

# 8.2

## RAPPORT AU CONSEIL MUNICIPAL

**OBJET :** RESSOURCES HUMAINES  
Critères de l'entretien professionnel annuel - Complément à la délibération n° 22/019/RH du 14 février 2022.

Le Maire soumet au Conseil Municipal le rapport suivant.

Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 a substitué définitivement l'entretien professionnel à la notation pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux (dès lors qu'ils relèvent de cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dotés d'un statut particulier), pour l'évaluation des périodes postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La Commune a l'obligation de mettre en place l'évaluation des agents par l'entretien professionnel.

Ses modalités d'organisation doivent respecter les dispositions fixées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 (convocation du fonctionnaire, entretien conduit par le supérieur hiérarchique direct, établissement du compte-rendu, notification du compte-rendu au fonctionnaire, demande de révision de l'entretien professionnel, transmission du compte-rendu à la Commission Administrative Paritaire compétente et respect des délais fixés pour chacune de ces étapes).

Il appartient à chaque collectivité de déterminer les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, en tenant compte de la nature des tâches et du niveau de responsabilité.

La Commune a souhaité mettre à jour les critères précités, à compter de l'entretien annuel d'évaluation 2022 et pour l'avenir.

### 1) Les bénéficiaires

L'entretien professionnel annuel concerne l'ensemble des fonctionnaires territoriaux de la collectivité relevant d'un cadre d'emplois doté d'un statut particulier.

Par ailleurs, cet entretien professionnel concernera également les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an en application de l'article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

### 2) Le contenu de l'entretien professionnel annuel

L'entretien professionnel portera principalement sur :

- le bilan de l'année écoulée : la satisfaction sur le poste et le positionnement professionnel ;
- les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs qui ont été assignés à l'agent et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- la manière de servir et l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent au regard des critères définis ci-dessous ;
- le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- la détermination des objectifs assignés aux agents pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;
- les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont, imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et aux formations dont il a bénéficié ;
- les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

Le supérieur hiérarchique direct établira et signera le compte-rendu de l'entretien qui comportera une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire.

### 3) Les critères de l'entretien professionnel

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Ces critères portent sur :

- L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs :
  - o Planification et organisation
  - o Respect des délais et des échéances
  - o Assiduité
  - o Implication dans le travail
  - o Fiabilité et qualité du travail
- Les compétences professionnelles et techniques :
  - o Respect des textes, des procédures et/ou des consignes
  - o Connaissance de l'environnement professionnel
  - o Connaissances techniques
  - o Autonomie
  - o Expression écrite
  - o Expression orale
- Les qualités relationnelles :
  - o Relation avec le public
  - o Relation avec la hiérarchie ou les élus
  - o Capacité d'écoute
  - o Capacité à travailler en équipe
  - o Esprit d'ouverture au changement
- La capacité d'expertise, d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :
  - o Expertise - Connaissances techniques pointues
  - o Expertise - Transmettre son savoir
  - o Encadrement - Animer une équipe
  - o Encadrement - Prévenir et gérer les conflits
  - o Encadrement - Prendre et faire appliquer des décisions
  - o Encadrement - Déléguer et contrôler

### 4) La procédure d'entretien

Enfin, les modalités d'organisation de l'entretien professionnel respecteront les dispositions fixées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 (convocation de l'agent, établissement du compte-rendu, notification du compte-rendu, demande de révision de l'entretien professionnel, saisine de la commission administrative paritaire).

### 5) La fixation d'objectifs

Les agents contractuels recrutés pour une durée d'au moins un an ou ayant bénéficié d'une succession de contrats d'une durée équivalente pourront se voir fixer des objectifs au lancement de la campagne d'évaluation professionnelle par leur évaluateur.

# 8.2

Suite au rapport qui vous est soumis, il est ainsi demandé au Conseil Municipal,

*Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,*

*Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,*

*Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,*

*Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,*

*Vu la délibération n° 22/019/RH du 14 février 2022 relative aux critères de l'entretien professionnel annuel,*

- ✚ de déterminer les bénéficiaires de l'entretien professionnel annuel tels qu'ils ont été définis dans le 1 du rapport qui précède.
- ✚ d'approuver le contenu de l'entretien professionnel annuel tel qu'il a été défini dans le 2 du rapport qui précède.
- ✚ d'approuver les critères de l'entretien professionnel annuel tels qu'ils ont été définis dans le 3 du rapport qui précède.
- ✚ d'approuver la procédure de l'entretien professionnel annuel tel qu'elle a été définie dans le 4 du rapport qui précède.
- ✚ d'approuver la fixation d'objectifs de l'entretien professionnel annuel tel qu'elle a été définie dans le 5 du rapport qui précède.