

La circulaire du 15 décembre 2015 précise les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel des personnels administratifs, techniques et spécialisés, ainsi que des agents non-titulaires du ministère de l'Intérieur, pour 2015.

La campagne d'évaluation au titre de 2015 doit être lancée prochainement et achevée le 31 mars 2016.

Ce qui change:

L'évaluation synthétique des résultats qui comportait 4 choix en comporte désormais 3 :

- agent ayant atteint ses objectifs
- agent ayant partiellement atteint ses objectifs
- agent n'ayant pas atteint ses objectifs.



L'appréciation « au-delà des objectifs » n'existe plus :

- un tableau de compétence en matière de conduite de projets a été rajouté pour les agents concernés ;

- la partie relative aux perspectives d'évolution professionnelle a été renforcée, pour permettre à l'agent d'exprimer son ressenti par rapport à son poste et ses projets et éventuellement de rencontrer le conseiller mobilité carrière.

- ▶ l'entretien professionnel est obligatoire
- ▶ l'entretien est effectué par le supérieur hiérarchique direct de chaque agent
(des situations « atypiques » peuvent se présenter)
- ▶ l'agent doit être évalué en fonction d'objectifs proportionnés à son temps de travail
- ▶ en cas de changement d'affectation fonctionnelle de l'agent, l'entretien est assuré par le supérieur hiérarchique dont l'agent dépend au moment de l'évaluation. Ce dernier pourra recueillir l'avis de l'ancien supérieur hiérarchique direct de l'agent pour l'évaluer pleinement.
- ▶ en cas de changement de supérieur hiérarchique direct en cours d'année, le rapport d'évaluation sur l'année écoulée réalisé par le nouveau supérieur pourra être complété par le précédent supérieur
- ▶ le rendez-vous est **fixé 8 jours avant l'entretien**
- ▶ la fiche de poste doit être remise à l'agent : elle accompagne obligatoirement la fiche d'entretien



• **objectifs :**

Un objectif est un résultat à atteindre dans un contexte donné (*FO rappelle qu'il convient de disposer des moyens correspondants*)

Les objectifs sont assignés pour 2016 en lien avec les fonctions et la fiche de poste

Un objectif est assorti de moyens et de délais (*pb : contribution d'autres services, niveau de compétence requis sur le poste, équipements particuliers, polyvalence...*)

• **procédure :**

- signature du supérieur hiérarchique direct

Les agents peuvent compléter le compte-rendu par des observations (**dans le délai de 8 jours**)

- visa de l'autorité hiérarchique qui peut formuler ses propres observations

- notification du compte-rendu aux agents : un exemplaire doit être remis aux agents (*la signature signifie la prise de connaissance , mais ne vaut pas acceptation du contenu*)

- conditions (*fixation de la date au moins 8 jours avant ,ne pas être dérangé durant l'entretien, accueil dans un lieu garantissant la confidentialité ...*)

EVALUATION PAR LE SUPERIEUR HIERARCHIQUE DIRECT

Une liste est donnée, à titre d'exemple, par la circulaire.

►recours :

révision d'une partie ou de la totalité du compte-rendu de l'entretien

Ces voies de recours sont précisées par l'arrêté du 11 janvier 2013

⇒ recours hiérarchique (*dans les 15 jours francs après notification ,le supérieur dispose de 15 jours pour notifier sa réponse à l'agent*)

⇒ recours devant la CAP (*attention : ce recours ne peut être présenté que si un recours hiérarchique a été préalablement effectué .Il doit être présenté dans le délai de 1 mois à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité hiérarchique*)

⇒ recours contentieux auprès du tribunal administratif

La circulaire rappelle les enjeux de cet entretien et son étroite relation avec la gestion des avancements, les réductions d'ancienneté et les régimes indemnitaires notamment le complément indemnitaire annuel (CIA) qui remplace la réserve d'objectif. (!)

L'entretien professionnel est le lieu d'échanges sur tous les éléments (les objectifs doivent être discutés et concertés en lien avec les fonctions et la fiche de poste...).

FORCE OUVRIERE rappelle que l'évaluation ne doit pas être réalisée sur la base de «quotas » !!!

Elle doit prendre en considération les efforts des agents confrontés à l'exercice de leurs missions dans un contexte de plus en plus contraignant (sur fond de suppressions d'emploi notamment !)



POUR TOUT RENSEIGNEMENT, N'HESITEZ PAS A VOUS RAPPROCHER DE LA SECTION SYNDICALE FORCE OUVRIERE PREFECTURE