

VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENT PUBLICS EN 10 QUESTIONS



L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur une évaluation individuelle qui, pour les fonctionnaires territoriaux, prend la forme d'un entretien. L'entretien est mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et donne lieu à l'établissement d'un compte rendu complété d'une appréciation générale littéraire. Les agents territoriaux en CDI et en CDD de plus d'un an, y compris ceux recrutés dans le cadre d'un contrat de projet, bénéficient d'un dispositif similaire à ceux des fonctionnaires territoriaux.

1

Dans quel cadre juridique l'évaluation professionnelle des agents territoriaux est-elle conduite ?

Aux termes du code général de la fonction publique (CGFP), applicable depuis le 1er mars 2022, l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui lui est communiqué (art. L.521-1). Dans la fonction publique de l'Etat, des modalités différentes d'appréciation de la valeur professionnelle peuvent être prévues (CGFP, art. L.521-2). S'agissant des fonctionnaires territoriaux, cette évaluation prend la forme d'un entretien professionnel, conduit par le supérieur hiérarchique direct ([décret n° 2014-1526, art. 2](#)).

Le compte rendu est visé par l'autorité territoriale qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations (art. L.521-3). Parmi les agents contractuels territoriaux, ceux recrutés sur un emploi permanent, par un contrat à durée indéterminée ou par un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an, y compris les agents recrutés par un contrat de projet, bénéficient également chaque année d'un entretien professionnel, qui donne lieu à un compte rendu ([décret n° 88-14, art. 1-3](#)).

2

Sur quoi porte l'entretien ?

Pour les fonctionnaires territoriaux, le décret du 16 décembre 2014 précise les éléments sur lesquels porte cet entretien (art. 3). Il s'agit par exemple des résultats professionnels du fonctionnaire, de sa manière de servir ou de ses perspectives d'évolution professionnelle. En outre, les perspectives d'avancement au grade supérieur des agents justifiant de plus de trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon du grade détenu, font l'objet chaque année, lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, d'une appréciation particulière de leur supérieur hiérarchique direct. Cette appréciation est portée à la connaissance des membres de la commission administrative paritaire compétente. 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. Enfin, lors de son entretien professionnel annuel, le fonctionnaire reçoit une information sur l'ouverture et l'utilisation de ses droits relatifs à son compte personnel de formation (CGFP, art. L.521-4).

3

Comment les critères permettant d'apprécier la valeur professionnelle des agents sont-ils déterminés ?

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle des fonctionnaires est déterminée sont fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de responsabilité assumé (décret n° 2014-1526, art. 4). Ils sont fixés après avis du comité technique. Ils portent notamment sur :

- ★ Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation de ses objectifs ;
- ★ Ses compétences professionnelles et techniques ;
- ★ Ses qualités relationnelles ;
- ★ Sa capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.



4

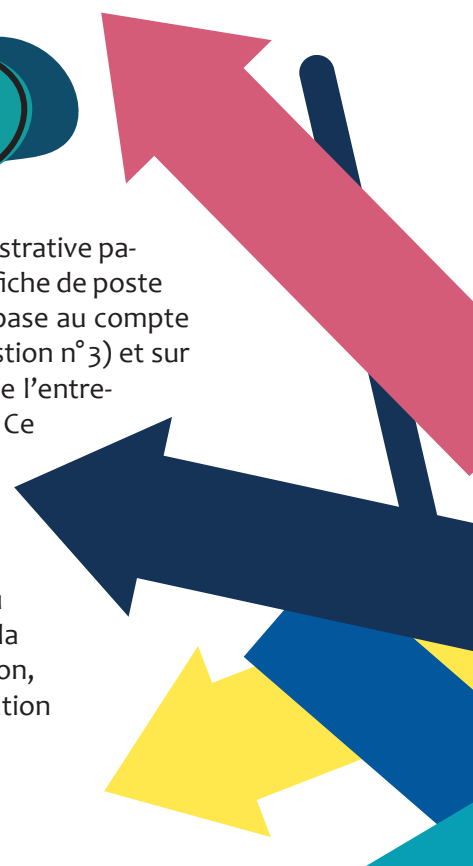
Qui conduit l'entretien ?

L'entretien est conduit par leur supérieur hiérarchique direct, qui établit et signe un compte rendu. Ce dernier comporte une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire au regard des critères fixés (décret n° 2014-1526, art. 5 ; lire la question n° 3).

Quelle est la procédure à suivre ?

Le décret du 14 décembre 2014 précise les modalités d'organisation de l'entretien professionnel (art. 6). Le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire convoque celui-ci au moins huit jours avant la date de l'entretien. La date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct en fonction, notamment, du calendrier de la commission administrative paritaire dont relève l'agent évalué (art. 2). Cette 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. Par ailleurs, ce dernier porte sur les thèmes prévus par le décret (lire la question n° 3) et sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être abordés au cours de l'entretien. Ensuite, il est notifié au fonctionnaire dans un délai maximum de quinze jours. Ce dernier peut, le cas échéant, le compléter par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté. Il le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct. Le compte rendu, complété le cas échéant des observations de l'agent, est ensuite visé par l'autorité territoriale. On notera que ce document est versé au dossier du fonctionnaire par l'autorité territoriale et communiqué à l'intéressé. Enfin, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie est communiquée à ce dernier, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions administratives paritaires.

5



6

Le compte rendu de l'entretien peut-il être révisé ?

Le fonctionnaire peut adresser à l'autorité territoriale une demande de révision du compte rendu de son entretien professionnel, dans un délai de quinze jours francs suivant sa notification. L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu.

En outre, les commissions administratives paritaires (CAP) peuvent, à la demande de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision à l'autorité territoriale, proposer à celle-ci la modification du compte rendu de l'entretien professionnel (CGFP, art. L.521-5; [décret n°2014-1526, art. 7](#)). Dans ce cas, communication doit être faite aux CAP de tous éléments utiles d'information. Les CAP doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision. Enfin, l'autorité territoriale communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

7

Comment la valeur professionnelle des agents est-elle prise en compte dans l'avancement des agents ?

Reprenant pour partie l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984, le code général de la fonction publique prévoit que l'établissement des tableaux d'avancement établis pour l'avancement de grade des fonctionnaires territoriaux peut, entre autres, résulter de l'examen de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés (CGFP, art. L.522-24). Sur ce point, le décret du 16 décembre 2014 (art. 8) précise que, pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires concernés, il est tenu compte notamment des comptes rendus d'entretiens professionnels, des propositions motivées formulées par le chef de service et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations. Les fonctionnaires territoriaux sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Dans quelle mesure la valeur professionnelle des agents est-elle prise en compte pour la promotion interne ?

La promotion interne peut intervenir après inscription sur une liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (loi n°84-53, ancien art. 39; CGFP, art. L.523-1). Comme en ce qui concerne l'avancement de grade (lire la question n°7), l'appréciation de la valeur professionnelle des intéressés résulte notamment des comptes rendus des entretiens professionnels, des propositions motivées formulées par le chef de service ainsi que, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations ([décret n°2014-1526, art. 8](#)).

8



Comment la valeur professionnelle des agents contractuels est-elle appréciée ?

Les dispositions du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels territoriaux offrent à ces agents un dispositif quasi similaire à celui des fonctionnaires. Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) d'une durée supérieure à un an, y compris ceux recrutés par un contrat de projet, bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu (art. 1-3). Comme pour les titulaires, cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct qui en fixe également la date, en fonction, notamment, du calendrier de la commission consultative paritaire (CCP) dont relève l'agent évalué. Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel des agents

contractuels sont identiques à celles des fonctionnaires. Les points principaux sur lesquels porte l'entretien et les critères sur la base desquels est appréciée la valeur professionnelle des agents sont également évoqués par le décret, et ce, de la même manière que pour les fonctionnaires (décret n° 88-145, art. 1-3).



Les agents contractuels peuvent-ils contester le compte rendu de leur entretien ?

Les contractuels peuvent saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision du compte rendu de leur entretien professionnel, dans des conditions similaires à celles des titulaires (lire la question n° 6). Ils peuvent également saisir les CCP pour qu'elles proposent à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Ils doivent au préalable avoir exercé la demande de révision auprès de l'autorité territoriale. Les CCP doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée de l'autorité territoriale. Enfin, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel doit être communiqué par l'autorité territoriale aux agents, qui en accusent réception.

- ★ Décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade.
- ★ Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.
- ★ Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.
- ★ Code général de la fonction publique, art. L.521-1 et s.

source : Gazette des Communes