

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

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

NOR : SSAH2000149D

Publics concernés : fonctionnaires de la fonction publique hospitalière.

Objet : mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la fonction publique hospitalière.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et s'applique aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

Notice : le décret instaure, pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires hospitaliers, l'entretien professionnel, en lieu et place de la notation. Il fixe les modalités selon lesquelles il est réalisé ainsi que les conditions dans lesquelles il est pris en compte, notamment pour l'avancement de grade.

Références : le décret peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des solidarités et de la santé,

Vu le code du travail, notamment son article L. 5151-6 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, notamment son article 65 dans sa rédaction issue de l'article 27 de la loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-790 du 14 août 1991 modifié relatif aux commissions administratives paritaires nationales de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2008-824 du 21 août 2008 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2012-738 du 9 mai 2012 relatif aux conditions de nomination et d'avancement de certains emplois fonctionnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (2° à 6°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ainsi que de certains établissements mentionnés au 1° de cet article ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en date du 10 janvier 2020 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 16 janvier 2020 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES AUX AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE AUTRES QUE CEUX RELEVANT DES CORPS ET EMPLOIS DE DIRECTION ET DES DIRECTEURS DES SOINS

Art. 1^{er}. – Le présent chapitre s'applique aux agents titulaires relevant des corps et emplois de la fonction publique hospitalière, à l'exception de ceux relevant des corps et emplois de direction et des directeurs des soins.

Art. 2. – L'agent bénéficie chaque année d'un entretien professionnel organisé dans des conditions permettant de garantir la confidentialité et qui donne lieu à un compte rendu.

La date de cet entretien est fixée par l'autorité compétente mentionnée à l'article 3 et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu.

Art. 3. – L'autorité compétente pour conduire l'entretien professionnel annuel est le supérieur hiérarchique direct de l'agent dans la structure dont il relève et au sein de laquelle il exerce la majorité de son temps de travail.

Toutefois, pour les agents ne disposant pas d'un supérieur hiérarchique direct, l'autorité compétente en la matière est le chef d'établissement ou son représentant.

Art. 4. – I. – 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.

Pour cela, il porte notamment sur :

1° L'atteinte des objectifs qui lui ont été fixés lors de l'entretien professionnel de l'année précédente ou à l'occasion de sa prise de fonction lorsque celle-ci est intervenue dans l'année, en lien avec les conditions d'organisation et de fonctionnement de la structure dont il relève ;

2° Sa manière de servir ;

3° Les acquis de son expérience professionnelle ;

4° Ses souhaits et perspectives d'évolution professionnelle en termes d'évolution de missions, de changement d'affectation, de mobilité ou de promotion professionnelle ;

5° Le cas échéant, ses capacités et son intérêt pour les fonctions d'encadrement ;

6° Les objectifs fixés pour l'année à venir, participant de l'amélioration de ses compétences professionnelles, et tenant compte, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement de la structure ;

7° Ses besoins de formation eu égard, notamment, aux évolutions des techniques et des métiers, et s'agissant des personnels soignants, à l'évolution des modes de prise en charge. Ces besoins prennent en compte les missions confiées, les compétences que l'agent doit acquérir et son projet professionnel. L'entretien professionnel ne peut se substituer à l'entretien prévu à l'article 4 du décret du 21 août 2008 susvisé, dont il peut être suivi.

Lors de cet entretien, le supérieur hiérarchique direct ou l'autorité compétente s'assure que l'agent connaît les modalités selon lesquelles il peut consulter ses droits sur le service en ligne gratuit mentionné à l'article L. 5151-6 du code du travail et les règles qui régissent l'utilisation des droits afférents au compte personnel de formation. A défaut, il lui communique une information à cet effet.

L'agent est invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement de la structure dont il relève.

II. – Lorsque l'agent a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement de grade, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, l'autorité compétente mentionnée à l'article 3 porte chaque année, en complément de l'appréciation générale sur la valeur professionnelle de l'intéressé, une appréciation particulière sur ses perspectives d'accès au grade supérieur.

Cette appréciation particulière est prise en compte lors de la mise en œuvre des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours définies par les lignes directrices de gestion.

III. – Les dispositions du II sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes.

Art. 5. – Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au cours de cet entretien, sont fonction de la nature des missions qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Ces critères, fixés par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis du comité social d'établissement, portent notamment sur :

1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;

2° Les compétences et connaissances professionnelles et techniques ;

3° La manière de servir de l'agent et ses qualités relationnelles ;

4° La capacité d'expertise et, le cas échéant, la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Art. 6. – Le compte rendu de l'entretien, qui doit porter sur l'ensemble des thèmes abordés, est établi et signé par l'autorité mentionnée à l'article 3. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent au regard des critères fixés à l'article 5.

Dans un délai maximum de trente jours suivant l'entretien professionnel, le compte rendu est communiqué à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations.

L'agent dispose de quinze jours pour le retourner à l'autorité mentionnée à l'article 3.

Le compte rendu est visé par l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant, qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

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 investie du pouvoir de nomination qui le verse à son dossier.

Un arrêté du ministre chargé de la santé définit le compte rendu type de l'entretien. Au sein de chaque établissement, le modèle utilisé est fixé par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis du comité social de l'établissement.

Art. 7. – L'autorité investie du pouvoir de nomination peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité investie du pouvoir de nomination

notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

La commission administrative paritaire peut, à la demande de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée à l'alinéa précédent, proposer à l'autorité investie du pouvoir de nomination la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous les éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le cadre de la demande de révision.

L'autorité investie du pouvoir de nomination communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Art. 8. – Les comptes rendus d'entretiens professionnels sont pris en compte pour l'établissement du tableau d'avancement prévu à l'article 69 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et de la liste d'aptitude prévue à l'article 35 de cette même loi.

Lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction des résultats individuels ou de la valeur professionnelle, ces critères sont appréciés par l'autorité investie du pouvoir de nomination en prenant en compte le compte rendu de l'entretien professionnel.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS DE DIRECTION ET AUX DIRECTEURS DES SOINS

Art. 9. – Le présent chapitre s'applique aux agents titulaires relevant des corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Art. 10. – Chaque agent titulaire relevant de l'un de ces corps bénéficie d'une évaluation annuelle. Cette évaluation donne lieu à un entretien qui fait l'objet d'un compte rendu écrit.

Cette évaluation annuelle tient compte, notamment, de la nature des fonctions et responsabilités exercées, des objectifs individuels et des moyens alloués pour les réaliser, des conditions d'organisation et de fonctionnement de l'établissement dont relève l'agent évalué. Elle vise à formuler une appréciation générale sur les compétences, la manière de servir et sur les résultats obtenus ainsi que l'aptitude à exercer des fonctions de directeur ou à occuper un emploi fonctionnel ou d'autres fonctions. Elle est également prise en compte pour l'avancement de grade, l'attribution de la part variable du régime indemnitaire et la nomination aux emplois. Elle permet également de déterminer les besoins de formation des personnels de direction et des directeurs des soins et leurs perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L'entretien d'évaluation a pour but, notamment, d'analyser en commun le bilan des actions menées pendant l'année écoulée et de fixer les objectifs prioritaires pour l'année à venir. Il fait l'objet d'un compte rendu écrit communiqué à l'intéressé. Les modalités de mise en œuvre de l'entretien d'évaluation sont précisées par arrêté du ministre chargé de la santé.

Art. 11. – Lorsque l'agent a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement de grade, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, l'autorité compétente mentionnée à l'article 12 porte chaque année, en complément de l'appréciation générale sur la valeur professionnelle de l'intéressé, une appréciation particulière sur ses perspectives d'accès au grade supérieur. Cette appréciation particulière est prise en compte lors de la mise en œuvre des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours définies par les lignes directrices de gestion.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes.

Art. 12. – I. – L'autorité compétente pour conduire l'entretien professionnel annuel est :

1° Le directeur général de l'agence régionale de santé pour les directeurs généraux de centre hospitalier régional ou universitaire et pour les autres directeurs des établissements mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ainsi que pour les directeurs d'établissement dans les directions communes comportant au moins un établissement relevant des mêmes alinéas de ce même article ;

2° Le représentant de l'Etat dans le département pour les directeurs des établissements mentionnés aux 4° et 6° de ce même article 2 ;

3° Le directeur d'établissement pour les directeurs adjoints et les directeurs des soins. Le directeur peut demander à un directeur adjoint ou à un coordonnateur général des soins ou d'instituts de formation ayant autorité sur des personnels de direction ou des directeurs des soins de conduire leur entretien d'évaluation ;

4° Le directeur général du Centre national de gestion mentionné à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée pour les agents bénéficiant des dispositions de l'article 50-1 de la même loi.

II. – L'autorité mentionnée au I recueille l'avis du président de l'organe d'administration pour les établissements publics ou du président de l'organe de la personne publique dont dépendent les établissements qui n'ont pas la personnalité morale, pour l'évaluation des directeurs des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, et des directeurs d'établissement dans les directions communes comportant au moins un

établissement relevant des 1°, 2°, 3° et 5° de ce même article 2. Elle recueille l'avis du président du conseil de surveillance pour l'évaluation des directeurs généraux de centre hospitalier régional ou universitaire.

Art. 13. – Les directeurs généraux de centre hospitalier régional ou universitaire, les directeurs occupant un emploi fonctionnel relevant d'un établissement du 1° et du 2° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ainsi que les directeurs des établissements faisant l'objet d'un contrat de retour à l'équilibre financier reçoivent une lettre d'objectifs élaborée dans les conditions fixées par le présent article. Cette lettre d'objectifs sert de référence pour leur évaluation annuelle et pour l'appréciation du bilan de leur gestion à l'issue de la période de fonction ou de détachement.

Dans un délai de six mois à compter de leur prise de fonctions, les intéressés adressent au directeur de l'agence régionale de santé, pour validation, un document faisant apparaître le projet d'objectifs prioritaires de leur gestion pendant la durée de leurs fonctions ou de leur détachement. Ce document est établi dans le respect des orientations générales de la politique de santé publique et tient compte du projet d'établissement approuvé.

Après validation, ce document est ensuite transmis par le directeur général de l'agence régionale de santé, pour information :

1° Pour les directeurs généraux de centre hospitalier régional ou universitaire et pour les directeurs des établissements faisant l'objet d'un contrat de retour à l'équilibre financier, au ministre chargé de la santé ;

2° Pour les agents occupant un emploi fonctionnel relevant d'un établissement du 1° et du 2° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, au directeur général du Centre national de gestion.

Ce document est notifié sous forme de lettre d'objectifs, par le directeur général de l'agence régionale de santé, à chaque personnel de direction concerné.

Chaque directeur communique la lettre d'objectifs validée, pour information, au président de l'organe d'administration pour les établissements publics ou au président de l'organe de la personne publique dont dépendent les établissements qui n'ont pas la personnalité morale.

Art. 14. – Un recours individuel sur l'évaluation peut être présenté par les personnels de direction ou les directeurs des soins auprès du directeur général du Centre national de gestion dans un délai de quinze jours à compter de la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien.

La commission administrative paritaire nationale du corps peut, à la demande de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée à l'alinéa précédent, proposer au directeur général du Centre national de gestion la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous les éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse du directeur général du Centre national de gestion dans le cadre de la demande de révision.

Art. 15. – L'évaluation fait l'objet d'un bilan national présenté annuellement par le directeur général du Centre national de gestion au comité consultatif national prévu à l'article 25 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 16. – Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, pour l'application du présent décret, la compétence du comité social d'établissement est exercée par le comité technique compétent.

Art. 17. – I. – Sont abrogés :

1° Le décret n° 94-617 du 21 juillet 1994 relatif à la notation des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

2° Le décret n° 2001-1343 du 28 décembre 2001 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux de la fonction publique hospitalière ;

3° Le décret n° 2001-1345 du 28 décembre 2001 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière ;

4° Le décret n° 2005-1095 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

5° Le décret n° 2010-1153 du 29 septembre 2010 portant application de l'article 65-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

6° L'article 6 du décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade.

II. – La référence au décret du 1^{er} septembre 2005 mentionné au 4° du I est remplacée par la référence au présent décret :

1° A l'article 5 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière ;

2° A l'article 8 du décret du 9 mai 2012 susvisé.

III. – Dans tous les textes réglementaires en vigueur autres que ceux mentionnés au II, les références aux dispositions du décret du 1^{er} septembre 2005 mentionné au 4^o du I sont remplacées par des références aux dispositions correspondantes du présent décret.

Art. 18. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et s'appliquent aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

Art. 19. – Le ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'action et des comptes publics et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 12 juin 2020.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

*Le ministre des solidarités
et de la santé,*
OLIVIER VÉRAN

*Le ministre de l'action
et des comptes publics,*
GÉRALD DARMANIN

*Le secrétaire d'Etat
auprès du ministre de l'action
et des comptes publics,*
OLIVIER DUSSOPT