

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE CHATEAUNEUF

DELIBERATION n°05/2016

**OBJET : MISE EN PLACE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL RELATIF
A L'ANNEE 2015 ET CHOIX DES CRITERES**

Conseillers en exercice : 23
Présents : 15
Excusés : 8
Pouvoirs : 6
Votants : 21

SÉANCE DU 4 FEVRIER 2016

L'an deux mille seize, le jeudi quatre février, à dix-huit heures trente, le Conseil municipal de cette Commune, régulièrement convoqué le 25 janvier 2016, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Emmanuel DELMOTTE, Maire.

PRESENTS : Mesdames, Messieurs, Emile BEZZONE, Christian GORACCI, Martine LIPUMA, Pierre BRANCATO, Sylvie DAVILLER, Adjointes,
Mesdames, Messieurs : Jean-Marie BELLONE, Claudine NAVARRO, Hélène GARDET, Christine VAUTRIN, Olivia LEVINGSTON, Virginie CHABERT, Annie BARBIER, Jean-François PIOVESANA, Conseillers Municipaux.

ABSENTS EXCUSES : Laurence MARGAILLAN qui a donné pouvoir à Martine LIPUMA, Jean-Pierre MAURIN qui a donné pouvoir à Christian GORACCI, Colette ZALMA qui a donné pouvoir à Hélène GARDET, Christian FARALDI qui a donné pouvoir à Emmanuel DELMOTTE, Eric ROMAN qui a donné pouvoir à Pierre BRANCATO, Jean-Louis MILLO qui a donné pouvoir à Jean-François PIOVESANA, Aline ZANI, Théodore PAPPALO.

SECRETAIRE DE SEANCE : Grégory MARCUCCI

Exposé des motifs :

L'entretien professionnel est mis en place en remplacement de la notation et sert de fondement, notamment, aux décisions relatives à l'attribution de primes et indemnités et à la carrière : promotion interne, avancements d'échelon et de grade d'une part et, d'autre part, à la mise en place d'une gestion des compétences de la collectivité ou établissement public.

L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct et donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. Ce dernier comporte une appréciation générale littérale exprimant la valeur professionnelle de l'agent au regard de critères qui sont fonction de la nature des missions qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Il doit obligatoirement porter sur les thèmes relatifs (*article 3 du décret 2014-1526*) :

- ❖ aux résultats professionnels du fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- ❖ à la détermination des objectifs 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 ;
- ❖ à la manière de servir du fonctionnaire ;
- ❖ à ses acquis de l'expérience professionnelle ;
- ❖ le cas échéant, à ses capacités d'encadrement ;
- ❖ aux besoins de formation du fonctionnaire, eu égard notamment aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
- ❖ et à ses perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité.

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

Sont soumis au dispositif les fonctionnaires titulaires relevant des différents cadres d'emplois et filières inscrits au tableau des effectifs. Dans un souci d'équité, d'égalité et de cohésion, le dispositif s'applique également aux fonctionnaires stagiaires ainsi qu'aux agents non titulaires sans que ceux-ci n'entrent dans le bilan annuel et pour lesquels les compte-rendu ne figureront pas au dossier administratif de l'agent.

L'avis préalable du comité technique sur les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée conditionne la mise en place de l'entretien professionnel. Ces critères sont fonction de la nature des missions qui sont confiées à l'agent et du niveau de responsabilité assumé. 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, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (uniquement pour le personnel encadrant)

Le Conseil Municipal de Châteauneuf,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 76,

Vu la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique et notamment son article 15,

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique et notamment son article 42,

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

Article 1 :

Après en avoir délibéré, décide de mettre en place l'entretien professionnel pour l'ensemble du personnel de la collectivité, fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires ainsi qu'aux agents non titulaires.

Article 2 :

Cet entretien professionnel se substitue à la notation pour les fonctionnaires (hors stagiaires) à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 3 :

L'entretien professionnel portera principalement sur :

- ❖ Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- ❖ La détermination des objectifs assignés au fonctionnaire 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 :
- ❖ La manière de servir du fonctionnaire ;
- ❖ Les acquis de son expérience professionnelle ;
- ❖ Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- ❖ Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
- ❖ Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

L'agent sera invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service.

Article 4 :

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.

La valeur professionnelle des fonctionnaires sera appréciée sur la base des critères déterminés selon la fonction, la nature des missions confiées et le niveau de responsabilité.

Ces critères, fixés après avis du comité technique, porteront notamment sur :

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, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (uniquement pour le personnel encadrant)

Article 5 :

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

Adopté à l'unanimité

Pour extrait conforme,
Le Maire,
Emmanuel DELMOTTE

Certifié exécutoire,
Les formalités de publicité ayant été
Effectuées le
Et la délibération expédiée à la
Sous-préfecture le