

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE DE LIMOGES

Vu le code général de la fonction publique, Partie Législative, Livre V, Titre II, Chapitre 1, portant sur l'appréciation de la valeur professionnelle, et notamment ses articles L521-1 à L521-5 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et notamment ses articles 1-3 et 1-4 ;

Vu le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, et notamment le Chapitre 1er ;

Vu l'arrêté du 18 mars 2013 relatif aux modalités d'application à certains fonctionnaires relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu la Circulaire MFPF1221532C du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu la Circulaire MEN n° 2013-080 du 26 avril 2013 relative à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu la note de service MENG2200343N du 27 janvier 2022 relative aux modalités de déroulement de carrière des personnels BIATPSS (BO MESRI spécial n° 1 du 17 février 2022), et notamment le chapitre 1 ;

Vu le Protocole Général relatif à la mise en place du RIFSEEP à l'Université de Limoges du 24 mai 2019 ;

Vu la charte de gestion des agents contractuels de l'Université de Limoges en date du vendredi 15 mars 2019 ;

Considérant que les nouveautés introduites dans les conditions et modalités de déroulement de la campagne des entretiens professionnels pour l'année universitaire 2021-2022 sont décrites et explicitées la note de service n°2022-04-01 de la DRH, relative aux entretiens professionnels des personnels titulaires des filières AENES, Infirmières, Assistantes de Service Social, BIB et ITRF pour la période allant du 1er septembre 2021 au 31 août 2022 et aux entretiens professionnels annuels des agents contractuels ;

Considérant que le Comité Technique d'établissement a émis un avis favorable à l'unanimité sur les nouveautés suivantes introduites dans le processus d'évaluation de la valeur professionnelle : dématérialisation des entretiens professionnels, processus de validation de la chaîne hiérarchique N+1/N+2 et le contenu de la fiche de poste institutionnelle.

Sujet : Campagne 2021-2022 des entretiens professionnels : dématérialisation, chaîne hiérarchique et fiche de poste

I. Principes généraux

L'appréciation de la valeur professionnelle des agents de la fonction publique d'Etat est fondée sur un entretien professionnel annuel. L'entretien donne lieu à un compte-rendu auquel l'agent peut apporter des observations et dont il peut demander la révision. L'entretien professionnel est pris en compte pour l'avancement des fonctionnaires et la réévaluation de la rémunération des agents non titulaires en CDI ou en CDD de plus d'un an.

II. Nouveautés de la campagne 2021-2022

Trois nouveautés majeures viennent marquer cette campagne des entretiens professionnels 2021-2022 :

1°/ **La première d'entre elles**, et sans doute la plus importante est la dématérialisation des entretiens professionnels ainsi que des procédures de propositions de modulation de l'IFSE et des clauses de RDV salarial qui les accompagnent. En effet, depuis l'an passé, le service du développement des ressources humaines de la DRH a rencontré plusieurs éditeurs de logiciels et la Gouvernance de notre établissement a arrêté son choix sur la solution Ev@l de l'éditeur Synacom.

Cette décision a pour objectifs :

- de faciliter le travail des N+1 en charge de la conduite des entretiens
- mais également de permettre le traitement automatisé des données issues de ceux-ci.

Le choix de Synacom a été facilité par l'expérience acquise de l'éditeur auprès des administrations des différentes fonctions publiques et plus particulièrement auprès des Universités.

La mise en place de la dématérialisation ne change en rien le contenu de l'entretien professionnel. Seul l'entretien de formation s'est vu agrémenter de quelques items, sachant que cette légère modification est exclusivement due aux évolutions que le Ministère a souhaité apporter au formulaire type.

Afin de faciliter sa prise en main, des ateliers sous forme de Webinaires seront proposés aux responsables hiérarchiques, et ce, tout au long de cette campagne.

2°/ **La deuxième nouveauté** consiste à fiabiliser les données permettant d'identifier pour chaque agent à évaluer le N+1 dont il relève au sein de sa structure d'affectation et qui effectuera son entretien professionnel. Pour ce faire, nous avons mis en place un tableau qui récapitule ces éléments nous permettant d'effectuer la configuration de la solution dématérialisée.

Il a été construit sur la base des éléments qui ont permis le déroulement de la campagne précédente, corrigés par les données fournies à sa clôture par les différents responsables administratifs, directeurs et chefs de pôles.

Cependant, depuis cette date, cette liste a pu à nouveau subir des modifications en raison des mouvements de personnels intervenus dans les unités de travail. C'est pourquoi, il a été demandé aux N+1, ainsi qu'aux différents responsables administratifs, directeurs et chefs de pôles de signaler les erreurs que peuvent encore comporter cette liste, via l'adresse électronique suivante : entretien.professionnel@unilim.fr afin qu'au niveau de la DRH, il puisse être centralisé et fiabilisé l'ensemble des données correctives ainsi collectées.

4°/ **La troisième nouveauté** consiste dans la mise en place progressive d'une fiche de poste institutionnelle unique au sein de l'Université de Limoges. Afin d'en faciliter sa rédaction, la Direction des Ressources Humaines a décidé de revoir entièrement son contenu et sa forme en mettant en place un Groupe d'Experts ad-hoc qui s'est réuni à plusieurs reprises

du 15 février au 24 mars. Cette nouvelle fiche de poste, fruit d'un travail collectif a été présentée au Comité Technique lors de sa séance du 1er avril 2022.

Au vu de ce qui précède, il est demandé au Conseil d'Administration de l'Université de Limoges de se prononcer sur :

- la dématérialisation des entretiens professionnels
- le processus visant à valider la chaîne hiérarchique des personnels BIATSS de l'Université de Limoges
- le contenu de la fiche de poste institutionnelle qui sera progressivement mise en place pour l'ensemble des agents de l'Université de Limoges

Membres en exercice : 36

Nombre de votants : 24

Pour : 23

Contre : 0

Abstention : 1

Fait à Limoges, le 15/04/2022

La Présidente de l'Université



Isabelle KLOCK-FONTANILLE

**Publié au recueil des actes administratifs du mois d'avril 2022.
Transmis au rectorat de l'académie de Limoges le 18 avril 2022.**

Modalités de recours : *En application de l'article R 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Limoges peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur*