



NOUVELLES MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Modalités de l'entretien :

L'agent bénéficie chaque année d'un entretien professionnel, dont la date doit lui être communiquée au moins 8 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.

L'autorité compétente pour conduire l'entretien professionnel annuel est le supérieur hiérarchique direct de l'agent, dans la structure au sein de laquelle il exerce la majorité de son temps de travail. Pour les agents ne disposant pas d'un supérieur hiérarchique direct, l'autorité compétente est le chef d'établissement ou son représentant.

Objectifs :

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.

Critères d'évaluation de la valeur professionnelle :

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.

Ils sont fixés par décision de la direction, après avis du CTE et portent notamment sur :

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

Appréciation relative aux perspectives d'accès au grade supérieur :

Lorsque l'agent a atteint, depuis au moins 3 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 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.

Communication du compte rendu de l'entretien à l'agent :

Dans un délai maximum de 30 jours suivant l'entretien professionnel, le compte rendu de l'entretien, élaboré par l'autorité ayant conduit l'entretien, doit être communiqué à l'agent qui, le cas échéant, le complète par ses observations et doit le retourner sous 15 jours.

Le compte rendu est visé par l'Autorité Investie du Pouvoir de Nomination ou son représentant (la direction), qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Il est ensuite notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à direction qui le verse à son dossier.

Le compte rendu type de l'entretien sera défini par arrêté. Au sein de chaque établissement, le modèle utilisé devra être défini par décision de la direction après avis du CTE.