

## ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### AGENTS CONCERNES : CAS PARTICULIERS

- ◇ Code général de la fonction publique et notamment ses articles L.521-1 et L.521-3 à L.521-5
- ◇ 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, modifié, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

L'entretien professionnel est soumis à une condition de présence effective de l'agent, par conséquent, il existe des cas particuliers dans lesquels les agents n'ont pas à être évalués ou dans d'autres cas, doivent l'être selon des modalités particulières.

Le tableau ci-après reprend un certain nombre de ces cas.

Situation de l'agent	Évaluateur	Conseils sur les modalités d'évaluation
<b>Agent intercommunal</b> <i>(un grade dans plusieurs collectivités)</i>	Le supérieur hiérarchique direct de la collectivité où l'agent exerce le plus grand nombre d'heures, ou en cas d'égalité, qui l'a recruté en premier	Entretiens professionnels dans toutes les collectivités employant l'agent et établissement du compte-rendu les résumant par le supérieur hiérarchique direct compétent
<b>Agent polyvalent</b> <i>(plusieurs grades dans une seule collectivité)</i>	Un supérieur hiérarchique direct par grade	Entretien professionnel dans chacun des grades détenus par l'agent
<b>Agent pluricommunal</b> <i>(plusieurs grades dans plusieurs collectivités)</i>	Un supérieur hiérarchique direct par collectivité et par grade	Entretien professionnel dans chaque collectivité et pour chacun des grades détenus par l'agent
<b>Agent travaillant dans deux services sur le même grade</b>	Un des deux supérieurs hiérarchiques directs	Concertation des deux supérieurs hiérarchiques directs et établissement d'un seul compte rendu
<b>Agent qui a changé de fonctions en cours d'année</b>	Les supérieurs hiérarchiques directs des deux services	Sous réserve d'une présence effective suffisante de l'agent, intervention du supérieur dans le service que l'agent quitte pour renseigner la partie « bilan de l'année écoulée » et intervention du supérieur du nouveau service pour la partie « orientations et perspectives pour l'année à venir »
<b>Agent muté en cours d'année</b>	Les supérieurs hiérarchiques directs des deux collectivités	Sous réserve d'une présence effective suffisante de l'agent, intervention du supérieur dans la collectivité que l'agent a quitté pour renseigner la partie « bilan de l'année écoulée » et intervention du supérieur de la collectivité d'accueil pour la partie « orientations et perspectives pour l'année à venir »
<b>Agent stagiaire</b>	Pas d'entretien professionnel Les fonctionnaires stagiaires ne sont pas concernés car ils font l'objet d'une évaluation tout au long de la période de stage en vue de leur titularisation ou non	
<b>Agent en détachement</b>	Supérieur hiérarchique direct de la collectivité d'accueil	Transmission du compte-rendu à l'administration d'origine

<b>Agent en détachement pour scolarité ou pour suivre un cycle de préparation à un concours</b>	Le supérieur hiérarchique direct compétent l'année précédant son détachement	Évaluation faite sur la base du compte-rendu de l'entretien professionnel établi l'année précédant son détachement
<b>Agent en détachement auprès d'un parlementaire</b>	Pas d'entretien professionnel	
<b>Agent en détachement pour exercer une fonction publique élective</b>	Pas d'entretien professionnel	
<b>Agent en détachement pour être membre du gouvernement</b>	Pas d'entretien professionnel	
<b>Agent en détachement pour mandat syndical</b>	Pas d'entretien professionnel	
<b>Agent mis à disposition totale</b>	Le supérieur hiérarchique direct de la collectivité d'accueil	Transmission du compte-rendu à l'administration d'origine
<b>Agent mis à disposition partielle</b>	Le supérieur hiérarchique direct de la collectivité où l'agent exerce le plus grand nombre d'heures	Concertation possible avec les autres collectivités
<b>Agent en décharge totale de service pour mandat syndical Ou mis à disposition pour mandat syndical</b>	Pas d'entretien professionnel Exclu car totalement absent du service ( <i>sauf pour la décharge partielle : à voir en fonction du temps de présence effectif</i> )	
<b>Agent exclu disciplinairement pour une longue période</b>	Pas d'entretien professionnel	
<b>Agents en contrats aidés</b>	Pas d'entretien professionnel	
<b>ATSEM</b>	Le supérieur hiérarchique direct ( <i>ne peut être qu'un agent territorial</i> )	Concertation avec le directeur-trice d'école et établissement du compte rendu par le supérieur hiérarchique direct.

NB : Il n'est pas permis de préciser dans une délibération une durée minimale de présence à partir de laquelle les agents seraient soumis à l'entretien professionnel (*CE n° 307474 du 6 mars 2009 – M.A. : jurisprudence rendue à propos de la notation mais qui peut être utilisée pour l'entretien professionnel*).

Lorsque la situation de l'agent ne donne pas lieu à un entretien professionnel, il convient d'en préciser la raison (*exemple : « absence du service en raison... »*) dans le compte-rendu.

L'absence d'évaluation d'un agent est susceptible d'être considérée comme fautive si la durée de présence de l'agent est considérée comme suffisante (*CAA Marseille n° 10MA013019 du 17 avril 2012*).

