



Situations particulières

1. Personnels détachés :

Les fonctionnaires détachés dans l'un des corps de personnels ATSS, à l'exception de ceux qui y sont détachés en qualité de stagiaires, entrent également dans le champ du présent dispositif. Le compte rendu de leur entretien professionnel est transmis à leur administration d'origine.

Les fonctionnaires des corps de personnels ATSS détachés dans un organisme non soumis aux lois n°83-634 du 13 juillet 1983 et n°84-16 du 11 janvier 1984, est effectuée par l'administration d'origine du fonctionnaire au vu du rapport établi par le supérieur hiérarchique direct auprès de qui il sert.

S'agissant des fonctionnaires titulaires dans un corps de personnels ATSS détachés en qualité de stagiaire, il est tenu compte, pour l'appréciation de leur valeur professionnelle dans le corps de titulaire, du compte rendu de l'entretien professionnel établi l'année précédant leur détachement.

2. Congé maternité, congé maladie :

Les agents bénéficiant d'un congé de maternité, d'un congé maladie peuvent bénéficier d'un entretien professionnel. Il est nécessaire d'utiliser tous les moyens de communication, y compris par téléphone sous réserve de l'accord des agents.

3. Les agents titularisés, mutés ou réintégrés dans le corps concernés en cours de période :

Le supérieur hiérarchique direct du service d'affectation fixe les objectifs au plus tard dans le mois qui suit leur prise de fonctions et procède à l'entretien professionnel à la fin de l'année scolaire et universitaire en cours.

4. Personnels mis à disposition :

Lorsqu'ils sont mis à disposition, les fonctionnaires ATSS bénéficient d'un entretien individuel conduit par leur supérieur hiérarchique direct ou par les responsables sous l'autorité duquel ils sont placés au sein de chaque organisme d'accueil. Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire, rédigé à l'issue de cet entretien, est transmis à l'administration d'origine qui l'utilise comme support pour apprécier la valeur professionnelle du fonctionnaire.

5. Personnels en position normale d'activité :

Enfin, les fonctionnaires des corps de personnels ATSS affectés en position normale d'activité dans une autre administration ou un autre établissement public, en application du décret n°2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat, sont évalués par l'administration d'origine, sur la base du rapport établi, après l'entretien individuel, par l'administration d'accueil, conformément à la circulaire du ministère de la fonction publique n°2179 du 28 janvier 2009 relative à la mise en œuvre de ce décret.

6. En cas de changement d'affectation de l'agent en cours d'année, géographique ou fonctionnel :

L'entretien est assuré par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend au moment de la campagne d'évaluation. Ce dernier pourra toutefois recueillir l'avis de l'ancien supérieur hiérarchique direct de l'agent pour l'évaluer pleinement.

Pour bénéficier de l'entretien professionnel, l'agent doit toutefois 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 doit être appréciée au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce.

7. Les personnels infirmiers en fonctions dans les EPLE et les médecins de l'éducation nationale :

Compte tenu de la spécificité de leur profession, l'appréciation du supérieur hiérarchique ne doit porter que sur la manière de servir de l'agent et ses capacités d'adaptation à l'environnement scolaire, à partir des critères objectifs définis par l'arrêté.

8. Agent refusant de participer à l'entretien professionnel :

Il conviendra dans un premier temps de l'informer des conséquences que peut avoir son refus au regard de l'exercice annuel d'évaluation. En effet, cet exercice sera alors effectué de façon unilatérale par le supérieur hiérarchique direct.

Dans un second temps, si l'agent persiste à refuser l'entretien professionnel, une sanction disciplinaire pourrait être prononcée à son encontre. En effet, l'évaluation entre dans les prérogatives du supérieur hiérarchique direct comme composante de son pouvoir hiérarchique. Aussi, en refusant son évaluation prévue par le décret de 2010, l'agent se place sur le terrain du manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique. Il ne peut donc se soustraire à l'exercice de l'entretien professionnel prévu par le décret de 2010, sans s'exposer au risque d'une sanction disciplinaire.