



MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS,
DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

L'entretien professionnel

DGAFP

COLLECTION
Ressources Humaines

RESSOURCES HUMAINES

RESSOURCES HUMAINES

RESSOU

> L'entretien professionnel



L'évaluation individuelle a été introduite en 2002 dans la fonction publique de l'État comme complément indispensable à la procédure de notation pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires.

Il s'agissait, à travers l'entretien d'évaluation, d'avoir une approche plus objective et plus dynamique de la situation professionnelle de l'agent, de ses compétences, de sa manière de servir et de ses perspectives d'évolution.

Toutefois, devant la lourdeur de cette combinaison, la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a autorisé les administrations et les établissements publics de l'État, au titre des années 2007 à 2009, à se fonder sur des entretiens professionnels, et non plus sur la notation, pour apprécier la valeur professionnelle des agents.



L'entretien professionnel, une évaluation annuelle, personnalisée et professionnalisée

L'entretien professionnel consiste en un échange organisé annuellement entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à un compte-rendu afin de répondre à la double exigence de responsabilité des managers et de transparence de l'exercice.

L'agent ne peut pas se faire accompagner au cours de l'entretien par un représentant du personnel ou par toute autre personne de son choix. Une telle présence, contraire à l'esprit du dispositif, nuirait à la sincérité de l'exercice et irait

à l'encontre du caractère individuel et personnel de l'évaluation.

Onze départements ministériels ont expérimenté le dispositif pour les années 2007 et 2008.

Compte tenu du bilan très encourageant établi par ces administrations, le dispositif a été prolongé jusqu'en 2011 par la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

À compter du 1^{er} janvier 2012, l'entretien professionnel se substituera définitivement à la notation, sauf exceptions prévues par les statuts particuliers.

Des expérimentations similaires sont prévues dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière sur cette même période.

L'entretien professionnel est avant tout un temps de bilan sur l'année écoulée. Il permet d'analyser les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été fixés l'année précédente, d'identifier les perspectives d'amélioration de ces résultats et de fixer, avec l'agent, les objectifs à conduire pour l'année suivante.

L'entretien professionnel vise également à apprécier la manière de servir de l'agent et les acquis de son expérience professionnelle, c'est-à-dire les compétences et savoir-faire acquis dans l'exercice de ses fonctions, au regard de ceux qui sont requis par le poste.

Enfin, l'entretien est l'occasion d'évoquer les besoins de formation de l'agent, ainsi que ses perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité. Il s'agit d'orienter l'agent dans ses choix de formation et de l'accompagner dans la construction de son parcours professionnel.

D'autres thèmes peuvent être abordés, compte tenu de la nature des tâches à accomplir par les agents concernés et du niveau de leurs responsabilités.

Cette diversité doit permettre une approche plus qualitative, plus professionnelle et en même temps plus globale de l'agent.

Le compte-rendu de l'entretien est établi par le supérieur hiérarchique direct pendant ou à la suite de l'entretien. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent et peut être complété par ce dernier, qui fait alors part de ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il porte. Une fois signé par l'agent et le supérieur hiérarchique direct, il est versé à son dossier.

En cas de contestation, l'agent peut exercer un recours gracieux auprès de son supérieur hiérarchique direct dans les dix jours suivant la communication du compte-rendu. Ce recours est obligatoire avant, le cas échéant, la saisine de la commission administrative paritaire compétente. L'agent peut également contester le compte-rendu devant le juge administratif dans les conditions de droit commun.



Une meilleure prise en compte de la valeur professionnelle

L'entretien professionnel se substitue à la notation dans ses effets sur le déroulement de la carrière des agents.

Il constitue tout d'abord le fondement, à travers son compte-rendu, de l'attribution éventuelle de réductions ou de majorations d'ancienneté pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur de son grade.

Si ces bonifications d'ancienneté demeurent attribuées par le chef de service compétent aux fonctionnaires

qui se distinguent, le *modus operandi* de cet exercice a été profondément rénové en 2007. Les contingents prévus en 2002 ont été supprimés, de même que l'alternative entre un ou trois mois de réduction ou majoration d'ancienneté. Il appartient désormais à chaque ministère de déterminer les modalités de répartition de ces réductions ou majorations d'ancienneté pour les corps concernés et d'établir les critères d'appréciation de la valeur professionnelle servant de base à la modulation.

Le compte-rendu de l'entretien professionnel est également pris en compte pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade, en complément des propositions motivées des chefs de service et, transitoirement, des fiches de notation.

Enfin, il sert de fondement à la modulation du régime indemnitaire, lorsque celui-ci comprend une part variable établie en fonction de la manière de servir ou des résultats professionnels de l'agent.

Ainsi l'entretien professionnel a vocation à servir de référence pour la modulation de la part variable de la prime de fonctions et de résultats (PFR) instituée par le décret du 22 décembre 2008.

L'entretien professionnel permet ainsi une meilleure reconnaissance de la valeur professionnelle des agents dans les actes de gestion des ressources humaines structurants pour le déroulement de leur carrière.

> Pour en savoir plus

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (articles 55, 55 bis, 57 et 58).

Décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats.