nouvelle non-présentation de sa part à savoir qu'une sanction disciplinaire peut être envisagée pour manquement de l'agent à l'obligation d'obéissance hiérarchique.

(TA de Cergy-Pontoise 1105347 du 23.09.2013)

Si l'agent ne se présente toujours pas malgré la mise en demeure, le supérieur hiérarchique direct renseigne alors unilatéralement le compte-rendu en y consignant le refus de l'agent et le lui notifie.

7. Quelles sont les incidences en cas d'absence d'entretien professionnel ?

Le compte rendu annuel d'entretien professionnel est un élément incontournable du management - et notamment du management par objectifs.

- **En matière d'évolution professionnelle**, il sert à évaluer la valeur professionnelle et entraînera des conséquences sur la carrière de l'agent, notamment en matière d'avancement de grade et de promotion interne
Par conséquent, son absence est préjudiciable à l'évolution professionnelle des agents.
- **En matière de licenciement pour insuffisance professionnelle** : Un fonctionnaire titulaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle (article L553-1 du CGFP et [décret 85-186 du 02.07.1985](#)).
Le fonctionnaire ne peut être licencié que si l'administration a des éléments prouvant l'insuffisance professionnelle. Les comptes rendus d'entretien sont des éléments à porter au dossier, dans la mesure où ils retracent les résultats professionnels de l'agent par rapport aux objectifs et comportent l'appréciation de la valeur professionnelle. (M. R. et [CAA Paris 07PA01435 du 09.11.2009 / M. B.](#))

- **En matière de régime indemnitaire** : L'autorité territoriale a la compétence pour attribuer à chaque agent les primes et indemnités. L'un des éléments d'appréciation dont elle dispose lui est fourni par le supérieur hiérarchique direct de chaque agent : c'est le compte rendu d'entretien professionnel. Il contient l'appréciation de la manière de servir de l'agent. C'est notamment au travers du compte rendu annuel d'entretien professionnel que la part variable du régime indemnitaire (CIA) peut être calculée.

8. Les comptes rendus des entretiens professionnels doivent-il être envoyés au CDG ?

Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie du compte rendu d'entretien professionnel en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions administratives paritaires ([article 6 du décret n° 2014-1526](#)).