

LES TERRASSES DE L'IBIE

EHPAD

CCAS de Villeneuve de Berg



INSTALLATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Texte de référence : Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

Principe :

Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 pérennise l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale à compter du 1er janvier 2015. Il s'applique aux évaluations afférentes aux activités postérieures à cette date. Le décret n°86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux est abrogé à compter du 1er janvier 2016.

Les collectivités doivent définir préalablement :

- une fiche de poste pour chaque fonctionnaire,
- les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée.

Ces critères sont fonction de la nature des tâches qui sont confiées au fonctionnaire et du niveau de responsabilité assumé, et doivent pouvoir être reliés à l'un des thèmes abordés lors de l'entretien. Fixés, après avis du comité technique, ils portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Outils préalables et obligatoires à l'entretien professionnel : Existent-ils dans la collectivité ?

- Organigramme oui non
- Fiches de poste oui non
- Plan de formation oui non

Modalités de mise en œuvre du dispositif au sein de la collectivité :

Le personnel concerné en a-t-il été informé ?

Oui Non

Si oui, à préciser (forme, date) :

.....

Une formation est-elle envisagée pour :

- les évaluateurs : Oui Non
- les évalués : Oui Non

Critères à partir desquels la valeur professionnelle est appréciée :

Critères obligatoires (socle commun)

Décret n°2014-1526 article 4

Sous-critères propres à la collectivité (par service, métier, niveau de fonction,...)

- 1/ Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs.
- 2/ Les compétences professionnelles et techniques.
- 3/ Les qualités relationnelles.
- 4/ La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Si besoin, joindre à l'envoi un tableau similaire reprenant les critères obligatoires numérés ci-dessus.

Commentaires éventuels :

.....
.....
.....

Fait à :

Le :

L'autorité Territoriale,
(Signature et cachet)

Pièces à joindre :

- Rapport explicatif.
- Organigramme et fiches de poste.
- Tout élément d'information jugé utile.

AVIS DU COMITE TECHNIQUE – Séance en date du / / 2015

Avis émis par le collège des représentants du personnel

Nombre de votants :

- Avis favorable à l'unanimité
- Avis favorable à la majorité des membres présents
- Avis défavorable à l'unanimité (auquel cas, il revient à la collectivité de transmettre obligatoirement au CT les éléments/renseignements énumérés ci-dessous dans un délai de 15 jours à compter de la réception du présent avis, et ce en vue d'un réexamen en CT).
- Avis défavorable à la majorité des membres présents
- Observation(s) :

Avis émis par le collège des représentants des collectivités et établissements publics

Nombre de votants :

- Avis favorable à l'unanimité
- Avis favorable à la majorité des membres présents
- Avis défavorable à l'unanimité Avis défavorable à la majorité des membres présents
- Observation(s) :

Fait à, le

Le Président du Comité Technique,