

Mesdames et Messieurs les Maires et les Présidentes et Présidents
d'Etablissements Publics d'Eure-et-Loir

Luisant, le 4 septembre 2024

Réf : RRH/CIRCULAIRE n°2024-07

Destinataires : collectivités et EP affiliés

Mode de transmission : courriel

Objet : L'appréciation de la valeur professionnelle pour l'année 2024 : Un entretien individuel annuel obligatoire pour tous les agents.

- I. Présentation synthétique de l'appréciation annuelle de la valeur professionnelle
- II. Les préalables obligatoires
- III. Des précisions importantes
- IV. Le calendrier de la procédure avec le CDG28

L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires en fin d'année est une **obligation** pour **toutes les collectivités territoriales et les établissements publics locaux**. Il est désormais le seul mode d'évaluation des agents publics.



Cette évaluation annuelle doit être effectuée par le biais d'un **entretien professionnel donnant lieu à l'établissement d'un compte-rendu d'évaluation** (décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014).

Cette obligation est désormais étendue aux agents contractuels en CDI et CDD de plus d'un an, nommés sur un emploi permanent (décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale).

A NOTER

- L'évaluation doit être effectuée même si l'agent refuse de se présenter à l'entretien professionnel (CAA de Paris, 2ème chambre, du 25/10/2023, 21PA02972). En effet, le juge a indiqué que le refus de l'agent de se présenter à son entretien n'exonère pas l'administration de réaliser l'évaluation annuelle. Dans ce cas, il est conseillé d'informer l'agent par écrit des conséquences de son refus (la réalisation de l'évaluation sans lui est possible ; une procédure disciplinaire peut être engagée pour manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique) et le reconvoquer à une nouvelle date. En cas de refus persistant, l'évaluateur pourra ainsi effectuer l'évaluation sans entretien et fera mention sur le compte-rendu du refus de l'agent et lui notifiera le compte-rendu. En parallèle, une procédure disciplinaire pourra être engagée.

- Il a été jugé récemment que la non réalisation d'entretien professionnel durant plusieurs années est une faute et expose l'employeur à indemniser le préjudice moral de l'agent (TA Rennes 12/10/2023 n°2101641).

En quelques mots, l'entretien professionnel se définit comme le rendez-vous annuel entre le « manager » et ses collaborateurs directs s'inscrivant dans une démarche d'évaluation. A la fois, outil de management et outil d'organisation des services, il contribue également aux processus de gestion des ressources humaines (appréciation de la valeur professionnelle, déroulement de carrière, formation, politique de rémunération...).

Il conditionne ainsi les possibilités d'évolution de carrière de vos agents (avancement de grade et promotion interne notamment) et éventuellement leur régime indemnitaire (notamment celui lié à la manière de servir).

Pour vous conformer à la réglementation en vigueur, **il vous appartient de réaliser vos entretiens individuels d'évaluation avant la fin de l'année.**

Cet entretien **doit en principe avoir lieu avant le 31 décembre 2024.**

A NOTER : Le CDG28 ne transmet aucun support d'évaluation aux employeurs. En effet, il appartient à chacun de définir son support type de compte-rendu professionnel, après avoir défini par délibération après avis du Comité Social Territorial les sous-critères d'évaluation de la valeur professionnelle.

Pour vous accompagner dans cette démarche, le CDG28 met à votre disposition un guide sur l'entretien professionnel, sur son site internet www.cdg28.fr, dans la base documentaire : **Entretien Professionnel**

I. PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DE L'ENTRETIEN INDIVIDUEL

A. Le cadre réglementaire applicable

- Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- Le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

B. La procédure applicable

Le non-respect de la procédure décrite par décret fait encourir l'annulation du compte-rendu en cas de recours contentieux de la part de l'agent s'il prouve qu'il a été privé d'une garantie (ex : non évaluation par le supérieur hiérarchique direct, non-respect du délai de convocation....)

La procédure d'appréciation de la valeur professionnelle est « quasi » identique pour les fonctionnaires et les agents contractuels. On retiendra donc :

1. L'entretien professionnel se distingue de la notation antérieurement pratiquée, notamment en ce qu'il est conduit **par le supérieur hiérarchique direct** (et non plus par l'autorité territoriale), **et qu'il supprime la note chiffrée remplacée par une appréciation littérale de la valeur professionnelle de l'agent évalué.**

2. Pour l'année 2024, **il s'agit d'évaluer l'activité de l'agent entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024.**



Si l'entretien se réalise en début d'année N+1, il convient de veiller à ce que l'évaluateur ne déborde pas sur une évaluation de l'activité en année N+1.

3. Cet entretien doit **en principe avoir lieu avant le 31 décembre 2024**, sous peine d'illégalité (CAA de Bordeaux 24.10.2016 SDIS de la Gironde n°15BX01591).

4. **La convocation** à l'entretien (accompagné du compte-rendu vierge et de la fiche de poste) doit être adressée **par le supérieur hiérarchique direct, au moins 8 jours avant la date de l'entretien.**



Si l'agent refuse de se présenter à l'entretien sans motif valable, son supérieur hiérarchique devra évaluer sa manière de servir (CAA de Paris, 2^{ème} chambre, du 25/10/2023, 21PA02972). En effet, le juge a indiqué que le refus de l'agent de se présenter à son entretien n'exonère pas l'administration de réaliser l'évaluation annuelle.

Dans ce cas, il est conseillé d'informer l'agent par écrit des conséquences de son refus (la réalisation de l'évaluation sans lui est possible ; une procédure disciplinaire peut être engagée pour manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique) et le reconvoquer à une nouvelle date. En cas de refus persistant, l'évaluateur pourra ainsi effectuer l'évaluation sans entretien et fera mention sur le compte-rendu du refus de l'agent et lui notifiera le compte-rendu. En parallèle, une procédure disciplinaire pourra être engagée.

5. **Durant l'entretien, devront obligatoirement être abordés les 8 thèmes suivants :**

1- Les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont l'agent relève.

2- La détermination des objectifs pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration des résultats professionnels de l'agent compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service.

3- La manière de servir. Elle doit être appréciée au regard de **4 critères obligatoires** qui doivent être précisés par la collectivité **après avis du Comité Social Territorial (CST) :**

- **Résultats professionnels et réalisation des objectifs,**

- **Compétences professionnelles et techniques,**
- **Qualités relationnelles,**
- **Capacité d'encadrement ou d'expertise ou capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.**



Pour expliciter cette évaluation auprès de l'agent (et du juge en cas de recours), l'évaluateur devra éviter les griefs trop généraux et devra les étayer de faits concrets, dans le compte-rendu.

4- Les acquis de son expérience professionnelle,

5- Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ou d'expertise, ou sa capacité à évoluer vers un poste d'un niveau supérieur (pour les non encadrants),

6- Les besoins de formation,

7- Les perspectives d'évolution professionnelle, en termes de carrière et de mobilité (pour les fonctionnaires) et des projets de préparation aux concours (pour les contractuels).

8- Des droits de l'agent sur l'ouverture et l'utilisation de ses droits afférents au compte personnel de formation (CPF).

6. Les observations et vœux formulés par l'agent durant l'entretien devront figurer sur ce compte-rendu qui sera dressé par le supérieur hiérarchique direct.



Depuis 2019 : une nouvelle mention obligatoire pour certains agents

Le supérieur hiérarchique doit obligatoirement effectuer une appréciation des perspectives d'accès au grade supérieur pour les fonctionnaires ayant atteint, depuis au moins 3 ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon de leur grade 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 interne. Ces dispositions s'appliquent également aux agents détachés, intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration d'origine, d'aucune promotion (ni par voie d'avancement, ni par voie de concours ou de promotion internes) (*décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'application de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade*).



L'accord national du 13/07/21 sur le télétravail prévoit que lors de l'entretien, l'évaluateur conduit avec l'agent en télétravail un échange sur les conditions de son activité et de sa charge de travail.

7. Une fois l'entretien effectué, le supérieur hiérarchique direct complètera le compte-rendu d'évaluation (de son appréciation de la manière de servir de l'agent, des vœux de l'agents...) et le signera.

Ce dernier devra obligatoirement y inscrire en conclusion **une appréciation littérale et synthétique de la valeur professionnelle de l'agent pour l'année écoulée.**



L'absence de signature du supérieur hiérarchique constitue un vice de forme qui ne peut être régularisé par la signature de l'autorité territoriale (CAA Paris 6/06/2017 n°16PA03469).

8. Ce compte-rendu devra ensuite être notifié à l'agent, par le supérieur, dans un délai de 15 jours suivant la date de l'entretien.

A ce stade, **l'agent dispose de 15 jours pour émettre des observations ou solliciter une demande de révision** de son compte-rendu à l'autorité territoriale. La saisine de la CAP ou CCP pour la demande de révision nécessite en effet un recours administratif préalable auprès de l'autorité territoriale. Ce n'est qu'en cas de silence gardé durant 15 jours, ou qu'en cas de refus de faire droit à la demande de révision, que l'agent peut solliciter la révision à la CAP ou à la CCP dans un délai maximum d'un mois.

L'agent peut aussi, à ce stade, exercer un recours en annulation devant le juge administratif dans les 2 mois suivant la notification du compte-rendu par le supérieur hiérarchique.



Si l'agent refuse de signer le compte-rendu pour notification, il convient de lui préciser qu'il peut soit émettre des observations soit demander sa révision, et que la signature ne vient qu'attester de la prise de connaissance du document. Si malgré tout, l'agent refuse de signer le compte-rendu, il convient d'en faire la mention dessus (avec indications des dates et signature du supérieur) et de lui transmettre par courrier avec AR ou mail avec accusé de lecture, une copie du compte-rendu.

9. Une fois cette notification effectuée, le compte-rendu original est soumis au visa de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale aura la possibilité d'émettre des observations lors du visa de ce compte-rendu.

Elle doit répondre à toute demande de révision (si formulée par l'agent) dans un délai de 15 jours.

10. Le compte-rendu est ensuite de nouveau communiqué à l'agent, pour qu'il prenne connaissance du visa ou de la réponse de l'autorité territoriale ; il ne s'agit pas là de la notification du compte-rendu à proprement parlé.

11. Le compte-rendu est enfin versé au dossier individuel de l'agent.



PENSEZ-Y : Organiser clairement la campagne d'évaluation en indiquant à chacun son rôle et ses délais, par le biais d'une note interne par exemple. Vous pouvez communiquer à chaque évaluateur :

- Une fiche récapitulant la procédure à respecter
- Le compte-rendu type à utiliser (avec les critères retenus par délibération pour apprécier la valeur professionnelle)
- La fiche de poste de chacun de ses agents
- Les droits à CPF de ses agents.

Nous vous invitons à attirer l'attention des évaluateurs sur les points suivants :

- Nécessité de conserver la preuve de la date de convocation et de la transmission de la fiche de poste avec la convocation,
- Chaque signataire (évaluateur, agent, autorité territoriale) doit **dater** sa signature pour vérifier le respect des délais,
- Lors de l'entretien, il est obligatoire d'aborder les 8 thèmes susvisés,
- En fin de compte-rendu, l'évaluateur doit impérativement faire apparaître l'appréciation littérale de la valeur professionnelle (c'est-à-dire une synthèse de l'évaluation pour l'année passée).
- L'appréciation de la valeur professionnelle doit exclusivement porter sur l'année écoulée. Il faut être particulièrement vigilant sur ce point si la collectivité ne procède pas à l'évaluation en fin d'année mais durant l'année N+1.

II. LES PRÉALABLES OBLIGATOIRES

A. Préalables obligatoires à la 1^{ère} mise en œuvre

Ces formalités ne sont pas à effectuer tous les ans.

Elles doivent être respectées lors de la 1^{ère} mise en place de l'entretien professionnel.

Quelle que soit la taille de votre collectivité, plusieurs formalités préalables sont nécessaires avant d'organiser les premiers entretiens, si cela n'a pas déjà été fait :

► **Mise en place d'un organigramme nominatif à soumettre à l'avis préalable du Comité Social Territorial (CST)**

La mise en place d'un organigramme est indispensable car il permet de positionner chaque agent dans l'organisation de la structure et de déterminer les supérieurs hiérarchiques directs qui devront assurer l'évaluation des agents placés sous leur autorité. La prise d'une délibération n'est pas nécessaire. En revanche, la saisine du Comité Social Territorial pour avis préalable est obligatoire.

► **Etablissement des fiches de postes pour chaque agent,**

Il est indispensable d'établir et de tenir à jour, pour chaque agent, une fiche de poste qui déterminera précisément les missions/activités/tâches ainsi que les compétences nécessaires. Ce document doit obligatoirement être transmis à l'agent avec sa convocation à l'entretien.

► **Etablir le compte-rendu standard qui sera joint à la convocation qui sera adressée à chaque agent.**



Pensez à vérifier que votre compte-rendu type répond aux récentes modifications législatives et réglementaires.

► **Etablissement par délibération des critères et sous-critères retenus pour l'appréciation de la valeur professionnelle, après avis obligatoire du Comité Social Territorial (CST).**

Vous êtes invité à transmettre au CDG28 **une copie de la délibération de votre assemblée** qui a fixé les sous-critères d'évaluation de la valeur professionnelle retenus, après avis du Comité Social Territorial.

Pour mémoire, la prochaine date du Comité Social Territorial Intercollectivités :

- **2 décembre 2024** (date limite de saisine : 18 octobre)

Pour la saisine :

- Projet de délibération sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel
- Organigramme

Contact : conseil.juridique@cdg28.fr

B. Préalables obligatoires en cas de modification des critères d'évaluation ou de votre organigramme

Après avoir dressé le bilan des premières années d'expérience de l'entretien annuel, vous pouvez décider de modifier les critères d'évaluation que vous aviez précédemment établis, ainsi que le barème d'appréciation de la valeur professionnelle, ou encore votre organigramme.

Ces modifications sont possibles à la condition de respecter le parallélisme des formes et des procédures.

Pour ce faire, vous devrez prendre **une nouvelle délibération** pour modifier les critères et sous-critères retenus pour l'appréciation de la valeur professionnelle, **après avis obligatoire du Comité Social Territorial (CST)**.

III. DES PRÉCISIONS IMPORTANTES SUR L'ENTRETIEN INDIVIDUEL

A. Les agents à évaluer

➤ Principe :

➔ **Obligation pour tous les fonctionnaires titulaires**, en **position d'activité**, quelle que soit leur durée hebdomadaire (qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou à temps non complet) d'être évalués, **sous réserve de justifier d'un temps de présence effective suffisant**.

Il n'existe pas de durée minimum de présence effective. La situation doit être appréciée au cas par cas, mais il a été jugé qu'un temps de présence annuel de 2 mois et demi était suffisant pour procéder à l'évaluation (CE 284954 du 03/09/07/M.A.).

Depuis une réforme intervenue en 2017, **les médecins, les psychologues et les biologistes vétérinaires et pharmaciens ne sont plus exclus du dispositif** d'évaluation annuelle. Cependant, l'appréciation de leur valeur professionnelle doit se faire dans le respect de leur « pratiques professionnelles » pour les psychologues ou de leur « indépendance professionnelle » pour les médecins, biologistes vétérinaires et pharmaciens.

➔ **Obligation d'évaluer les agents contractuels de droit public CDI ou CDD d'une durée supérieure à un an (en tenant en compte de la durée initiale en cas de renouvellement), nommé sur un emploi permanent** (article L. 332-8-3° à L332-8-6°, article L. 343-1 à 343-3, article L. 333-8 à 333-11 et l'article L 333-12 du Code Général de la Fonction Publique), **sous réserve de justifier d'un temps de présence effective suffisant**. Il n'existe pas de durée minimum. La situation doit être appréciée au cas par cas, mais il a été jugé qu'un temps de présence annuel de 2 mois et demi de présence était suffisant pour procéder à l'évaluation (CE 284954 du 03/09/07/M.A.).

➔ **Invitation à évaluer les agents contractuels de droit public en CDD d'une durée inférieure à un an**, nommés sur un emploi permanent, **notamment pour les collectivités qui souhaitent verser le RIFSEEP** (partie CIA relative à la manière de servir).

Ne sont donc pas obligatoirement évalués :

- *Les agents sous contrat de droit privé (CAE, CUI...),*
- *Les assistantes maternelles,*
- *Les agents en disponibilité ou congé parental ou en congé sans traitement toute l'année, ou sur une très grande partie de l'année (proche de 8 mois d'absence),*
- *Les agents, fonctionnaires ou contractuels, exclus temporairement de leurs fonctions toute l'année, ou sur une très grande partie de l'année (proche de 8 mois d'absence),*
- *L'agent public, fonctionnaire ou contractuel, absent pour maladie toute l'année, ou sur une très grande partie de l'année (proche de 8 mois d'absence),*
- *Les agents contractuels recrutés pour un besoin non permanent pour accroissement d'activité ou emploi saisonnier, à l'exception des contrats de projet qui doivent être évalués.*

➤ Cas particuliers :

➔ **Agent stagiaire** : Le stagiaire fait l'objet d'une évaluation tout au long de l'année de stage en vue de sa titularisation. Un rapport d'évaluation doit obligatoirement être dressé en fin de stage, avant de se prononcer sur une titularisation,

prorogation ou un refus de titularisation. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de procéder à l'évaluation annuelle si le rapport de fin de stage a été établi.

→ **Agent intercommunal (agent occupant un emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités relevant d'un même grade)** : L'agent est évalué **distinctement par chaque employeur**.

Cependant, pour l'étude des avancements de grade, seul le compte-rendu d'entretien de la collectivité principale sera requis.

→ **Agent polyvalent (agent détenant plusieurs emplois différents dans la même collectivité sur des grades différents)** : L'agent est évalué **pour chacun de ses emplois**.

→ **Agent pluricommunal (agent détenant plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités sur des grades différents)** : L'agent est évalué **pour chacun de ses emplois distinctement par chaque employeur**.

→ **Agent mis à disposition (art.8-1 du Décret n° 2008-580 du 18 juin 2008)** : L'agent mis à disposition est évalué **dans sa collectivité d'origine et dans sa collectivité d'accueil**. Il appartient à la collectivité d'accueil de transmettre sans délai une copie de son compte-rendu à l'employeur d'origine après l'avoir soumis aux observations préalables de l'agent.

→ **Agent en position d'activité mais absent de la collectivité (maladie, maternité...) lors de la campagne d'évaluation** :

▪ Un agent **absent** pour maladie **durant toute une année ne peut être évalué**.



PENSEZ-Y : Dans ce cas, le compte-rendu sera établi sans appréciation de la valeur professionnelle, avec comme seule indication « *pas d'évaluation, faute de temps de présence suffisante* », sans indication du motif de l'absence pour éviter toute discrimination.

▪ Dans les autres cas (absence inférieure à une année), il y a lieu d'apprécier la situation au cas par cas, et étudier si la présence effective de l'agent pendant l'année permet d'évaluer sa manière de servir. **La jurisprudence considère qu'une présence de 2 à 3 mois est suffisante pour être évalué.**

Si l'agent est seulement absent, notamment pour maladie, lors de la campagne d'évaluation, l'agent devra être évalué.

Soit le supérieur hiérarchique attend le retour de l'agent si la date du retour est compatible avec les délais de la campagne d'évaluation, soit il procèdera à l'évaluation selon des modalités compatibles avec son état de santé. Dans ce cas, le supérieur hiérarchique direct devra dans un premier temps adresser un courrier écrit à l'agent pour le convoquer à son entretien annuel à une date définie par lui, en lui précisant que cet entretien pourra être réalisé selon le souhait de l'agent soit en présentiel, soit par visioconférence, soit par téléphone, en fonction de son état de santé. Il lui indiquera qu'à défaut de pouvoir assurer cet entretien, l'agent est invité à lui faire parvenir des observations écrites avant une date fixée (laisser plus de 15 jours compte tenu des délais postaux). Il lui indiquera également que faute de réponse de l'agent dans un certain délai, le compte-rendu d'évaluation sera établi sans entretien préalable. Ce courrier de convocation devra être accompagné du compte-rendu d'évaluation vierge (éventuellement complété du rappel des objectifs N) et de la fiche de poste de l'agent.

Dans tous les cas, une fois rédigé et signé par le supérieur hiérarchique direct, le compte-rendu devra être notifié à l'agent. Il est conseillé de le lui adresser par lettre avec AR pour notification afin de connaître les délais de procédure.

En tout état de cause, en présence d'un agent absent pour maladie, **l'autorité territoriale ne pourra refuser d'évaluer l'agent ou se contenter de lui adresser un compte-rendu signé sans l'avoir préalablement informé** soit d'avoir un échange physique, en visioconférence ou téléphonique, soit de faire parvenir ses observations écrites et vœux (CAA Paris 13.07.2022 n°20PA04065).



CAA Paris 9^e ch, n° 20PA04065 du 13 juillet 2022 est venue préciser que le délai de convocation à l'entretien professionnel constitue une garantie même si l'agent, en congé de maladie ne peut s'y présenter. En effet, le requérant était en congé de maladie pendant la période consacrée, au sein de son administration, à la campagne d'évaluation. Il n'a pas été convoqué à son entretien professionnel. Alors qu'aucun entretien ne s'est tenu, un compte-rendu lui a été communiqué. Il le conteste devant le Tribunal Administratif, qui rejette sa requête. En appel, la cour estime que si l'administration ne pouvait pas retarder la tenue de l'entretien, elle devait néanmoins convoquer l'intéressé « dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et dans la mesure compatible avec son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone, soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée ». Annulation du jugement et du compte-rendu ; injonction au ministre de procéder à une nouvelle évaluation au titre de l'année en cause.

▪ Si l'évaluateur est momentanément absent, il lui appartient d'adresser une nouvelle convocation à son retour.

▪ Si l'évaluateur est absent de manière prolongée, l'entretien sera mené par le supérieur hiérarchique direct par intérim défini par l'autorité territoriale.

→ **Agent détaché (Décret n°86-68 du 13 janvier 1986)**

- Le fonctionnaire détaché dans la fonction publique pour une durée supérieure à 6 mois est évalué dans l'administration de détachement. Elle procède à l'entretien et soumet le compte-rendu à l'agent pour observations avant d'en transmettre une copie à l'employeur d'origine. La collectivité d'origine établira un compte-rendu seulement si l'agent justifie dans l'année d'un temps de présence suffisant au sein de ses effectifs.
- Le fonctionnaire détaché dans la fonction publique pour moins de 6 mois est évalué pour la période de détachement par l'administration de détachement, qui transmet ce compte-rendu à l'administration d'origine à l'expiration du détachement. Il sera donc évalué par sa collectivité d'origine pour la période « hors » détachement.
- L'agent détaché auprès d'un organisme extérieur à l'administration est évalué dans son administration d'origine sur la base d'un compte-rendu établi par le chef de service de l'employeur d'accueil après un entretien professionnel et transmis préalablement à l'agent.
- Par dérogation, les fonctionnaires détachés pour remplir une fonction publique élective ou auprès d'un parlementaire ne sont pas concernés par l'entretien professionnel.
- L'agent détaché sur un emploi fonctionnel bénéficie de l'entretien professionnel sur l'emploi de détachement mené par l'autorité territoriale d'accueil.

→ **Agent ayant changé d'affectation interne ou de supérieur hiérarchique en cours d'année** : En l'absence de dispositions propres à la FPT, la circulaire du 23 mars 2012 applicable à l'Etat dispose que l'entretien professionnel sera réalisé par le supérieur hiérarchique en poste au jour de l'évaluation. Cependant, le support d'entretien pourra être complété par l'ancien supérieur hiérarchique, s'agissant de l'année du bilan écoulé.

→ **Agent arrivé par mutation en fin d'année** : L'agent est évalué par le supérieur hiérarchique direct au jour de l'entretien. En pratique, l'agent pourra faire l'objet de deux entretiens selon les dates de campagne d'évaluation retenues par chaque employeur s'il justifie d'un temps de présence suffisant dans chacune d'elles. Malgré un temps de présence insuffisant, il est souhaitable que la collectivité d'accueil l'évalue pour lui fixer ses objectifs pour l'année à venir.

→ **Agent déchargé de services pour motif syndical** (article L 212-6 du Code Général de la Fonction Publique modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 – art 15 et 16 du décret n°2017-1419) : Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie d'une décharge d'activité de services, et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale, a droit à un entretien annuel *de suivi* avec son supérieur hiérarchique direct, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle.

L'entretien porte alors principalement sur :

- 1° Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultants de son activité syndicale,
- 2° Les besoins de formation professionnelle,
- 3° Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Pour ce faire, le supérieur hiérarchique direct communique à l'agent la date de cet entretien au moins huit jours à l'avance et le convoque par tout moyen conférant une date certaine.

Le compte-rendu de l'entretien annuel de suivi est établi, signé et adressé par le supérieur hiérarchique à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

L'agent signe alors ce compte-rendu, éventuellement complété des observations de son supérieur, pour attester en avoir pris connaissance puis le retourne à son supérieur hiérarchique qui le verse à son dossier.

Les agents déchargés à 100% ne sont pas évalués.

Les autres (déchargés à moins de 70%) auront droit à un entretien individuel avec une évaluation « classique » de la valeur professionnelle.

En outre, le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie d'une décharge d'activité de services, et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale peut demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement conduit par le responsable des ressources humaines du service ou de l'établissement dont il relève.

L'entretien d'accompagnement intervenant avant le terme de la décharge syndicale ou de la mise à disposition est de droit pour les agents consacrant l'intégralité de leur service à une activité syndicale.

Le responsable des ressources humaines convoque l'agent par tout moyen permettant de prouver le respect du délai de convocation (courriel, note ...).

L'entretien d'accompagnement ne peut avoir lieu moins de huit jours ouvrables après la réception de la convocation.

L'entretien porte principalement sur :

- 1° Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultants de son activité syndicale,
- 2° Les besoins de formation professionnelle,
- 3° Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Le compte-rendu de l'entretien d'accompagnement est établi, signé et adressé par le responsable des ressources humaines à l'agent dans un délai maximal d'un mois. Il ne peut comporter aucune appréciation de sa valeur professionnelle. Le

compte-rendu de l'entretien d'accompagnement se substitue au compte-rendu de l'entretien professionnel prévu par les dispositions régissant l'appréciation de la valeur professionnelle lorsque l'agent ne dispose pas d'un compte rendu d'entretien de suivi.

Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par le responsable des ressources humaines qui peut formuler, s'il l'estime utile, ses propres observations. Le compte-rendu de l'entretien d'accompagnement est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance, puis le retourne au responsable des ressources humaines qui le verse à son dossier.

B. Les évaluateurs

→ L'entretien individuel est un **entretien bilatéral**, qui se déroule donc en présence de **l'agent et de son seul évaluateur**.

→ L'entretien professionnel **doit être assuré par le supérieur hiérarchique direct** de l'agent évalué.

Le supérieur hiérarchique direct est l'agent qui adresse des instructions à ses subordonnés, et qui organise et contrôle leur travail. Peu importe le grade, le supérieur hiérarchique direct pouvant détenir un grade identique ou inférieur à celui de son/ses subordonnés, lorsque les nécessités du service le justifient.

La notion de supérieur hiérarchique direct est **fonctionnelle et administrative**. En général, l'organigramme de la collectivité permet de désigner les « N+1 » qui mèneront les entretiens (DGS, responsables de service, secrétaire de mairie dans les petites collectivités ...).

Peu importe que l'évaluateur soit contractuel, ou d'un grade inférieur à celui de l'agent évalué, ou nouvellement arrivé/nommé en poste (CAA Paris du 13 juillet 2022 n° 20PA04065).

Il s'avère qu'à la lecture de la réglementation actuelle, il semble que le supérieur hiérarchique direct soit distinct de l'autorité territoriale et donc du Maire/Président.

Ainsi, la circulaire de 2010 relative à l'expérimentation de l'entretien professionnel, indiquait que par dérogation l'évaluateur des secrétaires de mairie et des directeurs généraux des services était exceptionnellement l'autorité territoriale. A contrario, on comprend que pour les autres agents, l'évaluateur n'est pas l'autorité territoriale. Cette lecture a été confirmée par la réponse ministérielle du 24/10/2016 – question écrite AN n° 84291. Aussi, en l'absence de cadres intermédiaires, le secrétaire de mairie ou le directeur des services devra évaluer tous les agents, et sera évalué par le Maire.

L'entretien mené par une personne incompétente vicie la légalité de la procédure (CE 6.12.2006 n°287453).



PENSEZ-Y : Si l'entretien est assuré par un adjoint du maire ou du président, en lieu et place, il est souhaitable de vérifier préalablement que cette personne bénéficie d'un arrêté de délégation explicite lui reconnaissant la possibilité de mener l'entretien professionnel d'évaluation du personnel, et de signer les comptes-rendus.

→ **L'agent de police municipale** :

Concernant les agents de police municipale, la situation n'est pas clairement tranchée, dans l'attente d'une jurisprudence ou d'un texte. Un agent de police municipale est placé sous l'autorité exclusive et directe du maire pour la mise en œuvre de leurs compétences relevant de la police municipale (article R515-5 du code de la sécurité intérieure). Sur cette base, on peut être tenté de dire que l'agent de police ne peut donc être évalué que par le maire, et non par le directeur général des services (Réponse AN publiée au JO le 19/08/2014 page7043). Cependant une réponse du Ministère de l'intérieur publiée dans le JO Sénat du 23/08/2018 - page 433 est venu préciser que « *le DGS d'une commune est chargé, sous l'autorité du maire, de diriger l'ensemble des services de la commune et d'en coordonner l'organisation. Dans ces conditions, si le Code de la sécurité intérieure, dans son article R. 515-5, comme le Code général des collectivités territoriales (CGCT), dans son article L. 2212-5, placent les agents de police municipale, dans leurs missions de police administrative, sous l'autorité hiérarchique du maire pour la mise en œuvre de leurs compétences relevant de la police municipale, il convient de distinguer la direction opérationnelle des agents de police municipale, qui relève du directeur ou du chef de service de police municipale, et la direction du service auquel est rattachée la police municipale, qui appartient au DGS, à ses adjoints voire éventuellement à un cadre administratif, et sous l'autorité desquels est placé le directeur ou le chef de service de police municipale. Il relève de la compétence du ou des responsables administratifs chargés de l'encadrement du service de police municipale de contribuer à la définition de la politique de sécurité de la collectivité, sous la responsabilité de l'exécutif local, à sa mise en œuvre et à son évaluation, d'assurer la coordination de l'action du service de police municipale avec les autres services de la collectivité. S'agissant des missions de la police municipale précisément définies par les textes, elles s'exercent sous l'autorité du maire et il appartient donc au responsable du service de la police municipale, de rendre compte de leur mise en œuvre au maire ou, à la demande de ce dernier et selon les modalités d'organisation de la collectivité, à l'agent ou aux agents qu'il a désignés pour l'assister dans la direction de la collectivité, y compris pour les missions exercées en propre par la police municipale.* »

Cette réponse ministérielle semble indiquer que le responsable du service de police ou le DGS pourrait assurer l'évaluation des agents de police placés directement sous sa responsabilité pour ce qui est de la gestion des services. Cette analyse reste à confirmer par le juge.

C. Des mentions à ne pas porter sur les comptes-rendus

- Il est important de **ne pas inscrire dans le compte-rendu d'évaluation des mentions pouvant être jugées comme discriminatoires, notamment** en cas d'absences justifiées par **la maladie ou le handicap, la grossesse, la situation familiale ou une activité politique ou syndicale autorisée**. Ces événements valablement autorisés ne peuvent pas être reprochés à l'agent dans le compte-rendu ; il appartient en effet à l'employeur de procéder à une réorganisation des services pour pallier ces absences.
- L'évaluation concerne la manière de servir **de l'année écoulée**. L'évaluateur ne devra pas faire mention du comportement de l'agent durant des années antérieures ou postérieures, notamment lorsque l'évaluation sera effectuée en année N+1.

IV. CALENDRIER DE LA PROCÉDURE AVEC LE CDG28

Etape 1

Dans le dernier trimestre 2024, la collectivité prépare et lance sa campagne d'appréciation de la valeur professionnelle :

- **Le cas échéant, préparation de la campagne (pour la première année de mise en place exclusivement ou en cas de modification des critères d'évaluation précédemment arrêtés) :**
 - Délibération fixant les critères d'appréciation de la valeur professionnelle et organigramme, après avis du CST
 - Etablissement du compte-rendu type et le reproduire autant de fois qu'elle a d'agents à évaluer.
 - Le cas échéant, note pour préciser la procédure interne d'évaluation et communiquer aux évaluateurs les comptes-rendus types, les fiches de poste de leurs agents et un modèle de convocation à utiliser.
- **Lancement de la campagne d'appréciation de la valeur professionnelle**
 - Chaque responsable adresse une convocation à l'entretien aux agents concernés (au moins 8 jours avant), accompagnée de la fiche de poste et du support de compte-rendu vierge,
 - L'entretien a lieu entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct,
 - Ce dernier établit et signe le compte-rendu,
 - Il le notifie ensuite à l'agent dans les 15 jours suivant l'entretien (remise en main propre, et par courrier en cas d'absence ou refus de signer),
 - L'agent peut soit :
 - Le signer et n'émettre que de simples observations sans qu'il s'agisse d'une demande de révision
 - Le signer et adresser également une demande de révision à la collectivité dans le délai de 15 jours
 - Après sa notification à l'agent, le compte-rendu est transmis au visa de l'autorité territoriale.
 - Le compte-rendu visé de l'autorité est de nouveau communiqué à l'agent.
 - Le compte-rendu visé de l'autorité est rangé dans le dossier individuel de l'agent
 - *Une copie du compte-rendu de la collectivité d'accueil est transmise à la collectivité d'origine (pour les agents mis à disposition).*

Etape 2

Avant le 31 janvier 2024, la collectivité devra retourner **PAR VOIE POSTALE** au CDG28 les **ORIGINAUX** des comptes-rendus dans lesquels les agents ont formulé une demande de révision de leur compte-rendu, **accompagnés du courrier de réponse de l'autorité territoriale à la demande de révision**.

Si aucune demande de révision n'est formulée ⇒ Pas de transmission du compte-rendu au CDG28 !



Lorsque l'agent fera une demande de révision de son compte-rendu, l'autorité territoriale devra obligatoirement, dans un délai de 15 jours, lui faire part de sa décision de réviser ou non le compte-rendu, et ce avant de renvoyer le compte-rendu au CDG.

En cas de réponse favorable apportée par la collectivité à la demande de modification, et après sa communication à l'agent, la collectivité n'aura plus à transmettre le compte-rendu modifié (qui aura été notifié à l'agent).

A contrario, en cas de réponse négative, la collectivité transmettra d'abord sa réponse à l'agent en complétant le compte-rendu. Une fois le compte-rendu de nouveau signé de l'agent, la collectivité le transmettra uniquement au CDG pour examen par la CAP/CCP **de la demande de révision, si l'agent la maintient** (sur le compte-rendu).

Etape 3 La CAP/CCP examinera **uniquement les demandes de révision** formulées par les agents et qui lui auront été transmises.

Etape 4 Après le passage en CAP/CCP, modification éventuelle du compte-rendu par l'autorité territoriale et **notification du compte-rendu définitif à l'agent**.

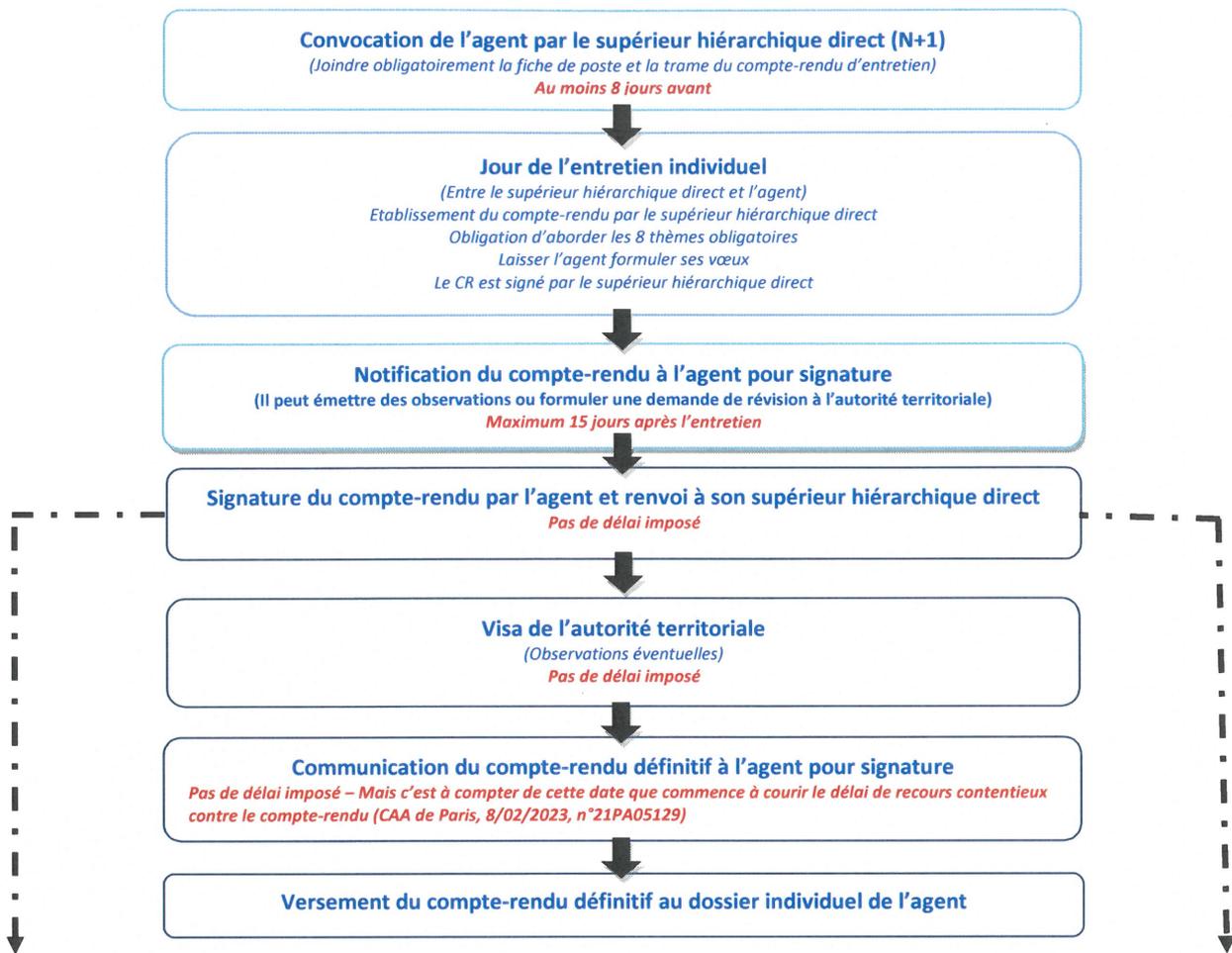
Je vous prie d'agréer, Madame le Maire, Monsieur le Maire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations.



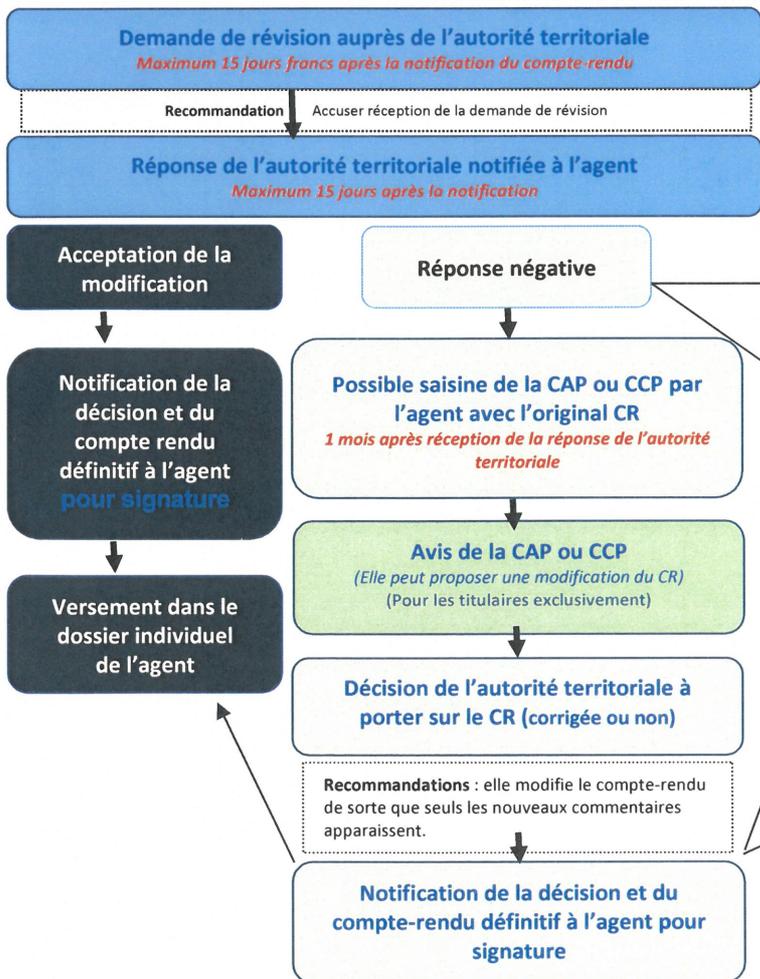
Le Président,

Bertrand MASSOT

SCHEMA DES DIFFERENTES ETAPES DE L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION



PROCÉDURE DE RÉVISION



PROCÉDURE DE RECOURS DE DROIT COMMUN

