

### Entretien professionnel : une évaluation incohérente peut-elle être annulée ?

**L'entretien professionnel : une exigence de cohérence juridique**

**Les risques d'une évaluation incohérente**

- Annulation du compte rendu**  
Le juge peut annuler toute évaluation déconnectée des résultats réels constatés par le service.
- Effet domino sur la carrière**  
L'annulation remet en cause le régime indemnitaire, l'avancement et les promotions de l'agent.
- Fragilisation de l'autorité**  
Une évaluation injustifiée décrédibilise la fonction RH et l'autorité du manager auprès des équipes.

**3 réflexes pour sécuriser vos pratiques**

- Aligner résultats et appréciations**  
Assurer une cohérence totale entre les indicateurs chiffrés et les commentaires littéraires.
- Objectiver par des faits précis**  
Justifier chaque réserve par des éléments factuels, traçables et vérifiables par un tiers.
- Valider par la fonction RH**  
Instaurer une relecture systématique des comptes rendus par la DRH avant leur notification.

#### [Tribunal administratif de Nîmes, 12 mars 2026, n° 2403034](#)

Par une décision du 12 mars 2026, le tribunal administratif de Nîmes annule un compte rendu d'entretien professionnel en raison d'une erreur manifeste d'appréciation.

Cette décision rappelle avec force que l'évaluation annuelle des agents publics ne relève pas uniquement du management : elle constitue un acte juridique pleinement contrôlé par le juge administratif.

Son apport est majeur pour les responsables RH territoriaux : elle impose une exigence renforcée de cohérence entre les résultats constatés de l'agent et l'évaluation portée.

#### **Ce que dit réellement le cadre applicable**

**À retenir : l'évaluation dispose d'un pouvoir d'appréciation large, mais toute incohérence manifeste entre les résultats et l'appréciation peut entraîner l'annulation par le juge.**

Le juge s'appuie sur les dispositions du code général de la fonction publique et du décret du 28 juillet 2010 pour rappeler les principes fondamentaux.

L'entretien professionnel repose sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu communiqué à l'agent. Cette évaluation doit porter sur les résultats obtenus, la manière de servir, les compétences professionnelles ainsi que les perspectives d'évolution.

Si l'administration dispose d'un large pouvoir d'appréciation, celui-ci n'est pas discrétionnaire.

Le juge exerce un contrôle sur les erreurs de droit, les détournements de pouvoir et, surtout, sur l'erreur manifeste d'appréciation.

Dans cette affaire, la contradiction entre l'amélioration des résultats du service et la dégradation de l'évaluation de l'agent a été jugée suffisamment flagrante pour justifier l'annulation du compte rendu.

## **Ce que vous risquez en cas d'évaluation incohérente**

**Exemple concret : un agent voit ses résultats progresser (objectifs atteints, indicateurs en hausse), mais son évaluation baisse sans justification précise. Il conteste, le juge annule le compte rendu, et la collectivité doit revoir l'évaluation... avec un effet domino sur la prime et l'avancement.**

Cette décision met en lumière des risques juridiques et organisationnels significatifs.

Une évaluation incohérente peut être annulée, ce qui entraîne mécaniquement la remise en cause des décisions qui en découlent, notamment en matière d'avancement, de promotion ou de régime indemnitaire.

Elle peut également générer un contentieux en chaîne, fragiliser la position de la collectivité en cas de litige et porter atteinte à la crédibilité de la fonction RH.

Au-delà du risque juridique, c'est aussi l'autorité managériale qui peut être contestée, notamment lorsque l'évaluation apparaît déconnectée de la réalité du travail accompli.

## **Comment sécuriser concrètement vos pratiques**

### **En pratique (3 réflexes clés) :**

Aligner systématiquement résultats mesurables et appréciations

Justifier toute réserve par des faits précis, traçables et vérifiables

Faire relire le compte rendu par la fonction RH avant notification

La sécurisation des entretiens professionnels repose sur une démarche méthodique et rigoureuse.

Il est essentiel d'assurer une cohérence totale entre les résultats objectivables de l'agent et les appréciations portées dans le compte rendu.

Toute évolution défavorable doit être explicitement justifiée par des éléments factuels précis, traçables et vérifiables.

La relecture systématique par la fonction RH avant notification constitue une pratique efficace pour détecter les incohérences et sécuriser juridiquement le document.

Enfin, le recours à des outils structurés, tels que des grilles d'évaluation objectivées et des indicateurs de performance, permet de fiabiliser l'analyse et de limiter les risques de contestation.

## **Ce que votre DGS ou votre élu doit intégrer**

L'entretien professionnel ne peut plus être appréhendé comme un simple outil de gestion interne.

Il constitue un acte juridique opposable, susceptible de recours devant le juge administratif.

Toute incohérence dans l'évaluation engage la responsabilité de la collectivité et peut générer un risque contentieux immédiat.

Pour les décideurs, cela implique d'inscrire l'évaluation dans une logique de sécurisation juridique, en complément de sa dimension managériale.

## **Comment expliquer la règle aux agents**

Cette jurisprudence renforce les garanties offertes aux agents en matière d'évaluation professionnelle.

L'agent est en droit d'attendre une évaluation objective, cohérente et fondée sur des éléments factuels.

Toute discordance entre les résultats et l'appréciation portée peut être contestée devant le juge.

Pour les encadrants, cela suppose d'adopter une posture fondée sur l'objectivation, la transparence et la traçabilité des appréciations.

## **Une remise en cause des pratiques managériales implicites**

Cette décision vient percuter certaines pratiques encore observées dans les collectivités.

L'entretien professionnel est parfois utilisé comme un outil de régulation implicite, permettant d'envoyer des signaux ou d'ajuster des comportements sans formalisation explicite.

Or, le juge impose désormais une exigence de cohérence stricte entre les faits constatés et l'évaluation portée. Cette évolution réduit les marges de manœuvre managériales informelles et oblige à formaliser toute critique ou réserve.

Si cette exigence peut être perçue comme contraignante, elle constitue également un levier puissant de professionnalisation des pratiques RH et de sécurisation des décisions.

### **Vers une culture de l'évaluation sécurisée et responsable**

**Au-delà du risque contentieux, cette jurisprudence impose une transformation des pratiques managériales dans la FPT, fondée sur la responsabilisation des encadrants et la professionnalisation de l'évaluation comme outil de pilotage RH.**

Cette décision confirme que l'entretien professionnel est un acte à forte portée juridique, dont la rédaction ne peut être approximative.

Elle impose aux collectivités territoriales de renforcer la rigueur, la cohérence et la traçabilité de leurs pratiques d'évaluation.

Pour les responsables RH, l'enjeu est double : prévenir les risques contentieux et accompagner les managers dans une montée en compétence sur l'évaluation objective.

La professionnalisation de l'entretien professionnel devient ainsi un levier essentiel de sécurité juridique et de qualité du management public.

