

## FICHE PRATIQUE CONCERNANT L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS

Fonctionnaires et agents contractuels

Principe :	<p>L'appréciation de la valeur professionnelle des agents est fondée sur un entretien professionnel annuel. L'entretien donne lieu à un compte-rendu auquel l'agent peut apporter des observations et dont il peut demander la révision. L'entretien professionnel est pris en compte pour l'avancement des fonctionnaires et la réévaluation de la rémunération des agents non titulaires en CDI ou en CDD de plus d'un an.</p> <p>L'entretien est un droit pour l'agent et une obligation pour son supérieur hiérarchique. L'absence d'entretien d'évaluation est considérée comme une forme de discrimination du fait de la rupture d'égalité entre les agents et génère un risque contentieux dont les chefs d'établissements et les personnes qui encadrent doivent avoir conscience.</p>
Qui est concerné ?	<p><b>Les fonctionnaires et les agents contractuels</b> (en CDI ou en CDD de plus d'un an).</p> <p>L'agent doit justifier d'une durée de présence effective suffisante au cours de l'année pour permettre à son supérieur hiérarchique direct d'apprécier sa valeur professionnelle. Cette durée est appréciée au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce (CE 5 février 1975, n° 92802 ; CE 3 septembre 2007, n° 284954).</p> <p>La campagne annuelle d'entretiens professionnels concerne l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels, qu'ils soient rémunérés sur le titre 2 ou sur le titre 3.</p> <p>Ne sont pas concernés par cette procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les professeurs et les maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture ;</li> <li>- les professeurs des écoles nationales d'art.</li> </ul>
Objet de l'entretien et critères d'appréciation	<p>L'entretien professionnel constitue un moment d'échanges entre le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique direct sur le bilan de l'année écoulée et les objectifs pour l'année suivante. Il porte principalement sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire au regard des objectifs assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;</li> <li>- les objectifs assignés pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels ;</li> <li>- sa manière de servir ;</li> <li>- les acquis de son expérience professionnelle ;</li> <li>- ses besoins de formation ;</li> <li>- ses qualités d'encadrement s'il y a lieu ;</li> <li>- ses perspectives d'évolution professionnelle.</li> </ul> <p>Les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents du ministère est appréciée au terme de l'entretien professionnel sont fixés par l'arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication. Ces critères sont fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de leurs responsabilités.</p>
L'avancement de grade et la promotion de corps (fonctionnaires)	<p>La campagne d'avancement de grade et de promotion est annuelle et s'appuie sur les comptes rendus d'évaluation qui impliquent une nécessaire cohérence entre les propositions de promotions de corps et d'avancement de grade faites dans le cadre de l'entretien professionnel, et les propositions hiérarchisées qui sont demandées avant les CAP.</p> <p>Seules les demandes de promotion ou d'avancement de grade accompagnées du compte rendu d'entretien professionnel sont examinées en CAP : rubrique « Avis de l'autorité hiérarchique » (page 9-10) afin d'argumenter de manière détaillée l'avis circonstancié.</p> <p>Tous les critères du compte rendu sont étudiés notamment la grille des critères d'appréciation professionnelle, ainsi que les avis circonstanciés sur la manière de servir.</p> <p>A noter : les perspectives d'accès au grade supérieur font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins 3 ans au 31 décembre de l'année, le dernier échelon de son grade ;</li> <li>- et lorsqu'il n'a pas accédé à ce grade par avancement de grade ou suite à concours ou promotion internes.</li> </ul>

Part variable et avancement à intervalle prédéterminé (agents contractuels)	Les comptes rendus d'entretiens professionnels sont le support des demandes d'évolution de la part variable ainsi que de l'avancement à intervalle prédéterminé des agents contractuels concernés (page 8 du modèle de compte-rendu).
Complément indemnitaire annuel (fonctionnaires)	Le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) est articulé avec la campagne d'entretiens professionnels. L'attribution éventuelle de CIA doit donc être cohérente avec l'appréciation sur la manière de servir de chaque agent concerné.
Organisation de l'entretien et compte-rendu	<p>L'entretien professionnel donne lieu à un compte rendu complété sur le formulaire élaboré par le Secrétariat général.</p> <p>Cet entretien est individuel et conduit par le supérieur hiérarchique direct. L'agent ne peut demander à être accompagné et l'entretien ne se fait pas en présence d'un autre collaborateur de l'évaluateur.</p> <p>Dans son rôle d'évaluation des compétences, le supérieur hiérarchique direct devra être particulièrement attentif au respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. Il devra veiller, pour porter ses appréciations, à respecter le cadre légal de la non-discrimination, au regard des critères légaux, par exemple le genre, l'âge, la situation de handicap, l'exercice d'un mandat syndical ou l'orientation sexuelle. Après l'obtention récente des labels « Égalité » et « Diversité », le ministère de la Culture se doit d'être exemplaire en matière de lutte contre les discriminations au sein de ses services.</p> <p>La date de l'entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent par écrit au moins huit jours à l'avance.</p> <p>C'est l'autorité hiérarchique compétente qui émet son avis sur l'avancement de la carrière de l'agent et non le supérieur hiérarchique qui a conduit l'entretien. Aucune modification ou ajout ne peut avoir lieu après la signature de l'agent.</p>
Recours	<p>L'agent peut demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel à son autorité hiérarchique dans les 15 jours francs suivant sa notification.</p> <p>L'autorité hiérarchique a 15 jours francs pour répondre à partir de la date de réception de la demande de révision.</p> <p>En cas de réponse défavorable, le fonctionnaire peut saisir la CAP (CCP si l'agent est contractuel) dans le mois suivant la notification de la réponse.</p> <p>Après avis de la CAP (ou CCP), l'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire le compte-rendu définitif de l'entretien et le verse à son dossier.</p> <p>Le compte-rendu d'entretien peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.</p>
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> <li>– décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État ;</li> <li>– arrêté du 6 décembre 2011 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication ;</li> <li>– arrêté ministériel du 7 novembre 2014 relatif à l'entretien professionnel des agents contractuels.</li> </ul>