

L'entretien professionnel : foire aux questions

Qui est concerné par l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel est obligatoire pour tous les agents titulaires et les agents contractuels de droit public recrutés sur des emplois permanents en CDI ou CDD de plus d'un an.

Les agents stagiaires et les agents contractuels de courte durée sont exclus du dispositif réglementaire ; cependant il est recommandé de les recevoir en entretien annuel afin d'harmoniser la diffusion des informations et objectifs au sein du service ou de la direction et d'encourager les échanges entre supérieur hiérarchique et collaborateurs.

Les agents en position de détachement de plus de six mois bénéficient d'un entretien professionnel mené par l'administration d'accueil puis transmis à l'administration d'origine.

Les agents en position de détachement de moins de six mois sont évalués par leur administration d'origine (à l'expiration de la période de détachement une appréciation est communiquée à la collectivité d'origine par la collectivité d'accueil).

Les agents détachés dans un emploi fonctionnel bénéficient également d'un entretien professionnel annuel.

Qu'est-ce qu'un supérieur hiérarchique direct ?

Le supérieur hiérarchique direct est celui qui, détenteur du pouvoir hiérarchique, organise et contrôle le travail de l'agent évalué.

La notion de supérieur hiérarchique est indépendante des considérations liées au cadre d'emplois ou au grade.

Quelle est la différence entre le formulaire d'entretien professionnel et le compte-rendu d'entretien professionnel ?

Aucune. Le formulaire sert de support au compte-rendu. Une fois rempli, le formulaire devient le compte-rendu de l'entretien professionnel.

Que faire si l'agent évalué est absent le jour prévu de son entretien ?

Si l'agent évalué est en arrêt le jour prévu de l'entretien, il convient de le convoquer à une date ultérieure.

Que faire si l'agent à évaluer refuse de se présenter à son entretien ?

Un agent qui refuse de participer à un entretien professionnel 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. Le supérieur hiérarchique direct renseigne alors unilatéralement le compte-rendu en y consignant le refus de l'agent et le lui notifie. Par ailleurs, une sanction disciplinaire peut être envisagée pour manquement de l'agent à l'obligation d'obéissance hiérarchique.



Que faire si l'agent est absent durant toute la période de la campagne d'entretien ?

Dans le cas où l'agent est absent durant la totalité de la période d'entretien, une procédure exceptionnelle doit alors être mise en place. Le compte-rendu d'entretien professionnel est, dans ce cas, renseigné par le supérieur hiérarchique direct qui l'adresse par courrier en recommandé avec accusé de réception pour signature et commentaires à l'agent concerné.

Que faire si le supérieur hiérarchique est absent durant toute la période de la campagne d'entretien ?

Dans le cas où le supérieur est absent durant la totalité de la période d'entretien, il appartient au N+2 de conduire les entretiens des agents placés sous l'autorité du N+1 absent.

Doit-on évaluer un agent qui a été peu ou pas présent durant l'année ?

L'entretien professionnel est logiquement soumis à une condition de présence effective du fonctionnaire. La réglementation fait mention d'une présence « suffisante » de l'agent sur son poste au cours de l'année sans apporter d'autres précisions. Dès lors, il est préconisé de se rapprocher de la direction des ressources humaines qui étudiera chaque demande au cas par cas.

À titre indicatif, la jurisprudence estime qu'un temps de présence de 2 mois et demi de présence permet de conduire un entretien.

Qui évalue un agent qui a changé d'affectation en cours d'année ?

En cas de changement d'affectation de l'agent en cours d'année, l'entretien est assuré par le nouveau supérieur hiérarchique. A cette fin, il procède à l'évaluation de l'agent pour la période qui le concerne et recueille les éléments nécessaires auprès du supérieur hiérarchique précédent. Il fixe les objectifs de l'année à venir.

Que faire si un agent est affecté dans plusieurs services ?

Dans le cas où l'agent est affecté dans plusieurs services, l'entretien est assuré par le supérieur hiérarchique du service dans lequel il réalise le temps de travail le plus important. Si le temps de travail de l'agent est réparti pour moitié dans un service, pour moitié dans l'autre, il appartiendra à l'autorité fonctionnelle ou au directeur de désigner le supérieur hiérarchique qui conduit l'entretien.

Dans ce cadre, le supérieur hiérarchique procède à l'évaluation de l'agent pour les activités qui le concerne et recueille les éléments nécessaires auprès du supérieur hiérarchique de l'autre service.

L'agent peut-il être accompagné d'un représentant du personnel lors de l'entretien professionnel ?

L'assistance d'un représentant du personnel lors de l'entretien professionnel n'est pas prévue par la réglementation.

L'agent ne peut pas demander à être assisté d'un représentant syndical ou d'une autre personne de son choix.