

L'entretien professionnel : le décret permettant l'expérimentation est paru au JO.

La loi du 3 août 2009 sur la mobilité dans la fonction publique permet, à titre expérimental, de substituer un entretien professionnel à la notation des agents territoriaux. Le décret du 29 juin 2010 en précise les modalités d'application. L'entretien professionnel vise à apprécier la valeur professionnelle des agents prise en compte pour la promotion interne, l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

▪ *La mise en place : nécessité d'une délibération*

Pour être applicable aux agents territoriaux, l'organe délibérant compétent de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local doit voter une délibération visant les agents :

- soit dans leur totalité,
- soit par cadre d'emplois ou emplois.

Pour les agents concernés, les dispositions sur la notation cessent alors d'être applicables.

▪ *Les sujets de l'entretien*

Cet entretien professionnel annuel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il porte principalement sur les résultats professionnels, la détermination des objectifs, la « manière de servir » du fonctionnaire, les acquis de son expérience professionnelle, les besoins de formation, les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité et, le cas échéant, ses capacités d'encadrement.

▪ *Les critères d'appréciation*

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Ces critères, fixés après avis du Comité Technique Paritaire, portent notamment sur l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles, la capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

▪ *Le compte rendu de l'entretien*

Le compte rendu de l'entretien, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct, comporte une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire au regard des critères fixés ci-dessus.

S'il n'est pas satisfait, le fonctionnaire peut demander une révision du compte rendu.

L'autorité territoriale doit être saisie d'une demande de révision dans les 15 jours suivant la notification du compte rendu de l'entretien. L'autorité territoriale doit notifier sa réponse dans un délai de 15 jours après la demande de révision.

La Commission administrative compétente ne peut être saisie d'une demande de révision par l'agent que s'il a au préalable exercé un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale, et ceci dans un délai de 15 jours francs suivant la notification de la réponse de l'autorité territoriale.

▪ *Le but : le tableau d'avancement*

Pour l'établissement du tableau d'avancement, il est procédé à un examen de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment des comptes rendus d'entretiens professionnels et des propositions motivées formulées par le chef de service. Pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, il est tenu compte des notations.

Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Le bilan annuel de cette expérimentation est communiqué au Comité Technique Paritaire. Vous pouvez vous référer à la fiche GRH du Mag60 du mois de janvier 2010.