

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Présentation du dispositif

Décembre 2010

Pourquoi un entretien professionnel annuel ?

- acte essentiel dans la gestion des ressources humaines
 - ⌘ évaluation du professionnalisme et des compétences
 - ⌘ mise à jour de la fiche de poste
 - ⌘ amélioration de la collaboration
- moment privilégié d'échanges et de dialogue
 - ⌘ remontée des réussites et difficultés
 - ⌘ échange sur les activités
 - ⌘ évocation des évolutions souhaitées

Définition de l'entretien professionnel ?

- consiste à formuler un avis argumenté sur :
 - ⌘ les compétences : techniques, organisationnelles, relationnelles ...
 - ⌘ les performances
 - ⌘ le potentiel d'un agent à évoluer

Finalité de l'entretien professionnel ?

- faire le bilan de l'année professionnelle écoulée
- préparer l'année suivante
- reconnaître le travail effectué
- détecter les potentiels
- faire évoluer les personnes

Objectifs et enjeux de l'entretien professionnel ?

- réfléchir aujourd'hui à ce qui s'est passé pendant l'année
- se projeter dans l'avenir
 - ↻ à court terme : fixer des objectifs pour l'année à venir
 - ↻ à long terme : aborder le projet professionnel des agents
- permettre à l'agent de faire le point sur ses activités
- permettre à l'agent de connaître le point de vue de son encadrant
- évaluer la motivation de ses équipes

Comprendre l'entretien professionnel

Dialogue quotidien	Entretien annuel
On parle du travail : tâches à effectuer, opérations en cours	On parle de l'agent dans son travail : ses réussites, ses difficultés
Les incidents qui bloquent la bonne marche du travail donnent une vision ponctuelle	On fait un bilan de l'année écoulée pour mieux préparer l'année à venir
Le soucis de la production à court terme domine : c'est l'urgent	On prend du recul pour préparer le moyen terme : il faut analyser plus en détail
On cherche des solutions rapides (palliatif)	On cherche à résoudre des problèmes : il faut analyser les causes

Contexte législatif et réglementaire de l'expérimentation

- ✎ loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale - [article 76-1](#)
- ✎ loi 2009-972 du 3 août 2009 dite loi "mobilité" - article 15
- ✎ décret 2010-716 du 29 juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi 84-53
- ✎ circulaire du 6 août 2010 du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales

Expérimentation

- ∞ **2010 - 2011 - 2012** entretien professionnel à **titre expérimental**
- ∞ L'entretien professionnel **remplace** la notation
 - pour tous les fonctionnaires
 - pour les fonctionnaires d'un cadre d'emplois uniquement
 - pour les fonctionnaires d'un emploi uniquement
- ∞ Les deux procédures (**notation et entretien professionnel**) ne peuvent pas être réalisées simultanément pour un même agent

Synthèse du décret 2010-716

THEMES	ARTICLE DU DECRET	DEVELOPPEMENT
A qui s'adresse l'entretien ?	Art.1	Tous les fonctionnaires bénéficiant d'un statut particulier prévoyant une notation
Formalisme	Art.1	Exigence d'une délibération de l'assemblée devant indiquer les agents visés par cette expérimentation (totalité ou par cadre d'emplois ou emplois)
Réurrence	Art.2	L'entretien se fait chaque année
Qui réalise l'entretien ?		L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct (N+1) <i>le décret n'évoque pas (n'exclut pas) la présence d'un DGS et/ou de l'autorité territoriale</i>
Sur quoi porte l'entretien ?	Art.3	L'entretien professionnel porte notamment sur : <ul style="list-style-type: none"> - les résultats par rapport aux objectifs de l'année écoulée - la fixation des objectifs pour l'année suivante - la manière de servir - les acquis de l'expérience - les capacités d'encadrement - les besoins de formation eu égard aux missions et aux compétences à acquérir - les perspectives d'évolution professionnelle en terme de carrière et de mobilité

Synthèse du décret 2010-716

THEMES	ARTICLE DU DECRET	DEVELOPPEMENT
Sur quels critères ?	Art.4	<p>En fonction de la nature des tâches et du niveau de responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 - efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs 2 - compétences professionnelles et techniques 3 - qualités relationnelles 4 - capacité d'encadrement ou potentiel à exercer des missions d'un niveau supérieur <p>Les critères d'évaluation retenus doivent être fixés après avis du CTP</p>
Formalisation	Art.5	<p>L'entretien fait l'objet d'un compte rendu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - établi et signé par le N+1 - comportant une appréciation générale littérale

Synthèse du décret 2010-716

THEMES	ARTICLE DU DECRET	DEVELOPPEMENT
Processus	Art.6	<p>1 - Convocation de l'agent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 jours au moins avant la date - Accompagnée de la fiche de poste <p>2 - Etablissement d'un compte rendu visé par l'autorité territoriale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notification à l'agent dans les 10 jours - Possibilité pour l'agent d'y porter ses observations <p>3 - Compte-rendu retourné par l'agent à sa hiérarchie dans les 10 jours et versement au dossier</p>

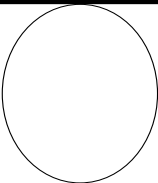
Synthèse du décret 2010-716

THEMES	ARTICLE DU DECRET	DEVELOPPEMENT
Recours	Art.7	<p><u>Hiérarchique</u> :</p> <p>Demande de révision possible par l'agent dans un délai de 15 jours suivant la notification → l'administration doit indiquer sa réponse dans un délai de 15 jours maxi</p> <p><u>Devant la CAP</u> :</p> <p>Sous réserve du recours hiérarchique préalable. Saisine par l'intéressé dans les 15 jours suivant la réponse de l'administration sur le recours hiérarchique → au final, communication à l'agent de l'entretien définitif</p>
Utilisation de l'entretien	Art.8	<p>Le tableau annuel d'avancement est établi en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des comptes-rendus de l'entretien professionnel - des propositions motivées des managers
Bilan	Art.9	<p>Un bilan annuel de cette expérimentation doit être communiqué au CTP ainsi qu'au CSFPT.</p>

Pré-requis à l'expérimentation

- **délibération**
 - ☞ la collectivité prend une **délibération** pour mettre en place le système expérimental
 - ☞ elle cible notamment les agents concernés par ce dispositif (tous ou une partie)
- **fiche de poste**
- **critères d'appréciation de la valeur professionnelle au CTP**

Exemple de fiche de poste

FICHE DE POSTE	
	<div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px; display: inline-block;">INTITULE DU POSTE</div> <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px; margin-right: 5px;">Mission principale :</div> <input style="width: 80%; height: 20px;" type="text"/> </div>	
Activités	Compétences mobilisées
<p style="font-size: small; margin-top: 10px;">Toute autre activité nécessaire au bon fonctionnement du service public</p>	Connaissances
	Expérience savoir faire
	Savoir être
	Caractéristiques particulières
	Relations du poste
	Interne :
	Externe :
	Situation statutaire du poste Temps de travail
	Grade mini Grade maxi
	Situation dans l'organigramme
Poste rattaché au :	
Pôle :	
Service :	
Responsable hiérarchique :	

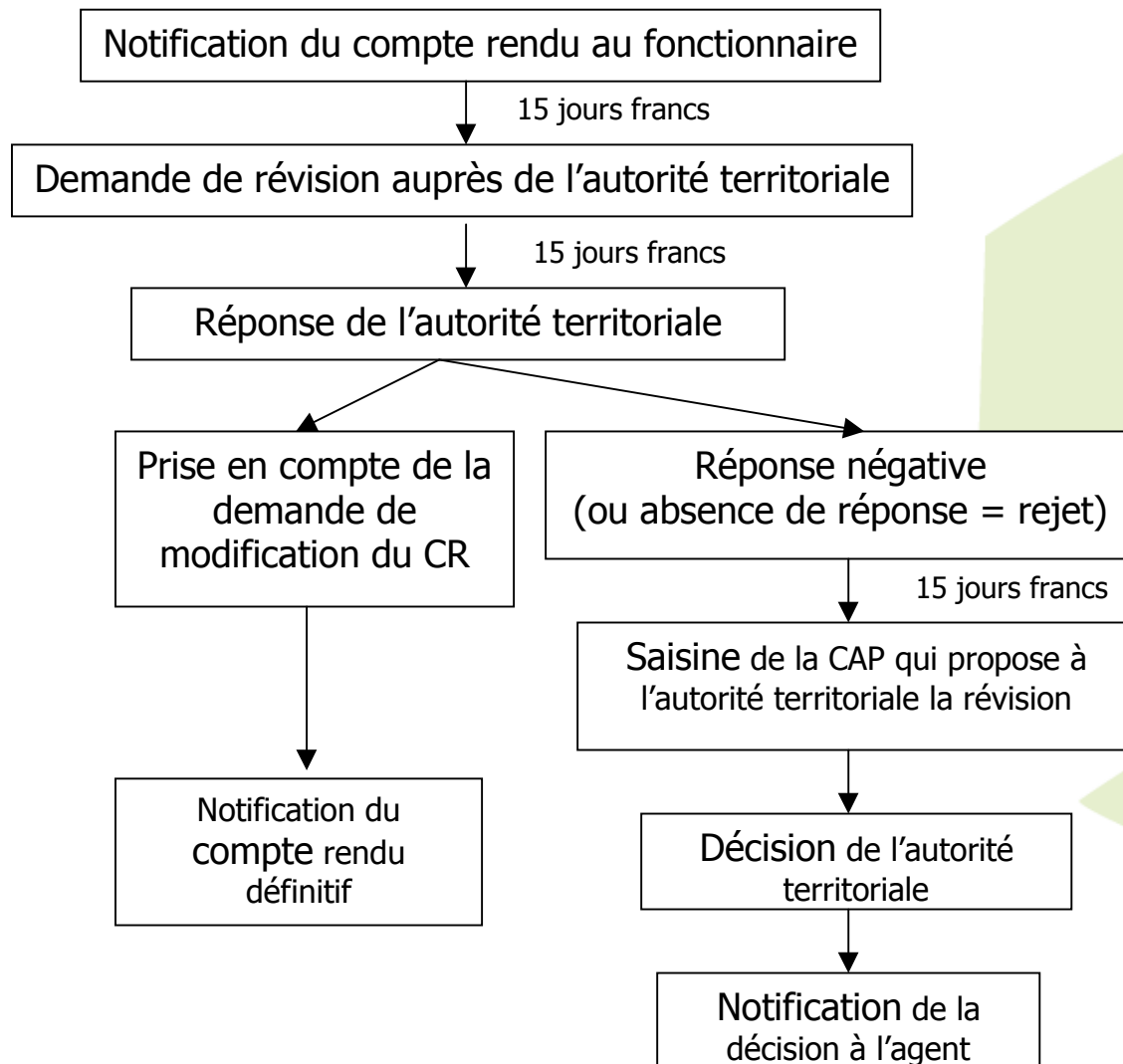
Outils proposés par le groupe de travail

- un modèle de délibération
- une liste de critères d'appréciation de la valeur professionnelle
- une convocation à l'entretien
- un document support au compte-rendu de l'entretien
- une demande de révision
- une fiche de procédure

Fixer des objectifs

- Spécifiques
- Mesurables
- Accessibles
- Réalistes
- Temps

Le schéma chronologique de la procédure



Exploitation du compte-rendu

L'entretien professionnel donne lieu à un **compte-rendu** qui :

- vise à déterminer les besoins de formation
- devient un **support d'appréciation de la valeur professionnelle**, qui ne relève pas de l'évaluateur pour :
 - l'avancement d'échelon
 - l'avancement de grade
 - la promotion interne

Formation nécessaire des agents

- pour les agents évaluateurs
- pour les agents évalués
- un dispositif de formation sera proposé par le CNFPT

Bilan de l'expérimentation

- pendant l'expérimentation, la collectivité communique un bilan annuel au CTP ainsi qu'au CSFPT.