



➤ **Règlementation**

Entretien professionnel ou notation ?

Le remplacement en cours de la notation par l'entretien individuel vise à rétablir le lien - distendu par le système de notation - entre la valeur professionnelle de l'agent, sa rémunération et le déroulement de sa carrière. Annoncée comme une rupture par rapport à l'évaluation par la notation, cette réforme a du mal à s'affirmer dans la mesure où le compte rendu de l'entretien individuel ne rend pas forcément compte de la valeur professionnelle de l'agent, établissant difficilement une liaison entre son mérite, sa rémunération et le déroulement de sa carrière.

Il semble tout autant favoriser l'ancienneté que l'ancien système de notation.

Quoiqu'il en soit, il est à noter que dans la FPT l'entretien professionnel ne concerne que les collectivités territoriales ayant pris une délibération dans le sens de participer à sa phase expérimentale. Qui devrait s'achever en 2015, échéance sonnante certainement le glas du système de notation.

En attendant, voici les caractéristiques de chacun :

Systeme de notation

La notation est établie chaque année au cours du dernier trimestre, après que l'intéressé a fait connaître ses vœux relatifs aux fonctions et affectations qui lui paraîtraient les plus conformes à ses aptitudes, et après avis, le cas échéant, des supérieurs hiérarchiques de l'intéressé.

Le pouvoir de fixer les notes et appréciations générales exprimant la valeur professionnelle des fonctionnaires est exercé par l'autorité territoriale au vu des propositions du secrétaire général ou du directeur des services de la collectivité ou de l'établissement.

La fiche individuelle de notation comporte :

- 1° Une appréciation d'ordre général exprimant la valeur professionnelle de l'agent et indiquant, le cas échéant, les aptitudes de l'intéressé à exercer d'autres fonctions dans le même grade ou dans un grade supérieur ;
- 2° Une note chiffrée allant de 0 à 20 ;
- 3° Les observations de l'autorité territoriale sur les vœux exprimés par l'intéressé.

La fiche individuelle est communiquée à l'intéressé qui atteste en avoir pris connaissance.

Cette communication intervient trois semaines au moins avant la réunion de la commission administrative paritaire compétente.

Le fonctionnaire peut demander la révision de l'appréciation et de la note à l'autorité territoriale. Il doit lui faire parvenir cette demande huit jours au moins avant la réunion de la commission administrative paritaire.

Les commissions administratives paritaires sont réunies au cours du premier trimestre de l'année pour l'examen des fiches individuelles de notation.

L'autorité territoriale informe le fonctionnaire de l'appréciation et de la note définitives.

Entretien individuel

Il a lieu une fois par an et combine deux phases qui apparaissent dans le compte rendu de l'entretien rédigé par l'évaluateur : l'une porte sur l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent (bilan de l'année écoulée, fixation d'objectifs pour l'année suivante) et l'autre concerne davantage la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle, des besoins de formation et des perspectives d'évolution professionnelle de l'agent.

❖ Jurisprudences

Un agent d'entretien ne peut se voir confier des tâches de police (*Cour administrative d'appel de Nantes, 25 avril 2013, n° 12NT00401*)

Un fonctionnaire territorial obtient réparation de sa commune employeur pour les préjudices nés à la fois de l'illégalité fautive qu'elle a commise en lui confiant des fonctions de police municipale ne relevant pas de son cadre d'emplois, et de son double refus de lui verser l'indemnité spéciale de fonctions d'agent de police municipale et de lui payer ses astreintes.

Toute l'importance des statuts particuliers des cadres d'emplois qui définissent les missions dévolues à chaque grade !

Le délai de dépôt des candidatures à un emploi vacant doit être suffisant pour permettre à des agents titulaires de postuler (*Tribunal administratif de Lille, 19 mars 2013, n° 1105889*)

L'autorité territoriale ne doit pas fermer les yeux sur les candidatures hors délai et doit respecter un principe de droit essentiel souvent contourné dans la FPT - en l'espèce par le caractère rétroactif du recrutement d'un contractuel - selon lequel les emplois publics permanents sont occupés par des fonctionnaires.

Le préfet obtient donc l'annulation du recrutement de l'agent contractuel, le juge censurant l'insuffisance du délai de huit jours entre la date de publication de la vacance d'emploi et la date limite de candidature au motif qu'il n'assurait pas aux agents titulaires le temps nécessaire pour postuler, et il pose l'exigence d'un « délai raisonnable » entre ces deux dates.

Le non renouvellement de l'engagement d'un agent non titulaire doit être justifié par l'intérêt du service (*Cour administrative d'appel de Lyon, 11 avril 2013, n° 12LY01989*)

Une commune ayant employé pendant un an une adjointe d'animation contractuelle et ayant refusé de renouveler son contrat se voit condamnée à réparer les préjudices subis du fait de l'illégalité du refus de renouveler son contrat prononcé pour des motifs étrangers à l'intérêt du service.

En effet, la commune n'établit pas les difficultés qu'aurait rencontrées la requérante avec ses collègues et avec les enfants, motif avancé pour justifier son refus de renouveler le contrat.

Motif devant être regardé comme étranger à l'intérêt du service et qui entraîne l'illégalité de cette décision, alors même que l'intéressée n'avait pas de droit au renouvellement de son contrat.

Mais une telle décision ne peut être prise en considération de la personne...

De la conciliation de la liberté d'expression et du devoir de réserve d'un représentant syndical (*Tribunal administratif de Strasbourg, 8 janvier 2013, n° 0903151*)

Si le devoir de réserve qui pèse sur les agents publics doit être concilié, pour céder partiellement devant elle, avec la liberté d'expression liée à l'exercice d'une activité syndicale, cette conciliation ne peut toutefois être admise que dans la stricte mesure où l'expression dont il s'agit a pour objet la défense des intérêts professionnels individuels et collectifs.

Confirmation par la juridiction administrative de la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de ses fonctions, infligée par l'autorité territoriale à un représentant syndical, au motif qu'en diffusant de façon différenciée dans les services le matériel de propagande des listes de candidats à une élection politique locale imminente - au surplus sur les lieux d'accueil du public - il a méconnu le principe de neutralité du service public et l'obligation de réserve à laquelle il demeure soumis nonobstant la liberté d'expression liée à l'exercice d'une activité syndicale.