Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

02A-200095016-20221213-2022-37-CCAS-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 27/12/2022 Publication : 19/12/2022

Pour l'autorité compétente par délégation



3DEPARTEMENT DE LA CORSE DU SUD ARRONDISSEMENT DE SARTENE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE LA VILLE DE PORTIVECHJU

EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION DU CENTRE
COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

Nº 2022/37/RH/CCAS

SEANCE DU 13 DECEMBRE 2022

OBJET: RESSOURCES HUMAINES
CRITERES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL. COMPLEMENT A LA DELIBERATION
N°22/019/RH DU 14 FEVRIER 2022.

L'an deux mille vingt-deux, le treize du mois de décembre à 17 h 00, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Portivechju, régulièrement convoqué le premier décembre 2022, s'est réuni à la salle de réunion du COSEC de la Ville de Portivechju — Rue Pierre de Coubertin, sous la présidence de Monsieur Jean-Christophe ANGELINI.

<u>Etaient présents</u>: Jean-Christophe ANGELINI, Michel GIRASCHI, Nathalie CASTELLI, Paule COLONNA CESARI, Anne TOMASI, Natacha SANTUCCI, Jean LORENZONI, Etienne CESARI.

<u>Absents</u>: Didier LORENZINI, Vincent GAMBINI, Nathalie MAISETTI, Jean-Toussaint MATTEI, Laetitia MANNONI, Samad EL MOUSSAOUI, Don-Pierre CORSI.

Secrétaire de séance : Jean LORENZONI, nommé à l'unanimité des membres présents.

Accusé certifié exécutoire

Le Président du C.C.A.S. soumet au Conseil d'Administration le rapport suivant le préfet : 27/12/2022 Publication : 19/12/2022

Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 a substitué définitivement l'experien 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 1er 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 que le C.C.A.S. transpose en l'état à ses agents.

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.

Le contenu de l'entretien professionnel annuel 2)

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;

Accusé certifié exécutoire

les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termés de carrière de les de mobilité.

Pour l'autorité compétente par délégation

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 :
- Planification et organisation 0
- Respect des délais et des échéances 0
- **Assiduité** 0
- Implication dans le travail 0
- Fiabilité et qualité du travail 0
- Les compétences professionnelles et techniques :
- Respect des textes, des procédures et/ou des consignes 0
- Connaissance de l'environnement professionnel 0
- Connaissances techniques 0
- 0 Autonomie
- Expression écrite 0
- Expression orale 0
- Les qualités relationnelles :
- Relation avec le public 0
- Relation avec la hiérarchie ou les élus 0
- Capacité d'écoute 0
- Capacité à travailler en équipe 0
- Esprit d'ouverture au changement 0
- La capacité d'expertise, d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :
 - Expertise Connaissances techniques pointues
 - Expertise Transmettre son savoir 0
 - Encadrement Animer une équipe 0
 - Encadrement Prévenir et gérer les conflits 0
 - Encadrement Prendre et faire appliquer des décisions 0
 - Encadrement Déléguer et contrôler 0
 - La procédure d'entretien 4)

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).

02A-200095016-20221213-2022-37-CCAS-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 27/12/2022 Publication : 19/12/2022

5) La fixation d'objectifs

Les agents contractuels recrutés pour une durée d'au moins un an ou ayar bénéficie 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.

le Conseil d'Administration,

Ouï le rapport ci-dessus,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

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

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

Vu la délibération du Conseil d'Administration n°22/12/CCAS du 05 avril 2022, transposant et rendant applicables les critères de l'entretien professionnel annuel relatifs aux agents communaux aux agents du C.C.A.S,

Vu la délibération du Conseil Municipal n° 22/188/RH du 14 novembre 2022 modifiant et complétant la délibération n°22/019/RH relative aux critères de l'entretien professionnel annuel,

Vu l'avis du Comité Technique du 8 novembre 2022,

Après en avoir délibéré,

DÉCIDE

ARTICLE 1 : de déterminer les bénéficiaires de l'entretien professionnel annuel tels qu'ils ont été définis dans le 1 du rapport qui précède.

ARTICLE 2 : d'approuver le contenu de l'entretien professionnel annuel tel qu'il a été défini dans le 2 du rapport qui précède.

ARTICLE 3 : d'approuver les critères de l'entretien professionnel annuel tels qu'ils ont été définis dans le 3 du rapport qui précède.

ARTICLE 4 : d'approuver la procédure de l'entretien professionnel annuel tel qu'elle a été définie dans le 4 du rapport qui précède.

ARTICLE 5 : d'approuver la fixation d'objectifs de l'entretien professionnel annuel tel qu'elle a été définie dans le 5 du rapport qui précède.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

02A-200095016-20221213-2022-37-CCAS-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 27/12/2022 Publication : 19/12/2022

Pour l'autorité compétente par délégation



La présente proposition mise aux voix est adoptée :

Nombre de membres en exercice	15
Nombre de membres présents	8
Nombre de pouvoirs	1
Nombre de suffrages exprimés	8
Votes: pour	
dont procurations	
contre	
dont procurations	
abstention	
dont procurations	
unanimité	X

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME,

LE PRESIDENT,

Jean-Christophe ANGEL