



S.I.R.D.
135, rue de l'Industrie
38170 SEYSSINET-PARISSET

tél : 04.76.21.85.26
fax : 04.76.49.03.79

N/Réf : DELCOM **05-12**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
Du Comité syndical
Du 18 janvier 2012**

Le dix-huit janvier deux mille douze, à dix-sept heures trente le Comité syndical, dûment convoqué s'est réuni salle Henriette GROLL à SASSENAGE, sous la présidence de Monsieur Michel BAFFERT, Président du SIRD

Date de convocation : 5 janvier 2012

Nombre de délégués en exercice : 18 **Présents** : 15 **Votants** : 15

Présents : M BAFFERT, V BELLE, Y BOULARD, M BROUZET, A CARBONARI , J CARRIER, C COIGNÉ, C DIDIER, J GAUTHIER, F GILABERT, V GONNET, M.MASTROMAURO, P MOLINARO, M REPELLIN, J TESSAIRE

Absents excusés : G. FRIER, G JULLIEN. D ROUX,

Président de séance : Michel BAFFERT

Secrétaire de Séance : Véronique GONNET

Rappel du quorum : 10

OBJET : ADMINISTRATION GENERALE-PERSONNEL
Expérimentation de l'entretien professionnel

Rapporteur : Michel BAFFERT

Le Président expose :

Exposés des motifs

Au terme de la loi du 26 janvier 1984, article 76-1, l'autorité territoriale peut se fonder en 2011 et 2012, à titre expérimental, sur un entretien professionnel annuel pour l'évaluation de la valeur professionnelle des agents de la collectivité, en substitution de la procédure de la notation : la mise en application des entretiens professionnels à tout ou partie des agents de la collectivité, est subordonnée à une délibération.

Cette délibération n'a pour objet que la validation de l'autorisation légale de suppression de la notation, le SIRD pratiquant depuis 2005 le principe de l'entretien professionnel annuel pour l'ensemble de ses agents qu'il soit titulaire ou non titulaire en parallèle de la notation. L'expérimentation est donc largement éprouvée par le SIRD qui a élaboré un process depuis 6 ans et l'a fait évoluer. (Élaboration d'outils, définition des critères, et formation des agents).

C'est pourquoi, aujourd'hui le SIRD souhaite valider la possibilité de s'inscrire dans cette démarche expérimentale et acter le principe de substitution de la procédure de notation par l'évaluation professionnelle, en œuvre depuis 6 ans.

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 76-1

Vu le décret n°2010-716 du 29 juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi du 26 janvier 1984

Vu la circulaire NOR : 10CB1021299C du 6 août 2010 relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel au sein des collectivités territoriales,

Vu l'avis du comité technique paritaire saisi pour avis

Le comité syndical après délibération

➤DECIDE

- de mettre en place, à titre expérimental, l'entretien professionnel au titre des années 2011 et 2012, pour l'ensemble des agents de la collectivité
- que l'entretien professionnel se substitue à la notation en 2011 et 2012
- L'entretien professionnel portera principalement sur :
 - Les résultats professionnels obtenus par l'agent. Ces résultats seront appréciés par rapport aux objectifs qui ont été fixés à l'agent. Ces résultats devront également tenir compte de l'organisation et du fonctionnement du service dont relève l'agent.
 - Les objectifs fixés par l'agent pour l'année à venir. Ces objectifs devront tenir compte de l'organisation et du fonctionnement du service dont relève l'agent.
 - Ses besoins de formation, en rapport aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et aux formations dont il a bénéficié.
 - L'évolution professionnelle des agents en terme de carrière et de mobilité.

Le supérieur hiérarchique direct établira et signera la fiche d'entretien professionnel qui comportera dans la synthèse une appréciation générale traduisant la valeur professionnelle de l'agent.

La valeur professionnelle des agents sera appréciée sur la base de critères déterminés en fonction de la nature des missions confiées (profil de poste) et du niveau de responsabilité exercée par les agents.

Pour rappel, il existe 5 niveaux de responsabilité au SIRD. (60% relèvent des niveaux 3 et plus en correspondance avec les catégories d'emploi : 65% des agents sont de catégorie A et B.

Les critères sur lesquels seront évalués les agents sont formalisés dans la fiche d'entretien professionnel, elle-même élaborée selon la fiche de poste et fixés après avis du CTP.

Ils porteront notamment :

- le bilan d'activité de l'agent sur l'année écoulée
- les compétences techniques acquises et non acquises de l'agent sur son poste de travail
- les qualités relationnelles internes : vis-à-vis de l'équipe de travail et de sa hiérarchie
- Les qualités relationnelles externes : vis-à-vis des usagers et des partenaires institutionnels
- L'atteinte des objectifs définis
- La prise en compte de l'environnement de travail en fonction des missions de l'agent : ex : respect des délais, travail en urgence, travail transversal...
- Pour les cadres : la capacité et qualité de l'encadrement
- L'implication dans les projets de la collectivité

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel respecteront les dispositions fixées par le décret N°2010-716 du 29 juin 2010. (Convocation et voies de recours)

Le comité syndical après délibération,

CONCLUSIONS ADOPTEES A L'UNANIMITE

Ainsi fait, les jours, mois et an susdits
Conforme au registre

Fait à Seyssinet-Pariset, le 19 janvier 2012

Le Président
Michel BAFFERT