

## FAQ sur l'entretien professionnel

Thématiques indicatives	Questions	Réponses
<b>Agent polyvalent</b>	Un agent polyvalent ayant plusieurs fonctions doit-il avoir plusieurs fiches de poste, une pour chacune des fonctions occupées ?	Il n'existe aucune obligation, néanmoins il semble plus pratique de n'avoir qu'une seule fiche de poste par agent. Si vous choisissez cette option, il conviendra alors d'indiquer dans la fiche de poste les différentes fonctions occupées par l'agent, ainsi que le détail des tâches ou missions confiées pour chacune d'entre elle.
<b>Agent polyvalent</b>	Un agent polyvalent ayant plusieurs responsables doit-il avoir plusieurs entretiens professionnels ?	Dans le cas où un agent aurait plusieurs fonctions différentes et donc plusieurs supérieurs hiérarchiques, il est <i>a priori</i> possible de réaliser plusieurs entretiens. Mais il est également possible de réaliser un seul entretien avec le supérieur hiérarchique considéré comme principal qui aura préalablement été choisi pour occuper ce rôle. Si l'option d'un seul entretien est choisie, il conviendra à l'évaluateur de rencontrer le ou les autres supérieurs hiérarchiques préalablement à l'entretien. Dans tous les cas, l'agent évalué doit en être informé.
<b>Comité technique</b>	Pourquoi doit-on saisir le comité technique et que doit-on envoyer ?	Vous devez présenter pour avis au comité technique la liste synthétique de vos critères d'évaluation et votre organigramme. L'avis du comité technique donne une validité juridique à ces documents.  Pour vous aider, vous pouvez consulter le « guide pratique de mise en œuvre de l'entretien professionnel », accessible sur notre site (partie privée / nos publications / entretien professionnel). Vous y trouverez un exemple de <i>tableau synthétique des critères par poste de travail</i> dont vous pouvez vous inspirer pour présenter vos critères au comité technique.
<b>Comité technique</b>	Que faire si notre collectivité utilise déjà une grille de critères d'évaluation sans l'avoir faite validée par le comité technique ?	Pour l'évaluation du travail accompli au cours de l'année 2014, vous pouvez utiliser les critères en place. Par contre, il sera impératif de présenter vos critères en Comité Technique avant de les utiliser pour la prochaine campagne d'entretien au titre de l'année 2015. En cas de contentieux et en l'absence de saisine du Comité Technique, vos entretiens seraient considérés comme invalide.
<b>Comité technique</b>	Est-on obligé de saisir le Comité Technique dans le cas où l'on se baserait sur les critères d'évaluation proposées par le CDG ?	Oui. Dans tous les cas, les critères doivent être impérativement présentés au Comité Technique.
<b>Comité technique</b>	Les fiches de poste doivent-elles être présentées en Comité Technique ?	Non, seuls les critères d'évaluation et l'organigramme doivent être soumis à l'avis du CT.

<b>Comité technique</b>	Le modèle de compte rendu d'entretien doit-il être présenté en Comité Technique ?	Non, seuls les critères d'évaluation et l'organigramme doivent être soumis à l'avis du CT.
<b>Comité technique</b>	Comment et quand doit-on saisir le Comité technique ?	Le comité technique doit être saisi par courrier (adressé au Président du Comité technique et envoyé à l'adresse du CDG31) au moins trois semaines avant la date prévue de la séance (les dates des comités techniques sont diffusées sur le site internet du CDG31)
<b>Convocation</b>	Sous quel format la convocation à l'entretien doit-elle être produite ? Peut-elle être transmise à l'oral ?	Il n'existe aucune obligation en la matière. En revanche, il est fortement conseillé de transmettre la convocation à l'entretien par écrit de façon à pouvoir constituer une preuve en cas de contentieux. L'écrit peut être remis en main-propre, envoyé au domicile ou transmis par courriel.
<b>Critères</b>	Les critères peuvent-ils être individuels ?	Non, pour éviter tout risque de discrimination, les critères doivent être anonymes et collectifs. Ils peuvent en revanche être différents selon le cadre d'emploi, le niveau de responsabilité ou la filière professionnelle.
<b>Critères</b>	Les critères d'évaluation obligatoires présentés dans le décret du 16 décembre 2014 sont-ils exclusifs et limitatifs ?	Non, il est possible de préciser les critères obligatoires prévus dans le décret par des sous-critères. Il est possible d'ajouter en plus des thématiques d'évaluation différentes de celles prévues par le décret.
<b>Critères</b>	Les critères doivent-ils être validés chaque année par le CT ?	Non, les critères doivent d'être validés par le Comité Technique une seule fois. Toutefois, si les critères sont transformés ou changés, même partiellement, ils doivent être de nouveau transmis au Comité Technique pour validation.
<b>Critères</b>	Doit-on présenter les critères d'évaluation qui auront été retenus au conseil municipal pour les faire valider ?	Non, aucune délibération n'est légalement exigée. La seule obligation est de présenter les critères d'évaluation au Comité Technique. Mais rien ne vous interdit pour autant de présenter également les critères en conseil municipal.
<b>Délais</b>	Les délais imposés par le décret sur l'entretien professionnel doivent-ils être décomptés en jours calendaires, en jours ouvrés ou en jours ouvrables ?	Les délais se comptent en jours calendaires : il s'agit de jours francs de 24 heures.

<b>Entretien</b>	Un agent peut-il être reçu pour l'entretien professionnel par plusieurs personnes (N+1, DGS, Maire, ou élu) ?	Non, l'entretien professionnel est individuel. Il consiste dans un face à face avec le seul N+1. En revanche, avant d'entreprendre les entretiens de ses agents, le N+1 pourra juger opportun d'échanger avec des collègues chefs d'équipe, sa propre hiérarchie, sa direction ou son autorité territoriale.
<b>Entretien</b>	Un agent peut-il venir accompagné lors de l'entretien professionnel ?	Non, l'entretien professionnel est individuel. Il consiste dans un face à face avec le seul N+1. En revanche, l'agent peut évidemment s'il le souhaite se faire aider par la ou les personnes de son choix pour la préparation de son entretien professionnel.
<b>Entretien</b>	Un agent peut-il refuser de participer à son entretien professionnel ?	Non, dans une telle hypothèse il s'agit tout d'abord (en rappelant éventuellement au préalable l'intérêt et l'importance de l'entretien professionnel) d'expliquer à l'agent les conséquences d'un tel refus de l'évaluation, qui sera alors effectuée unilatéralement par le supérieur hiérarchique direct. De plus, un tel refus peut justifier une procédure disciplinaire, dans le cadre des garanties statutaires, pour manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique.
<b>Evaluateur</b>	Le maire peut-il être le supérieur hiérarchique ?	Oui, le maire sera le N+1 de tous les agents qui lui sont directement subordonnés au regard de l'organigramme et des fiches de poste.
<b>Evaluateur</b>	Le professeur des écoles ou le directeur d'école est-il le responsable hiérarchique des agents d'entretien ou des ATSEM ?	Non. Le supérieur hiérarchique doit être un agent appartenant à la structure ou un élu doté par l'autorité territoriale d'une délégation de fonction spécifique.
<b>Evaluateur</b>	Les élus autres que l'autorité territoriale peuvent-ils procéder aux entretiens professionnels ?	Sous réserve de délégation de compétence légalement effectuée, un élu peut procéder aux entretiens professionnels des agents dont il est l'autorité hiérarchique.
<b>Evaluateur</b>	Qui doit réaliser l'entretien professionnel des agents intercommunaux ?	Chaque N+1 évalue séparément l'agent et transmet le compte rendu d'entretien professionnel à l'autorité territoriale de la collectivité principale pour visa et traitement du dossier.
<b>Evaluateur</b>	Qui doit réaliser l'entretien professionnel des agents pluricommunaux ?	L'agent qui occupe plusieurs postes de grades différents pour un ou plusieurs employeurs doit avoir une évaluation distincte pour chacun des postes. Rien n'interdit <i>a priori</i> que ces différentes évaluations se déroulent au cours d'un même et unique entretien.
<b>Evaluation</b>	Peut-on inclure une autoévaluation de l'agent sur le support d'évaluation ?	Il est possible de proposer à l'agent de s'autoévaluer au regard des critères d'évaluation prévus dans l'entretien. Rien n'interdit d'inclure cette autoévaluation au sein du support d'entretien.

<b>Evaluation</b>	Peut-on inclure une évaluation du supérieur hiérarchique par l'évalué sur le support d'évaluation	Rien n'interdit la possibilité au cours de l'entretien de laisser la possibilité à l'agent d'évaluer son supérieur hiérarchique. La base de cette évaluation devra cependant avoir été discutée et déterminée collectivement au préalable.
<b>Evaluation</b>	Comment les agents mis en disposition doivent-ils être évalués?	Un agent mis en disposition est évalué par la collectivité d'accueil qui transmet le support d'évaluation à la collectivité d'origine pour visa.
<b>Evaluation</b>	Comment peut-on évaluer les agents qui sont éloignés géographiquement de leur N+1, par exemple les ATSEM ?	Dans les cas où le supérieur hiérarchique direct est éloigné professionnellement de l'évalué, il lui est recommandé de se rapprocher, bien en amont de la date d'entretien, du personnel encadrant le plus proche de l'agent. Dans le cas d'une ATSEM par exemple, il peut s'agir du Directeur de l'école et/ou de l'enseignant. Attention : dans tous les cas, seul le supérieur hiérarchique doit conduire l'entretien.
<b>Evaluation</b>	Comment évaluer un agent en situation de décharge de service partielle ou complète dans le cadre d'activités syndicales ?	En cas de décharge partielle, l'agent devra être évalué en fonction des tâches qui lui auront été confiés au cours de l'année. En cas de décharge totale, il est envisageable de conserver l'évaluation de l'année précédente (comme c'était le cas pour la notation) tout en précisant le contexte. Dans tous les cas, il convient de rappeler que l'entretien ne doit pas porter sur l'activité syndicale de l'agent, laquelle ne doit d'aucune manière être prise en compte dans l'appréciation de la valeur professionnelle. Tout agent public est entre autre protégé contre les discriminations dont il pourrait être victime du fait de ses opinions ou activités syndicales. Aussi, le temps passé à l'exercice du droit syndical et les conséquences éventuelles sur l'organisation du service ne peuvent être reprochés à l'agent public représentant syndical.
<b>Evaluation</b>	Comment évaluer un agent absent partiellement au cours de l'année (maladie, congés sans solde, etc.)	L'agent sera évalué au prorata du temps passé au regard des tâches qui lui auront été confiées sur la période, en prenant soin d'éviter toute discrimination relative à son état de santé.
<b>Fiche de poste</b>	Faut-il faire valider les fiches de poste par délibération et/ou en comité technique ?	Non. Les fiches de poste ne répondent à aucune obligation juridique. Elles sont un outil managérial de gestion des ressources humaines
<b>Fiche de poste</b>	Est-il possible de réviser la fiche de poste au moment de l'entretien ?	Oui, l'entretien professionnel est l'occasion d'échanger avec l'agent sur les activités qui lui sont confiées et d'actualiser ainsi sa fiche de poste.
<b>Fiche de poste</b>	Doit-on ajouter les prescriptions d'aménagement médical à la fiche de poste ?	Non, la fiche de poste est une liste individuelle d'activités, de tâches et de missions qui doivent être compatibles avec les prescriptions de la médecine du travail.

<b>Procédure</b>	Existe-t-il une date ou une période imposée pour réaliser les entretiens professionnels	Non, le décret n'impose aucune date ou période. Les entretiens professionnels peuvent être réalisés tout au long de l'année. Par contre, il convient de prendre en compte le calendrier des Comités Techniques pour la validation des critères et le celui des CAP pour la gestion de la carrière des agents. De façon générale, il est donc conseillé de réaliser les entretiens en fin d'année civile ou au tout début de l'année civile suivante.
<b>Recours</b>	Dans un cas de procédure de demande de révision de l'entretien, l'agent a-t-il obligation de prévenir son N+1 de la saisine de la CAP ?	Non, le fonctionnaire peut saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision sans avoir obligation de prévenir son N+1.
<b>Régime indemnitaire</b>	Dans le cas où le régime indemnitaire prévoit une part variable en fonction de la valeur professionnelle, comment peut-on en établir le montant après l'entretien en l'absence de note ?	Si le décret prévoit la mention d'une appréciation littérale en remplacement de la notation, rien n'interdit d'ajouter en parallèle de la grille d'évaluation un dispositif de pondération permettant de calculer le pourcentage de la part variable qui sera octroyée à l'agent.