

Légalité des entretiens professionnels et sécurisation des comptes rendus d'évaluation dans la fonction publique

Les idées essentielles à retenir

✓ Qui peut conduire l'entretien professionnel ?

Lorsque le supérieur hiérarchique direct est absent durablement (ici, congé de maternité), l'entretien peut être régulièrement conduit par le supérieur hiérarchique de niveau immédiatement supérieur, à condition qu'il dispose d'une autorité effective sur l'agent.

✓ Les objectifs fixés doivent être compatibles avec le statut

La Cour rappelle qu'un objectif impliquant de la rédaction, de la gestion ou de l'organisation de procédures est parfaitement compatible avec les missions d'un agent de catégorie B, même sans fonctions d'encadrement.

✓ Le compte rendu peut évoquer la carrière et la mobilité

Un avis porté sur la poursuite d'un détachement ou une intégration n'est pas illégal : les perspectives d'évolution professionnelle font bien partie du champ de l'entretien professionnel.

✓ Les faits reprochés doivent être étayés

Absences, non-respect des horaires, insuffisances professionnelles, difficultés relationnelles : dès lors que l'administration produit des éléments précis, concordants et documentés, le juge valide l'appréciation portée.

✓ Pas d'erreur manifeste d'appréciation sans preuve solide

De simples contestations générales de l'agent ne suffisent pas à remettre en cause l'évaluation dès lors qu'elle repose sur des faits établis.

🔗 Pourquoi cette décision est stratégique pour les RH publics ?

Elle confirme que l'entretien professionnel est un acte managérial juridiquement structuré, à condition de :

- sécuriser la chaîne hiérarchique,
 - fixer des objectifs réalistes et statutaires,
 - tracer précisément les faits,
- et motiver rigoureusement le compte rendu.

🔗 Une jurisprudence à connaître absolument pour prévenir les contentieux et professionnaliser les pratiques d'évaluation.

💬 Avis Cette décision protège l'administration sans affaiblir les droits des agents, à condition que le management soit rigoureux, factuel et juridiquement maîtrisé. Elle rappelle surtout une évidence trop souvent oubliée : un entretien professionnel mal préparé est un risque contentieux évitable.

[Télécharger1768924182801](#)

CAA de DOUAI, 3ème chambre, 01/12/2025, 24DA01023