Entretien professionnel : les recours

Pour rappel, nous vous informions dans nos mails des vendredis :

- 16 avril 2021 que la date limite de communication des comptes rendus d'entretien professionnel était reportée au 31 mai 2021, la date approche, pensez à solliciter votre hiérarchie si vous ne l'avez pas eu,
- 07 mai 2021 que la demande de révision du compte-rendu d'entretien professionnel est possible avec un recours devant la CAP.

Ainsi, pour plus d'informations sur ce sujet, sachez que :

L'article 55 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dispose :

« L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct, qui donne lieu à un compte rendu. (…)

A la demande de l'intéressé, la Commission Administrative Paritaire (CAP) peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. »

Le recours administratif préalable devant les commissions administratives paritaires

Ce recours suit des règles relativement précises qui doivent être respectées (article 6 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010) :

1° Dans les **15 jours** de la notification du compte rendu de l'entretien à l'agent, celui-ci doit adresser une « demande de révision » à l'autorité responsable de l'entretien.

2° L'autorité hiérarchique doit répondre à la demande de révision dans un délai de 15 jours.

3° Une fois que l'autorité hiérarchique a rendu sa décision, l'agent dispose d'un délai d'**un mois** pour saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP) afin que celle-ci propose la révision à l'autorité hiérarchique.

*Pour ce recours devant la CAP, nous vous conseillons de saisir le **SNIAE/FO** qui vous apportera tout le soutien nécessaire à la défense de votre dossier.*

Si toutefois, la commission administrative paritaire refuse de demander la révision de l'entretien, ou si, malgré cette proposition, l'autorité hiérarchique refuse de réviser l'entretien, il est possible de former un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Ce recours devra être exercé dans un délai de **deux mois** à compter du refus de la commission de demander la révision ou du refus de l'autorité hiérarchique de procéder à cette révision.

Le recours devant le juge

Il est également possible de former un recours contentieux contre l'entretien d'évaluation indiqué à un fonctionnaire.

En effet, l'agent a le choix entre le recours administratif et le recours contentieux.

Contrairement à ce que l'on peut lire parfois, le recours gracieux devant la

commission administrative paritaire (CAP) n'est **pas obligatoire** (CE. SSJS. 6 mai 2015, n° 386907, mentionnée aux tables).

Il convient donc de se pencher sur les moyens qui peuvent être avancés devant le juge en cas de recours contre une évaluation.

Le contrôle exercé par le juge administratif

1°) Point le plus important : Le juge administratif exerce un contrôle restreint sur le contenu des comptes rendus d'évaluation.

Cela signifie que l'administration conserve un large pouvoir pour apprécier la valeur professionnelle de son agent, et que l'agent doit démontrer au tribunal que l'appréciation de son travail est entachée d'une « erreur manifeste » (voir en ce sens : CE. Sect. 26 octobre 1979, *M. Leca*, n° 04983, publiée au Recueil ; CE. SSJS. 30 septembre 2015, n° 373355).

Il vérifie donc que les appréciations retenues sur l'agent ne sont manifestement pas erronées par rapport à sa manière de servir réelle.

2°) La censure d'une éventuelle erreur de droit. Le juge vérifie que l'administration a correctement appliqué les textes relatifs à l'appréciation de l'agent.

Ainsi, à titre d'exemple, il censurera la prise en compte d'éléments étrangers à la valeur professionnelle de l'agent, comme son ancienneté (CE. SSR. 16 mai 2007, *Hospices civils de Lyon*, n° 284549, mentionnée aux tables).

En revanche, outre la qualité du travail de l'agent et son comportement, il faut retenir que la valeur professionnelle recouvre :

- L'appréciation comparée des mérites de l'agent et de ses collègues. Ce qui signifie que les mérites des autres collègues peuvent intervenir dans l'appréciation (CE. SSR. 24 juin 1992, *Mme Guillemot*, n° 99180, mentionnée aux tables).
- Les manquements à la discipline, sans que cela constitue une sanction (CE 23 février 2000, *Ministre de l'éducation nationale c. Mlle Collombat*, n° 185134). Par conséquent, une appréciation peut difficilement être requalifiée en sanction déguisée.
- Les éventuelles difficultés relationnelles rencontrées par l'agent (CE. SSR. 28 juillet 1995, *Ministre des affaires sociales c. M. Richaud*, n° 133568).

3°) La censure d'une éventuelle erreur de fait (ex : CE. SSJS. 15 mai 2014, n° 374725).

Le juge vérifie ainsi que les événements relatés dans les appréciations établies par l'administration sont vrais.

Conseils : Si vous estimez que votre entretien s'est mal déroulé, ou que les commentaires de votre supérieur sont injustes, rédigez soigneusement votre propre commentaire en réponse, que vous insérerez dans le compte-rendu de l'entretien lorsque celui-ci vous sera notifié. Gardez à l'esprit que « la colère est mauvaise conseillère », soyez fermes mais courtois, cela augmente vos chances de succès devant les tribunaux ; et n'hésitez pas à solliciter le **SNIAE –FO** à tout moment.