



ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL ET RECOURS

I. Compte rendu de l'entretien

Il est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire.

Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier. Il est communiqué au fonctionnaire qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par le Directeur qui peut formuler, si il l'estime utile, ses propres observations relatives à la valeur professionnelle de l'agent. Il ne s'agit pas pour lui de formuler des observations sur l'évaluation faite par le supérieur hiérarchique direct ou de faire des commentaires sur les appréciations portées par ce dernier sur l'agent.

Le compte rendu est **notifié à l'agent** qui le **signe** pour attester qu'il en a pris **connaissance** puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

La notification doit mentionner clairement les voies et délais de **recours** contentieux.

II. Recours et révision du compte rendu

Le fonctionnaire peut demander au chef d'établissement la révision du compte rendu de l'entretien.

Il doit **formuler** sa demande dans les **15 jours francs** suivant la date de notification du compte rendu.

Le chef d'établissement notifie sa **réponse** dans les **15 jours francs** suivant la date de réception de la demande de révision.

En cas de réponse défavorable du Directeur, le fonctionnaire peut saisir la CAP le concernant dans le mois suivant la date de notification de la réponse du chef d'établissement à la demande de révision.

La CAP peut proposer au chef d'établissement la modification du compte rendu de l'entretien.

Dans tous les cas contactez la CGT du CH Lavour !

Le chef d'établissement communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Si la CAPL est saisie, communication doit lui être faite de tous éléments utiles d'information.

Les commissions administratives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

A retenir :

Le recours préalable hiérarchique (Directeur) est donc un préalable obligatoire à la saisine de la CAP.

En revanche, dans un arrêt du 6 mai 2015, n° 386907, le Conseil d'État précise que ce recours préalable hiérarchique n'est pas indispensable pour exercer un recours de droit commun devant le tribunal administratif et ne saurait constituer un recours administratif préalable obligatoire (RAPO) à l'exercice d'un recours contentieux.

Aussi, l'agent qui souhaite contester son compte rendu d'entretien professionnel peut tout à fait exercer un recours de droit commun devant le juge administratif, dans les deux mois suivant la notification du compte rendu de l'entretien professionnel et sans exercer de recours gracieux ou hiérarchique (et sans saisir la CAP).

Il peut aussi saisir le juge administratif après avoir exercé un recours administratif gracieux ou hiérarchique.

III. Prise en compte de l'entretien professionnel

Rappel :

Le compte-rendu d'entretien est pris en compte pour l'avancement de grade et la promotion interne.

Il est également pris en compte si le montant de certaines primes dépend des résultats individuels ou de la valeur professionnelle du fonctionnaire.

CéGéTez vous et mêlez vous
de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet :
www.cgt-chlavour.fr