

Le supérieur hiérarchique d'un fonctionnaire peut-il faire appel à un tiers, en qualité d'observateur, pour participer à l'entretien professionnel de l'agent évalué sans rendre illégale la procédure d'entretien ?

La question de la présence d'un tiers en qualité d'observateur lors d'un entretien professionnel dans la fonction publique soulève des enjeux de procédure et de respect des droits de l'agent, notamment en matière de confidentialité et de garantie d'une appréciation objective. La décision rendue par la Cour administrative d'appel de Bordeaux (3^e chambre, arrêt du 7 octobre 2025, n° 23BX03179) apporte des éléments de réponse significatifs.

Le cadre réglementaire

L'entretien professionnel des fonctionnaires a pour objet d'évaluer la valeur professionnelle de l'agent, de définir ses perspectives d'évolution et ses besoins de formation. Le dispositif réglementaire impose que l'entretien soit conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, et que celui-ci se déroule de façon « directe ». Cette exigence vise à garantir que l'échange soit confidentiel, qu'il s'attache exclusivement à l'évaluation de l'agent, sans interférence externe.

Analyse de l'arrêt (CAA Bordeaux, 7 octobre 2025, n° 23BX03179)

Dans l'affaire soumise à la cour, un fonctionnaire attaché principal d'administration (agent comptable et gestionnaire adjoint) contestait la validité de son compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) pour l'année scolaire 2020-2021. Il alléguait qu'à l'occasion de l'entretien mené par son supérieur hiérarchique (le proviseur), la présence du proviseur adjoint en qualité d'observateur avait vicié la procédure. Selon lui, cette présence l'avait empêché d'échanger « en toute confiance et confidentialité » avec son supérieur direct.

La Cour rappelle que, s'il est clair que l'entretien « doit être conduit par le supérieur direct du fonctionnaire à peine d'irrégularité », la présence d'un tiers en qualité d'observateur ne constitue pas nécessairement une irrégularité de plein droit. Elle constate que, dans les faits, une situation de tension ou de conflit existait entre l'agent et son supérieur hiérarchique, ce qui justifiait la présence d'un observateur afin de garantir le bon déroulement de l'entretien. En l'espèce, la Cour a estimé que l'agent n'établissait pas que cette présence avait exercé une influence sur le contenu du CREP ni qu'elle l'avait privé d'une garantie procédurale. Elle en a donc conclu à l'absence de vice de procédure et rejeté la demande d'annulation.

Portée pratique pour la fonction publique territoriale

Cette jurisprudence est d'une importance notable pour les employeurs publics et les services RH :

- Elle autorise, dans certaines conditions, la présence d'un tiers observateur lors de l'entretien professionnel ;
- Elle pose cependant des conditions strictes : le supérieur direct doit demeurer l'animateur de l'entretien, l'observateur ne doit pas intervenir dans l'échange, ni influencer la notation ou l'évaluation de l'agent ;
- Elle précise que la situation de présence d'un observateur doit être justifiée (par exemple une relation conflictuelle entre agent et supérieur) et que l'agent doit pouvoir démontrer que cette présence a exercé une influence ou privation de garanties pour que l'entretien soit annulé.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Recommandations pratiques

Pour un manager ou service RH :

- Veiller à ce que l'entretien soit bien mené principalement par le supérieur hiérarchique direct, conformément aux textes applicables ;
- En cas de tension ou de conflictualité avérée, envisager la présence d'un observateur en précisant son rôle (observateur, sans intervention ni évaluation) et veiller à ce que l'agent en soit informé ;
- Formaliser la procédure interne : préciser dans la note de service ou règlement interne que la présence d'un observateur est exceptionnelle, justifiée, et ne change pas la responsabilité du supérieur hiérarchique direct ;
- Documenter la justification de la présence de l'observateur (par exemple, la nature du conflit, l'objet de la mesure de garantie) et conserver la traçabilité de l'entretien.

Conclusion

En conclusion, à la lumière de l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Bordeaux (3e ch., 7 octobre 2025, n° 23BX03179), il apparaît que la présence d'un tiers en qualité d'observateur lors d'un entretien professionnel d'agent public n'est pas, en elle-même, incompatible avec la légalité de la procédure. Toutefois, pour qu'elle ne vienne pas entacher la procédure, il est indispensable que le supérieur hiérarchique direct reste en charge de l'entretien, que l'observateur ne participe pas à l'échange ni à l'évaluation, que la présence du tiers soit justifiée par une situation particulière (ex. conflit) et que l'agent ne subisse pas de préjudice de garantie.

