

ENTRETIEN D'ÉVALUATION

Rappel: Depuis 2010 les collectivités qui le souhaitent, ont la possibilité de remplacer la notation par un entretien d'évaluation, **à condition d'avoir délibéré en ce sens.**

Cette disposition devait faire l'objet de bilans chaque année, afin de déterminer si oui ou non l'évaluation devait être généralisée. Sur les 3 bilans prévus, un seul, très partiel et très partial, a été réalisé ainsi que nous vous l'avions déjà indiqué dans un précédent communiqué. Cela n'a pas empêché le gouvernement de considérer comme positive l'expérimentation de l'entretien d'évaluation.

Un cavalier législatif a donc été introduit dans la loi MAPTAM, afin de généraliser ce dispositif à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le décret 2014-1526, du 16 décembre 2014, a pérennisé l'entretien professionnel à compter du 1^{er} janvier 2015.

DISPOSITIONS

Ce décret concerne tous les agents de la FPT dotés d'un statut.

L'entretien professionnel est annuel et donne lieu à un compte rendu.

Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct qui fixe la date de l'entretien **en prenant en compte le calendrier de réunion de la CAP.**

L'entretien porte sur :

- Les résultats du fonctionnaire, en fonction des objectifs fixés pour l'année écoulée.
- La détermination des objectifs pour l'année qui vient et les perspectives d'amélioration des résultats.
- La manière de servir.
- Les acquis de l'expérience professionnelle.
- Les capacités d'encadrement de l'agent.
- Ses besoins en formation.
- Ses perspectives d'évolution (carrière et mobilité).

Critères d'appréciation de la valeur professionnelle :

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs.
- Compétences professionnelles et techniques.
- Qualités relationnelles.
- Capacité d'encadrement ou d'expertise.

L'entretien donne lieu à un compte rendu et une appréciation littérale sur la valeur professionnelle de l'agent.

Remarque : Bien veiller à ce que les dispositifs d'évaluation déjà en place, légaux ou pas, se mettent en conformité avec les nouvelles règles et bien entendu, que les collectivités qui mettent en place ce dispositif respectent les dispositions du décret.

MODALITES

- Convocation 8 jours à l'avance par le supérieur hiérarchique direct. La convocation doit être accompagnée de la fiche de poste de l'agent et de la fiche d'entretien professionnel.
- Compte rendu, notifié dans un délai de 15 jours maximum à l'agent qui peut y consigner ses observations, le signer et le retourner au supérieur hiérarchique direct.
- Ce compte rendu, éventuellement complété par l'agent, est ensuite visé par l'autorité territoriale.
- Il est versé au dossier de l'agent et si la collectivité est affiliée à un Centre De Gestion, une copie doit lui être transmise.

Remarque : veiller au strict respect des délais.

REVISION – ROLE DES CAP

La demande de révision du compte rendu se fait auprès de l'autorité territoriale. Le fonctionnaire a 15 jours pour exercer ce droit, et l'autorité territoriale a 15 jours pour lui notifier sa réponse.

Sous réserve d'avoir préalablement exercé une demande de révision auprès de l'autorité territoriale, l'agent peut saisir la CAP, dans un délai d'un mois, à compter de la notification de réponse de l'autorité territoriale.

Tous documents utiles doivent être transmis à la CAP afin de lui permettre de statuer.

Après avoir examiné les éléments fournis, la CAP peut proposer à l'autorité territoriale de modifier le compte rendu de l'entretien professionnel.

AVANCEMENT DE GRADE PROMOTION INTERNE

Ils se font en fonction de la valeur professionnelle de l'agent compte tenu, notamment :

- 1° Des comptes rendus d'entretien professionnel.
- 2° Des propositions du chef de service.
- 3° Des notations antérieures à la mise en œuvre de l'évaluation.

Le tableau d'avancement est établi par ordre de mérite.

Remarque : En cas de mérite « égal », c'est l'ancienneté dans le grade qui départage les agents. La difficulté consiste à définir ce qu'est un mérite égal établi sur la base d'une appréciation littérale.

Commentaire Force Ouvrière :

La mise en œuvre de l'entretien professionnel pose certains problèmes que notre organisation avait relevés lors de l'examen de ce projet de texte. La notion d'objectifs et de résultats est en contradiction avec le service de l'intérêt général.

De plus, l'utilisation d'une appréciation littérale pour départager des agents en vue d'établir les avancements de grade ou promotions interne risque d'être problématique et de donner lieu à des débats interminables, impossibles à trancher de manière objective.

Le risque de contentieux sera plus élevé avec ce nouveau dispositif.

Enfin, la révision du compte-rendu prévue par le texte pose également question :

- La CAP doit elle proposer une autre rédaction ?
- Quel degré de précision devra avoir cette proposition ?

La délégation Force Ouvrière n'a pas voté pour ce texte lors de son examen au CSFPT.

Fait à Paris le 20 janvier 2015