SAFPT INFO

Entretien professionnel : le N+2 intervient, le N+1 signe… et le juge annule l'évaluation.

Une signature du supérieur hiérarchique direct ne suffit pas à sécuriser un entretien professionnel lorsque son déroulement a privé l'agent d'une garantie.

Analyse du TA Toulon, 24 septembre 2026, n° 2402772

Un entretien professionnel peut être annulé alors même que les insuffisances reprochées à l'agent sont établies. Cette situation, en apparence paradoxale, constitue l'un des principaux enseignements du jugement rendu par le tribunal administratif de Toulon le 24 septembre 2026.
Dans cette affaire, un agent hospitalier contestait son compte rendu d'évaluation ainsi que la diminution de son indemnité forfaitaire technique. Le juge a annulé le premier, tout en maintenant la seconde.
Au-delà du cas d'espèce, cette décision intéresse les DRH, DGS et encadrants territoriaux. Elle rappelle l'importance de distinguer trois questions : **la compétence de l'évaluateur, la régularité de la procédure et la justification des décisions individuelles prises par l'employeur.**

Sommaire de l'analyse

1. Les faits et la décision du tribunal
2. Pourquoi l'intervention du N+2 pose problème
3. Toutes les irrégularités n'entraînent pas l'annulation
4. Pourquoi la baisse indemnitaire est maintenue
5. Les conséquences pour les collectivités territoriales
6. Les mesures de sécurisation à mettre en œuvre
7. Notre analyse : le véritable enseignement managérial
8. Votre dossier RH ne s'arrête pas ici

1. Une évaluation contestée et une indemnité diminuée

Un technicien hospitalier exerçant les fonctions de responsable de la sécurité au centre hospitalier intercommunal de Fréjus Saint-Raphaël a fait l'objet d'un entretien professionnel le 1er février 2024.
Plusieurs insuffisances professionnelles lui étaient reprochées, notamment :
- des difficultés dans la transmission des informations à sa hiérarchie ;
- des insuffisances dans l'encadrement de ses équipes ;
- un manque de rigueur dans le suivi de certains marchés ;
- des difficultés dans l'organisation et le fonctionnement du service.

Par une décision du 27 juin 2024, le directeur de l'établissement a abaissé le taux de son indemnité forfaitaire technique de 25 % à 20 %.
L'agent a contesté simultanément son compte rendu d'évaluation et la décision indemnitaire.

La solution retenue par le tribunal

Le compte rendu d'évaluation professionnelle est annulé. L'établissement doit organiser un nouvel entretien et rédiger un nouveau compte rendu au titre de 2024. En revanche, le tribunal rejette la demande d'annulation de la décision diminuant l'indemnité.

2. Le N+1 doit réellement conduire l'entretien professionnel

L'agent soutenait que son entretien avait été conduit dans des conditions irrégulières en raison de l'intervention de sa supérieure hiérarchique de niveau N+2.
Le compte rendu avait pourtant été établi et signé par son supérieur hiérarchique direct, le N+1.
Le tribunal relève cependant plusieurs circonstances déterminantes. La directrice du pôle avait expressément indiqué avoir tenu à assister à l'entretien. Elle avait ensuite rappelé par courrier les manquements reprochés à l'agent, en évoquant leur éventuelle qualification disciplinaire.

Dans ces conditions, sa présence ne pouvait être considérée comme dépourvue d'incidence sur la conduite de l'évaluation. L'établissement n'apportait par ailleurs aucune justification particulière à cette intervention.
Le juge considère donc que l'agent a été privé de la garantie tenant à une évaluation réalisée par son supérieur hiérarchique direct.

Point de vigilance juridique

La signature du compte rendu par le N+1 ne régularise pas nécessairement un entretien dont la conduite a été irrégulièrement influencée par un autre responsable.

Cette solution ne doit toutefois pas être interprétée comme interdisant automatiquement toute présence d'un tiers dans toutes les situations. Le jugement sanctionne les conditions particulières de l'intervention du N+2, appréciées au regard des garanties applicables à l'entretien.

3. Toute irrégularité ne suffit pas à faire annuler une évaluation

L'agent reprochait également à son employeur de ne pas avoir joint sa fiche de poste à sa convocation.
Cette formalité était pourtant prévue par le décret n° 2020-719 du 12 juin 2020, applicable à son entretien professionnel dans la fonction publique hospitalière.
Le tribunal rappelle qu'un vice de procédure n'entraîne l'illégalité de la décision que lorsqu'il a été susceptible d'influencer son sens ou qu'il a privé l'intéressé d'une garantie.
En l'espèce, plusieurs éléments démontraient que l'agent connaissait effectivement sa fiche de poste. Il exerçait les mêmes fonctions depuis plusieurs années et avait eu l'occasion de formuler des observations sur ce document.
Le juge écarte donc ce moyen.

La distinction est essentielle : une formalité obligatoire doit être respectée, mais la sanction juridictionnelle de son omission dépend notamment de ses conséquences concrètes.
Pour un service RH, cela ne saurait justifier une pratique consistant à négliger volontairement les pièces exigées lors de la convocation.

4. Une évaluation annulée, mais une baisse indemnitaire maintenue

C'est sans doute l'aspect le plus instructif du jugement.
Le tribunal annule le compte rendu d'évaluation en raison de son irrégularité procédurale, mais il refuse d'annuler la décision réduisant l'indemnité forfaitaire technique de l'agent.
Cette indemnité relève d'un régime propre aux techniciens hospitaliers, notamment défini par le décret n° 2013-102 du 29 janvier 2013.
Le juge examine les éléments matériels ayant conduit l'employeur à considérer que la valeur professionnelle de l'agent justifiait une diminution de son taux indemnitaire.
Il constate notamment que plusieurs insuffisances avaient déjà été relevées lors des évaluations antérieures et que les reproches relatifs au management, aux remontées d'information et au suivi de certains marchés étaient étayés par les pièces du dossier.
Les arguments présentés par l'agent pour expliquer ses difficultés ne permettent pas davantage de démontrer qu'il aurait été empêché d'atteindre les objectifs assignés.

Deux questions juridiques distinctes

La procédure d'évaluation était-elle régulière ?
Non. Le compte rendu est annulé.
La réduction indemnitaire était-elle entachée d'une erreur manifeste d'appréciation ?

Non, selon le tribunal. Les éléments du dossier permettaient de justifier l'appréciation de l'employeur.
Il ne faut pas en déduire que toute décision indemnitaire fondée sur une évaluation annulée demeure légalement valable. Le résultat dépend du fondement juridique de la décision, des moyens invoqués et des éléments de preuve disponibles.

5. Quelles conséquences pour la fonction publique territoriale ?
Le jugement concerne la fonction publique hospitalière. Il ne statue pas sur l'application du RIFSEEP aux agents territoriaux.

Il présente néanmoins un intérêt réel pour les collectivités, dans la mesure où le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 prévoit également que l'entretien professionnel annuel du fonctionnaire territorial est conduit par son supérieur hiérarchique direct.
Le compte rendu est établi et signé par ce dernier.

Une responsabilité managériale clairement identifiée
Le supérieur hiérarchique direct ne doit pas être réduit au rôle de signataire administratif. Il lui appartient de conduire effectivement l'échange, d'apprécier les résultats et compétences de l'agent, d'identifier ses besoins de formation et de définir ses objectifs.

Le rôle du N+2 doit rester juridiquement maîtrisé
Une direction peut naturellement fixer des orientations de management, harmoniser des critères ou assurer le pilotage de la campagne d'évaluation.
En revanche, la participation directe d'un supérieur de niveau N+2 à l'entretien d'un agent nécessite une vigilance particulière, notamment lorsqu'elle est susceptible d'affecter la confidentialité ou la liberté des échanges.

L'évaluation et le RIFSEEP ne doivent pas être confondus
Dans la fonction publique territoriale, la prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir dans le complément indemnitaire annuel doit respecter les dispositions réglementaires applicables et la délibération de la collectivité.
Une décision défavorable doit être examinée au regard de son fondement juridique propre. La jurisprudence hospitalière commentée ne constitue pas, à elle seule, une autorisation de diminuer une composante indemnitaire territoriale.

6. Comment sécuriser concrètement les entretiens professionnels ?
Pour prévenir les contestations, la fonction RH doit organiser une démarche de sécurisation associant réglementation, pratiques managériales et traçabilité.

Point de contrôle	Action recommandée
Compétence de l'évaluateur	Identifier le supérieur hiérarchique direct réellement compétent.
Convocation	Respecter le délai réglementaire et joindre la fiche de poste ainsi que le support d'entretien.
Déroulement	Préserver les garanties liées à la conduite de l'entretien par le N+1.
Appréciations	Fonder les observations sur des faits précis, vérifiables et en rapport avec les fonctions.
Compte rendu	Contrôler la signature, la notification, le visa et les possibilités de révision.
Régime indemnitaire	Vérifier les critères légaux et ceux de la délibération avant toute modulation.

Le décret du 16 décembre 2014 prévoit notamment, pour les fonctionnaires territoriaux, une convocation au moins huit jours avant l'entretien et une notification du compte rendu dans un délai maximum de quinze jours. La fonction RH doit également anticiper les demandes de révision et les recours, en conservant les éléments permettant de justifier la procédure suivie et les appréciations formulées.

7. Notre analyse : une procédure régulière et des faits établis sont deux garanties complémentaires
Ce jugement met en évidence une difficulté fréquente dans la gestion des ressources humaines publiques : un employeur peut disposer de raisons objectives de critiquer la manière de servir d'un agent, tout en fragilisant sa décision par une conduite irrégulière de l'évaluation.
Le respect des garanties procédurales ne constitue pas une formalité secondaire. Il contribue à la qualité et à la légitimité de l'appréciation professionnelle.
Symétriquement, une procédure formellement irréprochable ne suffit pas si les reproches formulés sont inexacts, imprécis ou incohérents.

La bonne gestion RH suppose donc de sécuriser simultanément la procédure et le contenu de l'évaluation.

Pour les directions des ressources humaines territoriales, la priorité est de former les évaluateurs, de clarifier le rôle des différents niveaux hiérarchiques et de garantir une traçabilité suffisante des situations professionnelles.

WWW.SAFPT.ORG Libre-Autonome-Indépendant
Droits Obligation Défense Information