

Dans le n° 188 - Décembre 2025

L'entretien professionnel en cas de changement d'affectation et de congé de maladie

Par Pailne de FAY

Pauline de FAY

Avocat au Barreau de Paris

Cabinet Bardon & de Fay

La Cour administrative d'appel de Lyon expose comment procéder pour l'entretien professionnel d'un agent qui a changé d'affectation en milieu d'année et n'a pas pris son poste.

CAA Lyon, 13 novembre 2025, n°24LY01657

Comme l'indique l'article L.521-1 du code de la fonction publique, « *l'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui lui est communiqué* ».

L'entretien professionnel est annuel (article 2 du décret n°2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière).

Au demeurant, il est obligatoire même si l'agent ne se présente pas : « *la circonstance, à la supposer établie, que l'intéressée aurait refusé de se présenter aux entretiens professionnels, n'est pas de nature à exonérer l'administration de cette obligation et ne faisait en tout état de cause pas obstacle à ce que son supérieur hiérarchique évalue sa manière de servir* » (CAA de PARIS, 2ème chambre, 25 octobre 2023, 21PA02972).

L'autorité compétente pour mener l'entretien est le supérieur hiérarchique direct (article 3 du décret n°2020-719), c'est-à-dire par l'agent disposant de l'ensemble des prérogatives lui permettant d'organiser le travail de l'agent, de lui adresser des instructions, de contrôler et valider son activité (CAA Lyon, 3 décembre 2018, n°16LY00043).

Dans la décision commentée, la Cour administrative d'appel de Lyon a précisé que « *c'est à la date de l'évaluation professionnelle que s'apprécie qui est l'autorité compétente pour la conduire* ».

Dans le cas d'un agent ayant changé d'affectation, c'est donc le dernier supérieur hiérarchique qui mènera l'entretien professionnel. Et cela, même si l'agent n'a effectivement exercé ses nouvelles fonctions que très peu de temps, voire pas du tout.

En l'espèce, l'agent avait été affecté sur un nouveau poste, « *sous l'autorité de M^{me} A..., directrice, à compter du 7 juin 2021* » mais il ne l'avait pas du tout occupé puisqu'il avait « *été placé en congés maladie du 8 juin au 31 décembre 2021* ».

La Cour confirme que c'est tout de même à Mme A. de procéder à l'évaluation professionnelle de l'agent : « *Si son évaluation professionnelle portant sur l'année 2021 n'a pu effectivement porter que sur la période du 1^{er} janvier au 7 juin 2021, M. C... ayant été placé en congés maladie du 8 juin au 31 décembre 2021, il est constant qu'il était placé sous l'autorité de M^{me} A... à la date de l'évaluation professionnelle et ce depuis plus de six mois, indépendamment de la durée de sa présence effective au cours la période considérée. Par suite, M^{me} A... a pu, à bon droit, procéder à son évaluation professionnelle au titre de l'année 2021* »

Par ailleurs, l'entretien professionnel annuel vise à analyser en commun le bilan des actions menées pendant l'année écoulée et à fixer les objectifs prioritaires pour l'année à venir. Il permet également à l'agent de s'exprimer sur l'exercice de ses fonctions et son environnement professionnel ainsi que, le cas échéant, d'exprimer ses souhaits d'évolution de carrière (article 4 du décret n°2020-719).

Si l'entretien ne peut être conduit que par un évaluateur unique, cet évaluateur « *est libre, avant l'entretien, de recueillir l'avis de toute personne qu'il juge utile pour évaluer l'agent* ». La note d'information relative à la mise en oeuvre de l'entretien professionnel au sein de la fonction publique hospitalière le rappelle expressément (N° DGOS/RH4/DGCS/2020/206 du 18 novembre 2020).

Aussi, la circonstance que l'agent n'a pas occupé le poste sous l'autorité du nouveau supérieur hiérarchique direct ne fait pas obstacle à ce que celui-ci puisse évaluer l'agent au regard de la seule période de l'année précédent son changement d'affectation.

C'est ainsi que la Cour administrative d'appel de Lyon a pu juger que « *Le compte-rendu d'évaluation litigieux mentionne qu'au regard sa présence effective au sein de l'établissement au cours de l'année 2021, l'évaluation professionnelle n'a pu porter que sur la période du 1er janvier au 7 juin 2021, période au cours de laquelle M. C... a exercé ses fonctions à temps partiel thérapeutique, ce qui n'est pas contesté. Par suite, la réalisation des objectifs de l'année 2021 a pu, sans erreur de droit, être évaluée au regard de cette seule période* ».

L'agent placé en arrêt maladie à compter du jour de son changement d'affectation et jusqu'à la fin de l'année en cours s'expose ainsi à être évalué par son nouveau supérieur hiérarchique direct au regard de la partie de l'année qui a précédé ce changement d'affectation.
