



Centre de gestion  
de la fonction publique  
territoriale de la Charente

**ENTRETIEN PROFESSIONNEL :**  
**SITUATIONS PARTICULIERES**

## LE FONCTIONNAIRE A TEMPS NON COMPLET

Pour des **fonctionnaires intercommunaux**, c'est-à-dire qui exercent des emplois correspondant au même grade dans plusieurs collectivités, il semble qu'ils pourront avoir des entretiens professionnels dans chacune des collectivités où ils exercent leurs fonctions.

Cependant, le décret relatif aux fonctionnaires à temps non complet n'a pas été actualisé récemment, d'où une incertitude sur son interprétation. A priori, un compte rendu résumant tous les entretiens professionnels pourrait être établi par la collectivité dans laquelle le fonctionnaire exerce la plus grande partie de son activité, ou en cas de durée égale de son travail dans plusieurs collectivités, par celle qui l'a recruté en premier.

*Article 14 - Décret 91-298 du 20.03.1991*

Pour des **fonctionnaires pluricommunaux**, qui occupent des emplois correspondant à des grades différents, un entretien professionnel sera prévu pour chacun de leurs emplois

## LE FONCTIONNAIRE MIS A DISPOSITION

Il bénéficie d'un entretien professionnel annuel, dans l'organisme ou l'administration d'accueil, par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend. Cet entretien donne lieu à un compte rendu transmis au fonctionnaire qui peut y apporter des observations et à l'autorité territoriale de la collectivité d'origine.

En cas de pluralité d'employeurs, l'entretien professionnel a lieu dans chacune des administrations ou organismes d'accueil. Les comptes rendus sont alors transmis à l'autorité territoriale d'origine. Pour évaluer la valeur professionnelle dans l'optique d'un avancement d'échelon, de grade ou d'une promotion interne, les différents comptes rendus peuvent être résumés en un seul document.

*Article 8-1 - Décret 2008-580 du 18.06.2008*

*Remarque : La collectivité d'origine peut fournir à l'administration ou l'organisme d'accueil ses fiches d'entretien professionnel afin que l'agent mis à disposition soit évalué comme les agents en service dans la collectivité d'origine.*

## LE FONCTIONNAIRE DÉTACHÉ

L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct dont le fonctionnaire dépend en détachement. Il donne lieu à un compte rendu transmis au fonctionnaire, qui peut y porter des observations, et à la collectivité d'origine.

Le fonctionnaire détaché pour scolarité ou pour suivre un cycle de préparation à un concours est évalué sur la base du compte rendu de l'entretien professionnel établi l'année précédant son détachement.

*Articles 12 et 13 - Décret 86-68 du 13.01.1986*

Pour les détachements de courte durée (moins de six mois) : le supérieur hiérarchique direct de l'agent dans sa collectivité ou son organisme d'accueil évalue la valeur professionnelle de l'agent sur la période de détachement, et transmet à la collectivité d'origine, où est réintégré l'agent, le compte rendu de cet entretien.

## LE FONCTIONNAIRE DÉCHARGÉ D'ACTIVITÉ DE SERVICE

Les agents déchargés partiellement doivent être évalués sur les tâches effectuées pendant leur temps de travail effectif. *TA Dijon du 26.11.2002, L. M. c/Commune de L.*

Les agents déchargés totalement ne sont en revanche pas évalués, leur absence pendant l'intégralité de l'année ne permettant pas de porter une appréciation sur leur valeur professionnelle.

*CE 02098 du 14.10.1977*

## LE FONCTIONNAIRE MUTÉ EN COURS D'ANNÉE

En l'absence de disposition en la matière, les collectivités territoriales peuvent s'inspirer de la pratique de la fonction publique d'État.

L'agent peut faire l'objet de deux entretiens professionnels dans les collectivités d'origine et d'accueil sous réserve de la condition de présence effective suffisante. En effet, avant d'être muté, le fonctionnaire peut être reçu par son supérieur hiérarchique direct afin d'évaluer l'atteinte des objectifs fixés. Dès l'arrivée par mutation, le nouveau supérieur hiérarchique direct peut le recevoir pour la fixation de nouveaux objectifs en adéquation avec le nouveau poste.

*Circulaire 330218/DEF/SGA/DRH-MD du 05.08.2008 parue au BO des armées n° 38 du 10.10.2008*

## LE FONCTIONNAIRE N'A PAS ÉTÉ PRÉSENT TOUTE L'ANNÉE

L'entretien professionnel est logiquement soumis à une condition de présence effective du fonctionnaire, bien que ce ne soit pas expressément prévu par le décret.

Le **déla**i de présence suffisant est apprécié au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce, notamment eu égard à la nature des fonctions exercées par l'agent.

Ainsi, peuvent être exclus de la procédure annuelle d'entretien, sous réserve de l'appréciation du chef de service, les agents en congé de maladie ordinaire pour plusieurs mois consécutifs, de longue maladie ou longue durée ou encore exclus disciplinairement pour une longue période.

*CAA Marseille 10MA01319 du 17.04.2012 / Mme B. : absence sur la quasi-totalité de l'année \**

A contrario, une **présence de deux mois et demi dans l'année a été jugée suffisante.**

*CE 284954 du 03.09.2007 / M. A. c/caisse des dépôts et consignations*

Cependant, une durée minimale de présence à partir de laquelle les agents seraient soumis à l'entretien ne peut être exigée par délibération ou instruction.

*CE 347327 du 01.08.2013 et CE 326294 du 12.03.2012 / M.A.*

Les fonctionnaires placés **en position de disponibilité, de congé parental ou hors cadre** ne bénéficient pas d'un entretien professionnel, sauf s'ils justifient d'une présence effective dans le service suffisante l'année de leur placement dans l'une de ces positions, pour permettre de mesurer les résultats atteints au regard des objectifs préalablement fixés.

**Si l'agent ne peut être évalué**, le compte rendu d'entretien mentionnera qu'aucune appréciation ne peut être donnée en raison de l'absence du service de l'agent.

Attention toutefois à ne pas inscrire de mentions pouvant être jugées comme discriminatoires dans le cas d'absences dûment justifiées par l'état de santé de l'agent ou sa grossesse par exemple.

*CA Reims n° 10-01827 du 15.06.2011 : mention « Impossible d'évaluer l'agent, trop d'absences » jugée discriminatoire (il s'agissait de congés maladie régulièrement attribués)*

L'appréciation générale de l'année précédente ne peut pas être maintenue.

*TA Orléans 98-1471 du 25.06.2002 / Mme G. CE 92802 du 05.02.1975 / Ministre de l'éducation nationale c/ Dame O.*

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit le cas de l'agent dont la présence au cours de l'année justifie une évaluation mais qui serait **absent de manière indéfinie lors de la période prévue pour les entretiens**. Certains ministères précisent que dans ce cas l'entretien n'a pas lieu ; le supérieur hiérarchique direct renseigne le compte rendu en ce sens et le notifie à l'agent.

*Circulaire 330218/DEF/SGA/DRH-MD du 05.08.2008 parue au BO des armées n° 38 du 10.10.2008*