



ENTRETIENS D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE : FIN DE LA PÉRIODE D'EXPÉRIMENTATION.

Les entretiens d'évaluation professionnelle dans la fonction publique territoriale ont été introduits, à titre dérogatoire et expérimental pour les années 2010, 2011 et 2012.

Cette possibilité a été introduite par l'article 76-1 de la loi 84-83.

Les conditions de mise en œuvre de l'évaluation professionnelle sont précisées par le décret 2010-716 du 29 juin 2010.

L'article 1 de ce décret précise que l'expérimentation de l'évaluation peut-être menée par les collectivités, par décision expresse de l'organe délibérant. Une délibération était donc obligatoire pour que ce dispositif puisse être mis en œuvre en lieu et place de la notation qui reste la règle pour la fonction publique territoriale.

Rappel des règles établies par le décret 2010-716 :

- L'entretien d'évaluation est **annuel**.
- Il est mené par le supérieur hiérarchique **direct**.
- **Il porte sur un nombre de points définis (article 3) :**
 - Les résultats au vu des objectifs définis : cela suppose que ces objectifs existent.
 - La fixation des objectifs de l'année à venir.
 - La manière de servir.
 - Les acquis de l'expérience professionnelle.
 - Si cela se justifie : les capacités d'encadrement.
 - Les besoins en formation.
 - Les perspectives en termes de carrière et de mobilité.

Le décret indique que ce sont les points principaux sur lesquels l'entretien doit porter, cela signifie donc que cet entretien peut porter sur d'autres thèmes mais que ceux fixés par le décret DOIVENT être traités.

L'entretien doit également permettre de fixer la valeur professionnelle de l'agent à partir d'un certain nombre de critères fixés APRES AVIS DU CTP :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le compte rendu comporte une appréciation littérale sur la valeur professionnelle de l'agent. Il doit être établi et signé par le supérieur hiérarchique direct.

Le décret fixe également les conditions précises dans lesquelles devait se dérouler l'entretien :

- Convocation au moins 8 jours à l'avance ;
- Transmission concomitante de la fiche de poste et d'un exemplaire de la fiche d'entretien ;
- Le compte rendu doit porter sur les thèmes prévus à l'article 3 et sur les autres thèmes abordés lors de l'entretien ;
- Il doit être visé par l'autorité territoriale qui peut y apporter des observations ;
- Il est notifié au fonctionnaire dans un délai de 10 jours qui peut y apporter ses commentaires, doit le signer et le retourner dans un délai de 10 jours.

Le compte rendu de l'entretien doit figurer au dossier de l'agent. Les collectivités affiliées au centre de gestion doivent lui en transmettre un exemplaire.

Tableau d'avancement :

Le décret stipule que sont utilisés pour l'établissement du tableau d'avancement :

- Le compte rendu de l'entretien professionnel
- Les propositions motivées du chef de service.

Un bilan annuel de l'expérimentation de l'entretien d'évaluation doit être communiqué au CTP et transmis au CSFPT.

QUELLE EST LA SITUATION A CE JOUR ?

La loi est claire et précise : l'expérimentation pouvait se dérouler en 2010, 2011 et 2012.

A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2013 ET JUSQU'A CE QUE DE NOUVELLES DISPOSITIONS LEGISLATIVES SOIENT PRISES TOUTES LES COLLECTIVITES QUI AVAIENT DELIBERE POUR METTRE EN PLACE LES ENTRETIENS D'EVALUATION PROFESSIONNELLE DOIVENT REVENIR A LA NOTATION.

Les collectivités qui ne reviendraient pas à la notation durant cette période prendraient le risque de fragiliser juridiquement toutes les délibérations et arrêtés pris en s'appuyant sur un dispositif caduque.

Un bilan sera prochainement présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale . Il faut noter à ce sujet qu'un tel bilan aurait du être présenté en 2011 et en 2012 ce qui n'a pas été le cas. Toutefois, l'évaluation ayant été mise en place dans la fonction publique d'Etat, il existe une très forte probabilité pour que ce dispositif nous soit étendu par la loi.

Nos interlocuteurs de la DGCL (Directions Générale des Collectivités Locales) interpellés sur ce sujet ont d'ailleurs admis que le bilan serait « globalement positif ».

Suite à la présentation au CSFPT, un bilan global du dispositif sera présenté au parlement avant le 31 juillet, si les termes de la loi sont cette fois respectés.

Force Ouvrière considère que l'entretien d'évaluation présente de sérieux inconvénients. En effet, les voies de recours sont beaucoup plus difficiles, voire impossible à exercer car elles doivent s'appuyer sur des appréciations littérales qui sont par essence plus difficiles à apprécier et comparer qu'une note chiffrée.

De plus certaines collectivités ne respectent pas totalement les dispositions prévues par le décret, prenant ainsi le risque de voir annuler certains tableaux d'avancement ou listes d'aptitude.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés dans une prochaine circulaire des réponses qui devraient nous être faites sur le sujet par la DGCL, à l'occasion du bureau du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale le 6 février prochain.

Le secrétariat fédéral

Paris, le 16 janvier 2013