

L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires en 10 questions



Outre la notation, l'entretien professionnel peut également être utilisé pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires publics territoriaux.

1 – Qu'est-ce que la notation ?

La notation exprime l'appréciation de la valeur professionnelle des agents publics à travers deux éléments indivisibles, une note chiffrée et une appréciation littérale. Annuelle, elle est établie pour chaque agent concerné, au cours du dernier trimestre, au moyen d'une fiche individuelle. En application de l'article 17 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée, les fonctionnaires ont le droit de connaître leur notation, qui joue un rôle fondamental dans l'avancement et pour la promotion interne.

Dans le cadre d'une éventuelle procédure disciplinaire, elle peut servir d'indicateur même si elle ne doit pas, évidemment, tenir lieu de sanction.

2 – Qu'est-ce que l'entretien professionnel ?

Dérogeant au principe de la notation, un entretien professionnel peut, à titre expérimental, être mis en place pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux (art. 76-1 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée). Initialement prévue pour les années 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012, cette expérimentation a été étendue à l'année 2013 et jusqu'en 2014. Elle est en principe abrogée au 1er janvier 2015. De manière générale, l'entretien professionnel se définit comme un moment d'échange et de dialogue entre l'agent et sa hiérarchie, qui permet d'établir et d'apprécier rétrospectivement la valeur professionnelle du fonctionnaire évalué. Cet entretien se distingue de la notation en ce qu'il est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'intéressé et en ce qu'il supprime la note chiffrée (circulaire du 6 août 2010).

3 – Comment est mise en œuvre l'expérimentation ?

Une délibération de l'organe délibérant est nécessaire pour mettre en œuvre l'expérimentation de l'entretien professionnel. Elle détermine les fonctionnaires concernés et leur rend applicable le décret du 29 juin 2010. Un bilan annuel de cette expérimentation est communiqué au comité technique compétent. Il doit également être transmis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Chaque année, le gouvernement présente au CSFPT un bilan de cette expérimentation.

Les textes prévoient aussi la présentation d'un bilan au Parlement en 2013. Ce bilan a conclu à la pérennisation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation à compter de 2015. Cette

poursuite devrait permettre aux employeurs locaux n'ayant pas expérimenté l'entretien professionnel de le faire avant l'entrée en vigueur obligatoire à partir de 2015.

4 – Quels sont les critères d'appréciation ?

Les critères permettant à l'autorité territoriale d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent sont précisément définis par les textes statutaires. Pour les fonctionnaires des catégories A et B, ils résultent notamment des statuts particuliers et portent par exemple sur les aptitudes générales des agents ou leur sens des relations humaines. Toutefois, les statuts particuliers peuvent ne pas prévoir de système de notation (art. 17 de la loi du 12 juillet 1983 modifiée).

Les critères de notation des agents de catégorie C sont fixés par le décret du 30 décembre 1987 modifié (art. 8). Par ailleurs, la notation doit se fonder uniquement sur la valeur professionnelle de l'agent. Par conséquent, aucune mention relative à ses opinions politiques, religieuses, philosophiques ou syndicales ne doit figurer sur la fiche de notation.

Quant à l'entretien, il porte sur des éléments précisés par l'article 3 du décret de 2010. En la matière, les critères d'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et de son niveau de responsabilité, et portent notamment sur les éléments énoncés à l'article 4 du décret de 2010.

5 – Quels sont les agents concernés ?

Dès lors qu'un texte ou leur statut particulier le prévoit, tous les fonctionnaires en position d'activité doivent être notés, qu'ils exercent leurs fonctions à temps complet (à temps plein ou à temps partiel) ou à temps non complet. Les fonctionnaires absents, pour raison de santé notamment, doivent être notés s'ils ont été présents au cours de l'année pendant une période suffisamment longue.

Les agents non titulaires font en principe l'objet d'une notation dans les conditions prévues par le décret du 14 mars 1986 modifié (art. 1 al. 2). Ceux qui bénéficient d'un CDI font l'objet au moins tous les trois ans d'une évaluation qui comporte un entretien (art. 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié). En revanche, la valeur professionnelle des stagiaires est en principe appréciée lors de leur titularisation.

Enfin, s'agissant de l'expérimentation de l'entretien, chaque collectivité détermine librement les fonctionnaires territoriaux qui seront concernés. Elle peut choisir d'y soumettre la totalité de ses titulaires ou un seul cadre d'emplois, filière ou niveau hiérarchique. En revanche, les stagiaires, les agents contractuels et les cadres d'emplois pour lesquels les statuts particuliers ne prévoient pas de notation, comme les médecins ou les vétérinaires territoriaux, ne peuvent y être soumis.

6 – Par qui l'agent est-il en principe noté ?

Le pouvoir de notation est exercé par l'autorité territoriale, c'est-à-dire le maire, le président du conseil général ou régional, ou le président de l'établissement public, au vu des propositions du secrétaire général ou du directeur des services (art. 76 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée). Quant à l'entretien, il doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct (art. 76-1). Il s'agit de la personne qui organise et contrôle le travail d'un agent : cette notion de « supérieur hiérarchique direct » est ainsi fonctionnelle et indépendante de l'appartenance à un cadre d'emplois ou à un grade. En outre, s'ils sont inclus dans l'expérimentation, les directeurs généraux des services ayant la qualité de fonctionnaire sont évalués par l'autorité territoriale elle-même (circulaire du 6 août 2010).

7 – Quelle est la procédure de notation ?

La notation est établie annuellement, au cours du dernier trimestre de l'année. Chaque agent reçoit une fiche individuelle lui permettant d'exprimer ses vœux concernant ses fonctions et leurs conditions d'exercice. C'est ensuite au directeur général des services de proposer une note chiffrée et une appréciation générale. Au vu de ces propositions, l'autorité territoriale formule ses observations sur les vœux de l'agent et exprime également sa valeur professionnelle par une note chiffrée et une appréciation générale. Au moins trois semaines avant la réunion de la commission administrative paritaire (CAP) compétente, la fiche est transmise à l'agent qui atteste en prendre connaissance.

Après examen des fiches de notation par la CAP (le cas échéant, les demandes de révision formulées par les agents), la notation définitive est communiquée à l'agent. La fiche de notation est versée au dossier de l'agent et une copie est adressée au centre de gestion compétent.

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont quant à elles précisées de manière détaillée par le décret du 29 juin 2010 (art. 6).

8 – Que doit contenir la fiche ou le compte rendu ?

La fiche individuelle de notation comporte une note chiffrée allant de 0 à 20 et une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent et indiquant, le cas échéant, ses aptitudes à exercer d'autres fonctions dans le même grade ou dans un grade supérieur. Doivent également y figurer les observations de l'autorité territoriale sur les vœux exprimés au préalable par l'agent (art. 3 du décret de 1986 modifié).

Lorsqu'est expérimenté l'entretien professionnel, un compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. Celui-ci doit comporter une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire au regard des critères fixés par le décret du 29 juin 2010 (art. 5).

9 – Quel est le rôle des CAP ?

Les commissions administratives paritaires ont connaissance des notes et appréciations, et peuvent, à la demande de l'intéressé, en proposer la révision. Elles examinent les fiches individuelles de notation au cours du premier trimestre de l'année. En cas d'expérimentation de l'entretien, les CAP peuvent, à la demande de l'intéressé, proposer la révision du compte rendu de l'entretien professionnel, mais à la condition que l'agent ait au préalable effectué une demande de révision auprès de l'autorité territoriale.

10 – Comment contester la notation ou l'évaluation ?

Une demande de révision de la notation peut être adressée à l'autorité territoriale, et ce, huit jours au moins avant la CAP. Cette dernière peut également, à la demande de l'intéressé, proposer une révision de la notation. Par ailleurs, la révision du compte rendu de l'entretien professionnel peut être demandée à l'autorité territoriale dans les quinze jours francs suivant sa notification. A compter de la réponse de l'autorité territoriale, l'agent dispose de quinze jours francs pour saisir la CAP.

Enfin, dans tous les cas, le fonctionnaire dispose également des recours de droit commun : recours gracieux auprès de l'autorité territoriale et/ou recours contentieux devant le juge administratif compétent, saisi dans un délai de deux mois suivant la notification de l'acte définitif.

RÉFÉRENCES

- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT), dans sa version en vigueur au 31 juillet 2011.
- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version en vigueur au 19 mai 2011.
- [Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010](#) portant application de l'article 76-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.
- [Décret n° 86-473 du 14 mars 1986](#) relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires de la FPT.
- [Circulaire n° IOCB1021299C du 6 août 2010](#) relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des collectivités territoriales.
- [Circulaire n° RDFB1304895C du 4 mars 2013](#) relative à la poursuite de la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la FPT.