

L'entretien annuel d'évaluation

Depuis 2015, les collectivités doivent impérativement organiser des entretiens annuel d'évaluation de leurs agents. L'article L.521-1 du Code de la fonction publique prévoit désormais : « L'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui lui est communiqué ». C'est le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 qui fixe les modalités d'application de cette disposition.

Les agents concernés.

Seuls les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels de droit public recrutés sur des emplois permanents en CDI ou CDD de plus d'un an sont soumis à l'entretien professionnel.

Quelques cas particuliers :

-Agents exerçant dans plusieurs collectivités (intercommunaux) : Il semble que l'entretien professionnel ait lieu dans chacune des collectivités. Les comptes rendus sont transmis à l'autorité territoriale en charge de la gestion du dossier administratif de l'agent.

-Agents mis à disposition ou détachés : Il est recommandé d'établir l'entretien professionnel dans la collectivité d'accueil et de transmettre le compte-rendu à l'autorité territoriale d'origine.

-Agents en congés maladie ou congé maternité au moment de l'entretien : Si la condition de « la présence suffisante » au cours de la période évaluée est vérifiée, l'entretien professionnel pourra se dérouler lors du retour effectif de l'agent au sein de la collectivité.

Les objectifs de l'entretien.

Cet entretien s'inscrit dans trois objectifs. Il s'agit dans un premier temps d'évaluer l'agent sur la période écoulée et de déterminer les objectifs à venir ; puis le supérieur en charge de l'entretien institue au dialogue hiérarchique et enfin détermine les orientations (priorités, formations, échanges sur les motivations ou évolutions).

Pour le responsable, il s'agit d'un événement permettant de réfléchir aux points forts et axes d'amélioration de son collaborateur. L'occasion se présente aussi pour identifier et prévenir les potentiels problèmes au sein d'une équipe. Ce moment privilégié permet enfin de repérer les performances d'un agent en vue d'une évolution.

Pour la collectivité, réaliser cet entretien s'inscrit dans une obligation légale et permet d'opérer une prévention des RPS.

La procédure.

