



L'entretien professionnel - CREP



L'appréciation de la valeur professionnelle

Le décret 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat a été abrogé depuis le 1er janvier 2012. C'est le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat qui la régit et l'arrêté du 18 mars 2013 qui en permet l'application du décret 2010-888 du 28 juillet 2010 à certains fonctionnaires relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est annuel et individuel. Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il porte sur les résultats professionnels au regard des objectifs qui ont été fixés, les besoins en formation et les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L'agent évalué doit être averti par écrit au moins 15 jours à l'avance par son supérieur hiérarchique direct de la date, de l'heure et du lieu où se déroulera l'entretien. Cette information écrite et datée est le point de départ des règles de délai liées à l'entretien professionnel. Le modèle du compte-rendu de l'entretien professionnel annexé à la présente circulaire doit être joint à la convocation.

Dans certains cas, une évolution de la fiche de poste ou un changement de poste a pu intervenir. Il est indispensable que l'élaboration de la fiche de poste ou à sa mise à jour soit effectuée préalablement au déroulement de l'entretien professionnel. Elle sera jointe au compte rendu.

L'entretien professionnel porte notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs qui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- les objectifs assignés pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration des résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- la manière de servir ;
- les acquis de l'expérience professionnelle ;
- le cas échéant, la manière dont sont exercées les fonctions d'encadrement qui ont été confiées ;
- les besoins de formation eu égard, notamment, aux missions, aux compétences à acquérir et au projet professionnel ;
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Nouveauté 2018.

Cette année est, selon la circulaire indemnitaire du Ministère de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur du 5 novembre 2015, l'année du réexamen du montant versé depuis 2015, si celui-ci ne l'a pas été par suite de changement de fonctions ou par promotion. Selon la circulaire, le réexamen de l'IFSE est mis en œuvre, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent :

« il faut procéder au réexamen de l'IFSE au minimum tous les trois ans. Celui-ci conduira à une **augmentation lors de la première échéance du réexamen**, sauf cas dans lesquels les acquis de

l'expérience sont jugés insuffisants. »

Pour la première fois donc, nos collègues devront profiter de l'entretien professionnel pour faire réexaminer le montant de l'IFSE qui leur est versé, le faire progresser a minima et constater le groupe de fonctions au besoin. S'il n'y a pas accord, nous demandons à nos collègues de le porter dans les observations.

Au cours de l'entretien, l'agent peut, à son initiative, faire une présentation d'un rapport d'activité qui est alors annexé au compte-rendu de l'entretien professionnel, si l'intéressé en fait la demande.

Le compte rendu de l'entretien professionnel sera rédigé selon le même modèle pour l'ensemble des agents. Il est rappelé que le compte rendu est un acte administratif, juridiquement opposable et susceptible de recours.

NOTA : il est notamment utilisé dans le cadre de l'examen des tableaux d'avancement et de promotions de corps afin d'apprécier la valeur professionnelle des agents promouvables.

Le compte-rendu d'entretien professionnel, signé par le supérieur hiérarchique direct (n+1) et complété des observations éventuelles de l'agent sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, doit être visé par l'autorité hiérarchique (n+2) qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations, avant même qu'il soit signé par l'agent.

Il est notifié au fonctionnaire qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

Carrière sur au moins deux grades

Nouveauté à partir de 2018

L'entretien professionnel qui constitue de manière générale un document important pour l'élaboration des tableaux d'avancement, représente un outil de référence dans le cadre de l'application du principe issu du protocole « PPCR » selon lequel un agent a vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, principe décliné dans le décret n°2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade.

Selon ces dispositions : « lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins 3 ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien [...], cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente ».

Cette appréciation s'insérera dans le formulaire du compte rendu d'entretien professionnel.

Si le décret considéré ne s'appliquera qu'à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019, c'est sur la base des évaluations de l'année 2018 qu'ils seront élaborés. C'est la raison pour laquelle nous attirons votre attention sur ces nouvelles dispositions dès cette année.

La DGRH et les rectorats, pour les corps à gestion déconcentrée, devront mettre à disposition des services ou établissements évaluateurs, la liste des agents dont les promotions au TA au choix relèvent de leur compétence respective et qui doivent obligatoirement faire l'objet d'une appréciation sur leur perspective d'avancement.

Le recours contre le compte rendu d'entretien professionnel

Le compte rendu d'entretien professionnel peut donner lieu à un recours hiérarchique. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. Le supérieur hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs après la demande de révision de l'entretien professionnel.

Les CAP peuvent être saisies par l'intéressé, d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans un délai d'un mois suivant la réponse formulée par le supérieur hiérarchique dans le cadre du recours hiérarchique, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours hiérarchique.

La CAP ne pourra, dans tous les cas, se prononcer sur un recours si celui-ci n'a pas été, au préalable, formulé auprès de l'autorité hiérarchique.