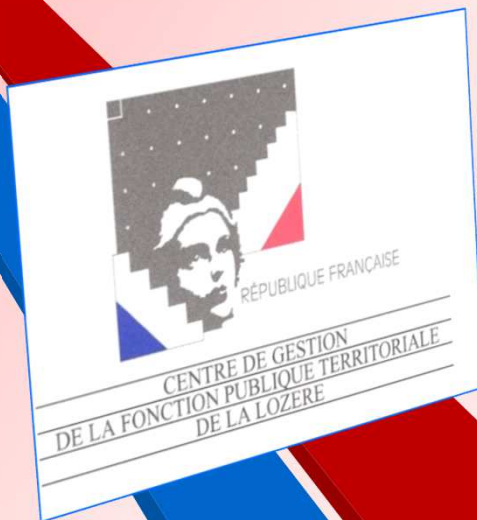




Les Ptits' Déj du CDG 48 ...

La Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 *L'entretien professionnel*



1^{er} décembre 2015



Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

BIENVENUE : *Au sommaire...*

1° – Obligations, principes et références

2° – les pré-requis à la mise en œuvre

A – les critères d'évaluation

B – Autres prérequis

3° – Le déroulement de la procédure

Déroulement en 7 étapes

4° – La conduite de l'entretien

A – Connaitre les enjeux de l'entretien

B – Le contenu de l'entretien

5° – Les incidences de l'évaluation

6° – Quelques clés de réussite

7° – Vos questions

8° – Actualités

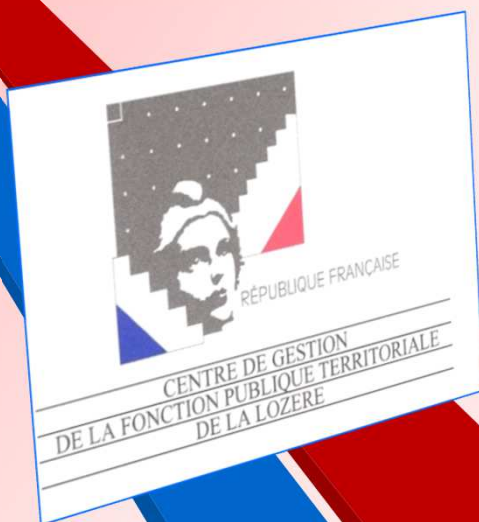




2015 : Nouvelle obligation d'évaluation
>>> L'entretien professionnel

- 1° -

**Obligations, principes
et références**



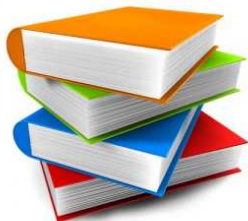


Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

1°) obligations, principes et références...



Références légales et réglementaires



- **Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : article 76**
 - >>> *modifiée par la loi n°2014-58 du 27/01/2014*

- **Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014**
 - >>> *paru au J.O. du 18/12/2014*



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

1°) obligations, principes et références...



Le principe



- *l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, est désormais obligatoirement fondée sur un entretien professionnel, en lieu et place de la notation*



Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

1°) obligations, principes et références...

De nouvelles obligations ?

- Abandonner la notation,
- Passer à l'entretien d'évaluation,
- Un entretien annuel,
- Établissement d'un compte-rendu,
- Entretien conduit par le supérieur hiérarchique direct, et non par l'autorité,
- Pour tous les fonctionnaires,



mardi 1^{er} décembre 2015



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

1°) obligations, principes et références...

Comment se préparer ?

- *Connaitre les nouvelles obligations,*
- *Intégrer ce nouvel outil de management,*
- *Communiquer auprès des agents,*
(évaluateurs et évalués)
- *Mettre en œuvre la procédure, car tous les fonctionnaires doivent être évalués dès 2015.*

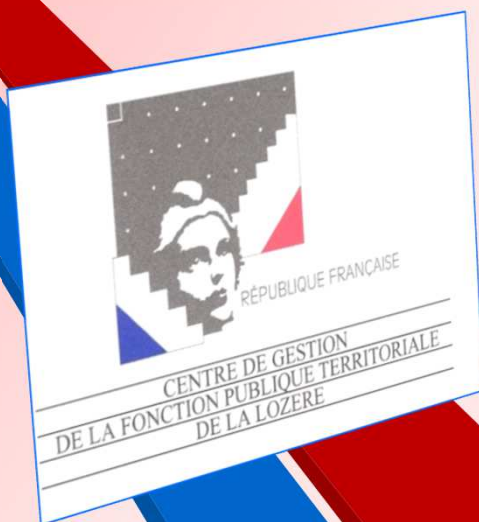




2015 : Nouvelle obligation d'évaluation
>>> L'entretien professionnel

- 2° -

**Les pré-requis
à la mise en oeuvre**





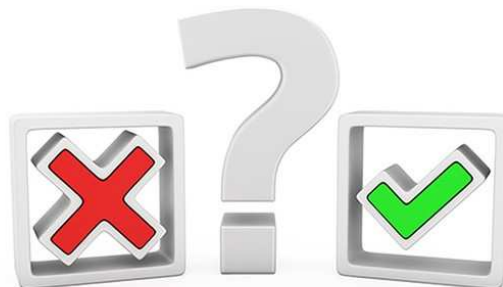
Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

2°) les pré-requis de la procédure...

Définir des critères d'évaluation



Les critères doivent notamment porter 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 d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Décret n°2014-1526, article 4



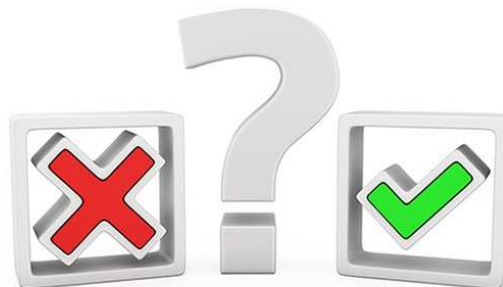
Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

2°) les pré-requis de la procédure...

Définir des critères d'évaluation



- *Les critères sont déterminés
par l'assemblée délibérante*
- *Après avis du Comité Technique*



mardi 1^{er} décembre 2015



Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

2°) les pré-requis de la procédure...

Définir des critères d'évaluation

Le Centre de Gestion vous a proposé une fiche de saisine du Comité Technique

- Reprenant la grille de critères formulés après plusieurs réunions de travail qui ont associé représentant du personnel, élus, directeurs des services, et gestionnaires
- Validée par un Comité Technique du 23/10/2012
- Permettant une évaluation homogène et comparative des agents sur le département (notamment pour les appréciations d'avancement et de promotion interne)



CHAMPS DE CRITERES	CHOIX DES CRITERES RETENUS					
	CATEGORIE C		CATEGORIE B		CATEGORIE A	
L'efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs	Objectifs individuels	☐	Objectifs individuels	☐	Objectifs individuels	☐
	Fiabilité-Adaptabilité-Polyvalence-Disponibilité	☐	Sens de l'analyse et de la conduite du projet	☐	Objectifs de la collectivité/service	☐
	Respect de l'organisation collective du travail	☐	Implication dans l'organisation collective du travail	☐	Force de proposition et stratégies d'organisation / négociation	☐
Les compétences professionnelles et techniques	Initiative et réactivité	☐	Connaissance de l'environnement professionnel	☐	Maîtrise de l'environnement politique, juridique et professionnel	☐
	Connaissance et application des directives, règles et procédures	☐	Maîtrise et développement des compétences	☐	Mise en œuvre de la conduite de l'action publique	☐
	Maîtrise des compétences techniques	☐				
Les qualités relationnelles (et la manière de servir)	Autonomie et sens du travail en équipe	☐	Aptitude à favoriser les relations hiérarchiques	☐	Capacité à se positionner (élus/agents)	☐
	Relation avec la hiérarchie et les élus	☐	Respect des valeurs du service public	☐	Capacité et esprit d'ouverture à l'innovation et au changement	☐
	Respect des valeurs du service public	☐			Respect des valeurs du service public	☐
La capacité d'encadrement et /ou le cas échéant la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Informier et communiquer	☐	Aptitude à manager	☐	Aptitude au management	☐
	Faire appliquer les décisions	☐	Respect mise en œuvre des décisions de conduite de l'action publique	☐	Aptitude à la prise de décision	☐
	Aptitude à coordonner et évaluer	☐	Potentiel à mobiliser de nouvelles compétences	☐		

mardi 1^{er} décembre 2015



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

2°) les pré-requis de la procédure...

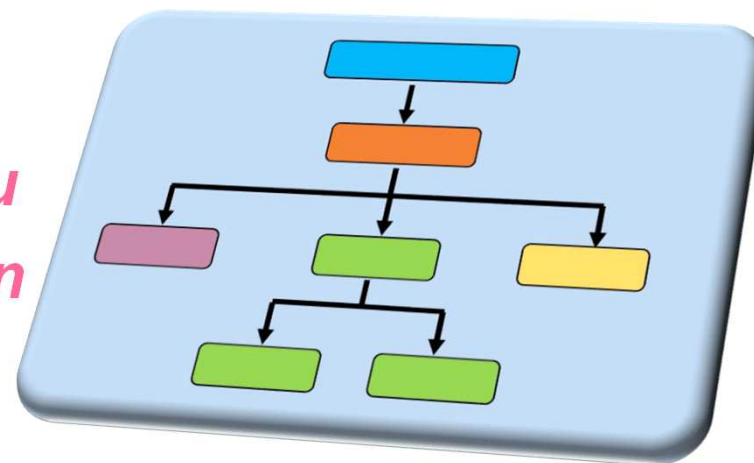
Autres pré-requis...

D'autres éléments sont nécessaires pour procéder à l'évaluation

➤ *Disposer d'un organigramme*

En effet c'est le supérieur hiérarchique direct qui

- *convoque l'agent*
- *conduit l'entretien*
- *établit le compte-rendu de l'entretien*





Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

2°) les pré-requis de la procédure...

Autres pré-requis...

D'autres éléments sont nécessaires pour procéder à l'évaluation

➤ *Disposer
de fiches de poste*



En effet la fiche de poste doit obligatoirement être remise à l'agent évalué avant l'entretien

(2° de l'article 6 du décret n°2014-1526)

Cela à également l'avantage de clarifier les missions et c'est aussi une bonne amorce pour le démarrage des échanges de l'entretien.



Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

2°) les pré-requis de la procédure...

les pré-requis : en résumé...

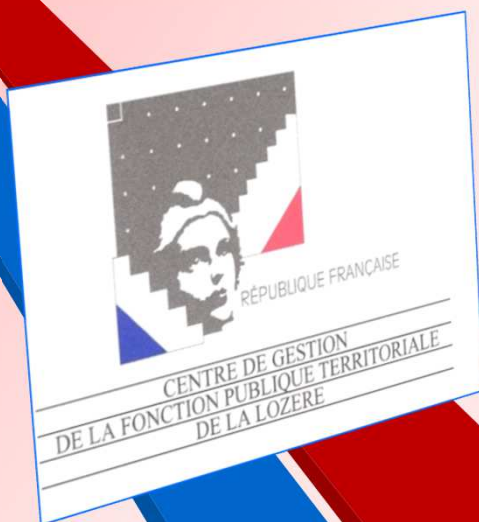
- *Avis du Comité Technique sur les critères*
- *Délibération sur les critères retenus*
- *Disposer d'un organigramme*
- *Disposer de fiches de poste*



2015 : Nouvelle obligation d'évaluation
>>> L'entretien professionnel

- 3° -

**Le déroulement de
la procédure**





Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

3°) le déroulement de la procédure



1- Convocation de l'agent

- *par le supérieur hiérarchique direct*
- *au moins 8 jours avant l'entretien*
- *avec fiche de poste*
- *et avec la fiche vierge du support du compte-rendu (déjà envoyé par CDG)*

(2° de l'article 6 du décret n°2014-1526)





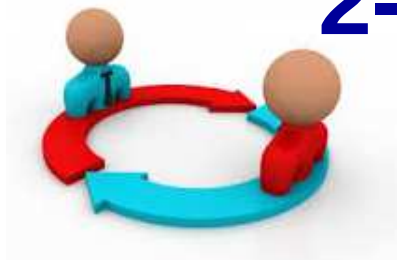
Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

3°) le déroulement de la procédure

2- Conduite de l'entretien



- *L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct,*

Le supérieur n'a pas à être assisté par un autre collègue, ou un élu. De même l'agent n'a pas à être accompagné,

Uniquement dans le cas où il y a un seul agent, c'est le maire qui conduit l'entretien.



Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

3°) le déroulement de la procédure



3 - Rédaction du compte-rendu

- Le supérieur hiérarchique direct complète et signe le compte-rendu de l'entretien (fiche préalablement communiquée à l'agent évalué),

Attention aux délais de notification...

- Le compte-rendu doit aussi obligatoirement comporter une appréciation littérale sur la valeur professionnelle



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

3°) le déroulement de la procédure



4- Notification du compte-rendu

- Le supérieur hiérarchique direct adresse le compte-rendu **dans les 15 jours** qui suivent l'entretien pour **signature**.
- Il n'est pas demandé à l'agent de l'approuver mais simplement attester qu'il en a **pris connaissance (signature)**.
- Il peut formuler des **observations**
- Il n'est pas prévu de délai pour retourner le compte-rendu au supérieur (mais **préconisé 15 jours** pour respect des délais de demande de révision et d'organisation)



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

3°) le déroulement de la procédure



Signature

5- Validation du compte-rendu

- *Le supérieur hiérarchique adresse le compte-rendu à l'employeur après signature de l'agent*
- *L'autorité valide et signe le compte-rendu de l'entretien*



Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

3°) le déroulement de la procédure



6- Suivi et exploitation

- *Le compte-rendu est adressé au **CDG** pour l'organisation de la Commission Administrative Paritaire (CAP) : avancements, promotions...*
- *Le compte-rendu est versé au **dossier individuel de l'agent**, et communiqué définitivement à l'agent.*



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

3°) le déroulement de la procédure



7- Eventuelles révisions

- *Une demande de révision du compte-rendu peut être adressée à l'employeur dans les 15 jours francs suivant sa notification*
- *L'autorité dispose de 15 jours francs pour notifier sa réponse à l'agent sur une éventuelle révision*
- *Dans un deuxième temps une nouvelle demande de révision peut être adressée auprès de la CAP dans un délai d'un mois après la réponse de la collectivité*



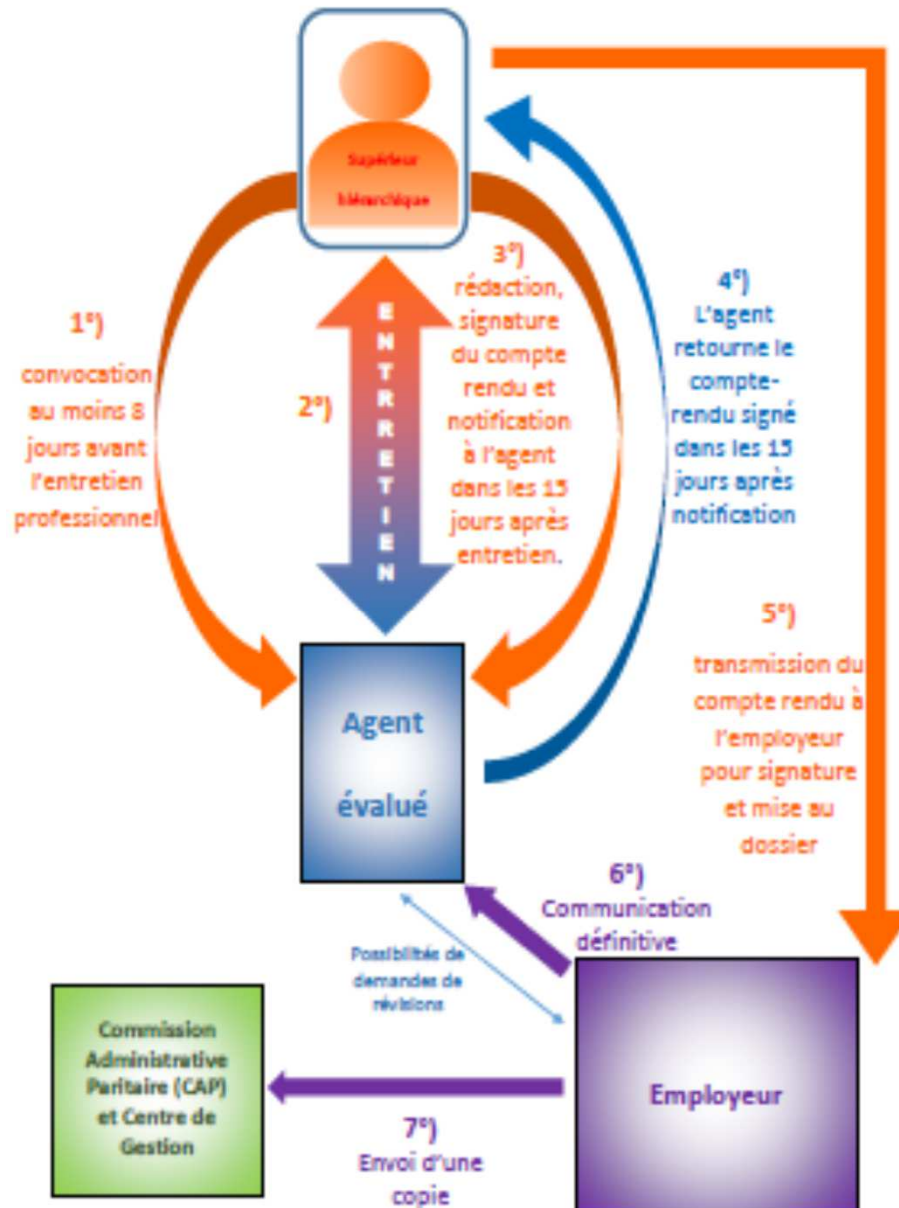
mardi 1^{er} décembre 2015



Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

3°) le déroulement de la procédure



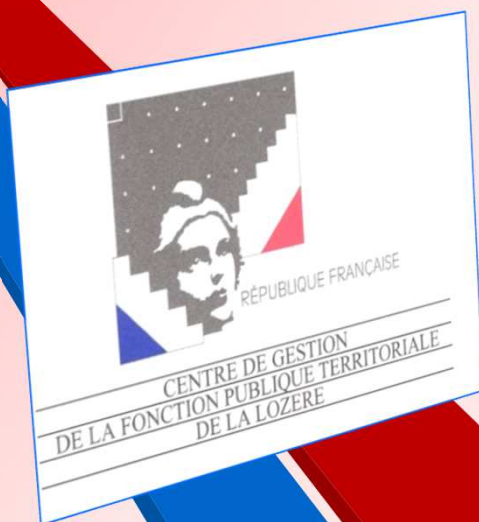
En résumé...



2015 : Nouvelle obligation d'évaluation
>>> L'entretien professionnel

- 4° -

**Conduite et
contenu des
entretiens**





Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

4°) Contenu et conduite des entretiens



Les enjeux de l'évaluation

- Moment privilégié de dialogue et d'échanges entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct
- Permettre une écoute et faire remonter les attentes et problèmes,
- Faire un bilan de l'année écoulée,
- Apprécier les résultats professionnels obtenus,
- Apprécier la manière de servir,
- Déterminer et assigner de nouveaux objectifs,
- Connaitre les besoins de formations,
- Contribuer à la gestion des agents, et au service public,
- Utilisation d'un nouvel outil de management,
- Fournir un document pour les possibilités d'avancements d'échelon minimum, de grade ou promotions internes,



mardi 1^{er} décembre 2015



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

4°) Contenu et conduite des entretiens



Le contenu de l'entretien

Les éléments évoqués au cours de l'entretien portent principalement sur : (art 3 du décret n°2014-1526)

- 1° Les résultats professionnels obtenus (selon les objectifs assignés et les conditions d'organisation et de fonctionnement du service);
- 2° Les 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 ;





Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

4°) Contenu et conduite des entretiens



Le contenu de l'entretien

Les éléments évoqués au cours de l'entretien portent principalement sur : (art 3 du décret n°2014-1526)

- 3° La manière de servir du fonctionnaire ;
- 4° Les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5° Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

4°) Contenu et conduite des entretiens



Le contenu de l'entretien

Les éléments évoqués au cours de l'entretien portent principalement sur : (art 3 du décret n°2014-1526)

- 6° 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 ;
- 7° Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

4°) Contenu et conduite des entretiens



Le contenu de l'entretien

*Les éléments évoqués au cours de l'entretien
portent principalement sur : (art 3 du décret n°2014-1526)*

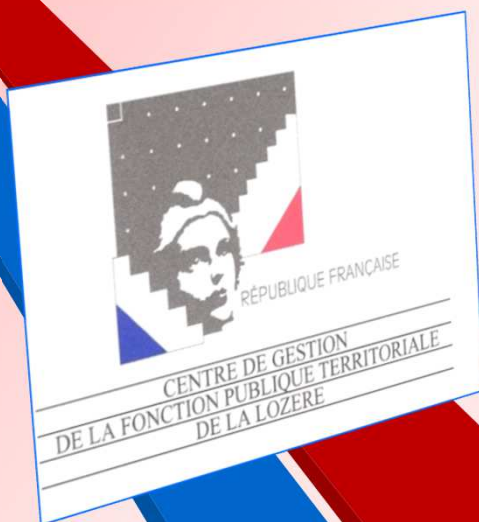
- L'agent est aussi invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service.



2015 : Nouvelle obligation d'évaluation
>>> L'entretien professionnel

- 5° -

**Les incidences
de l'évaluation**





Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

5°) Les incidences de l'évaluation



Avancements et promotions...

Il est tenu compte de la valeur professionnelle des agents et notamment du compte-rendu de l'entretien professionnel pour :

- >>> les avancements d'échelon minimum*
- >>> les avancements de grade*
- >>> la promotion interne*

(art 76 et 78 de la loi n°84-53)

(art 8 du décret n°2014-1526)





Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

5°) Les incidences de l'évaluation



Régime indemnitaire...

Le compte rendu sert de fondement à la modulation du régime indemnitaire, lorsque celui-ci comprend une part variable établie en fonction des résultats individuels ou de la manière de servir du fonctionnaire.

Le nouveau régime indemnitaire qui va être mis en place à partir de 2016 :

Le RIFSEEP, Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel regroupe :

- une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), qui a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet,
- un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir...



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

5°) Les incidences de l'évaluation



En résumé : Un outil de management...

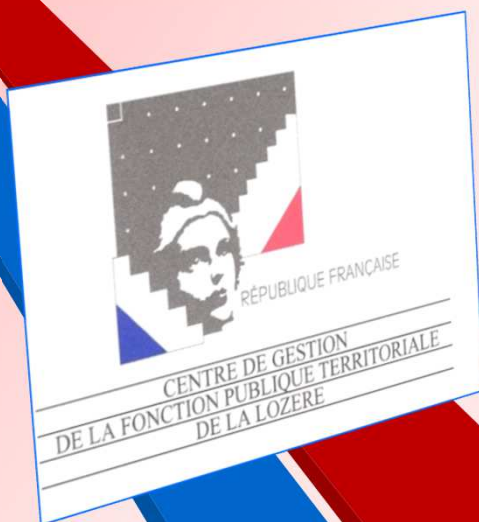
- *Outil de management plus personnalisé que la simple notation,*
- *Renforcement du dialogue et de l'échange hiérarchique,*
- *Renforcement de la fixation et la réalisation d'objectifs,*
- *Renforcement du lien avec les choix d'avancement, de promotion et de modulation indemnitaire,*



2015 : Nouvelle obligation d'évaluation
>>> L'entretien professionnel

- 6° -

**Quelques clés
de réussite**





Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

6°) Quelques clés de réussite...



Le rôle de l'employeur...

- L'employeur n'assiste pas aux entretiens mais il a un rôle
 - dans la **préparation** de la procédure,
 - le respect des **délais**,
 - dans la désignation d'**objectifs** de la collectivité,
 - dans l'implication des agents (**évaluateurs**, **évalués...**)



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

6°) Quelques clés de réussite...



Communiquer auprès de l'agent évalué...

- Expliquer le « pourquoi » de l'évaluation et ses avantages,
(moment privilégié de dialogue avec son supérieur direct
= « dédramatiser » l'évaluation)
- L'évaluation doit être quelque-chose de positif pour l'agent :
(se situer par rapport à ses missions, par rapports à ses résultats,
par rapport à l'établissement, prendre connaissance de ce qu'on
attend de lui et des nouveaux objectifs
- Présenter les critères d'évaluation,



Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

6°) Quelques clés de réussite...



Guider, conseiller l'évaluateur...

- **Positionner** comme supérieur hiérarchique direct,
- Expliquer les **objectifs** de l'établissement
- **Présenter** cette nouvelle mission pour lui, et la procédure,
 - et le conseiller sur...



Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

6°) Quelques clés de réussite...



Guider, conseiller l'évaluateur...

- **Conseils** à l'évaluateur sur la préparation de l'entretien :
 - Convocation en ayant trouvé un créneau horaire commun,
 - Programmer suffisamment de temps (1h) et un lieu neutre,
 - Travailler avec la fiche de poste,
 - Apprendre à expliquer la finalité de l'entretien,
 - S'interroger et se positionner sur ce qui sera évalué (fiche),



Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

6°) Quelques clés de réussite...



Guider, conseiller l'évaluateur...

- **Conseils** à l'évaluateur sur le déroulement de l'entretien :
 - Prendre du temps
(pour la préparation, pour le temps d'accueil, pour l'entretien)
 - Etre objectif dans l'évaluation et les appréciations
 - Valoriser les réussites (motivant)
 - Etre direct sur les progrès à faire (l'agent a besoin de savoir)
 - Argumenter pour ne pas rester dans le jugement
 - Etre à l'écoute et analyser les évocations de l'évalué
 - Oser proposer des aides
 - Donner des objectifs (**S**pécifiques et adaptés, **M**esurables, formulés avec des verbes d'**A**ction, **R**éalistes, avec un facteur **T**emps)





Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

6°) Quelques clés de réussite...



Guider, conseiller l'évaluateur...

- **Conseils** à l'évaluateur sur la rédaction du compte-rendu :
 - Ne pas attendre après l'entretien pour rédiger : les premiers éléments peuvent même être notés au cours de l'entretien, rédaction concertée = échanges,
 - Prendre du temps pour rédiger,
 - Etre objectif et reporter tous les éléments évoqués au cours de l'entretien,
 - Compléter toutes les rubriques de la fiche de compte-rendu,
 - Y compris l'appréciation littéraire



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

6°) Quelques clés de réussite...



Le C.D.G. vous accompagne !

- En plus de cette séance d'information, nous vous avons envoyé...

- Les formulaires de saisine du Comité Technique (critères)
- Le modèle de délibération (critères)
- Une note d'information sur la procédure
- TOUTES VOS FICHES-SUPPORTS POUR LE COMPTE-RENDU (= documents individualisés)



Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

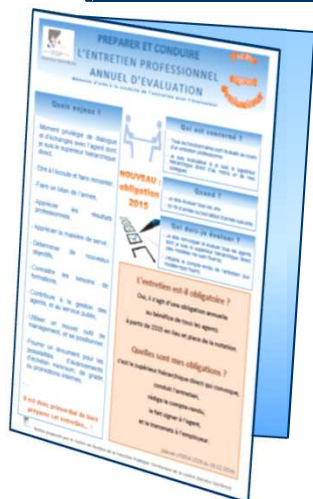
Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

6°) Quelques clés de réussite...



Le C.D.G. vous accompagne !

- ... et aussi des **kits de communication** :
 - Modèle de convocation de l'agent évalué
 - Fiche de présentation pour l'agent évalué
 - Mémento de préparation et conduite de l'entretien (évaluateur)





Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

6°) Quelques clés de réussite...



Le C.D.G. vous accompagne !

- Tous ces documents
sont téléchargeables sur notre site



www.cdg48.fr

Votre espace personnel /

Onglet « Gestion des Ressources Humaines » /

Rubrique « Les Outils » /

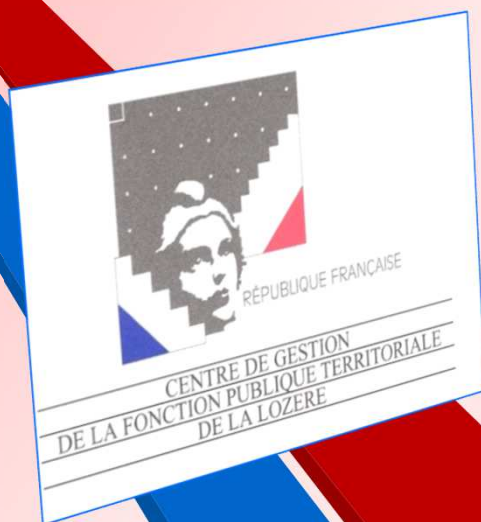
Page « fiches de procédure »



mardi 1^{er} décembre 2015



2015 : Nouvelle obligation d'évaluation
>>> L'entretien professionnel



- 7° -

Vos questions

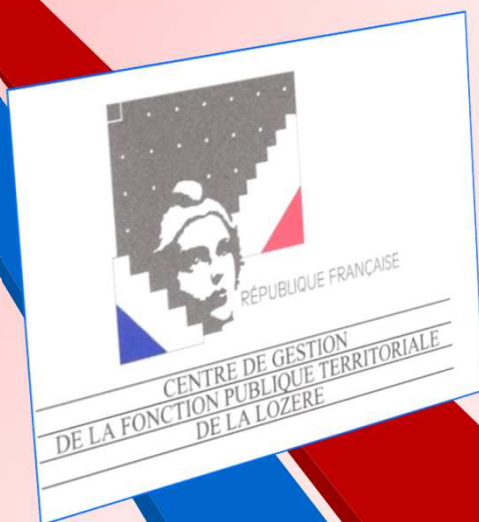




2015 : Nouvelle obligation d'évaluation
>>> L'entretien professionnel

- 8° -

Points d'actualité





Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

Questions d'actualité...

Abrogation le 1^{er} mai 2015 de l'indemnité exceptionnelle de compensation de la C.S.G.

Décret n°2015-492 du 29/04/2015

PRINCIPE

- Abrogation de l'indemnité exceptionnelle créée en 1998 (compensation CSG)
- Objectif : la supprimer progressivement
- Applicable à l'ensemble des fonctionnaires concernés dès le 1^{er} mai 2015 si la collectivité avait instauré l'indemnité exceptionnelle en 1998 et que les fonctionnaires la percevaient le 30 avril 2015

MODALITES

- Remplacement par une indemnité dégressive
- Le montant mensuel brut de cette indemnité est égal à 1/12^{ème} du montant annuel brut total de l'indemnité exceptionnelle versée en 2014, et maxi 415€
- Le montant mensuel brut de l'indemnité est réduit jusqu'à extinction, lors de chaque avancement de grade, ou échelon, à due concurrence du montant résultant de l'augmentation du traitement indiciaire brut de l'agent,
- uniquement à partir de l'I.M.400. Les fonctionnaires concernés dont le traitement indiciaire brut est aujourd'hui inférieur à celui de l'IM 400 le seront dès lors qu'ils l'atteindront.



mardi 1^{er} décembre 2015



Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

Questions d'actualité...

CNRACL Nouveaux taux de cotisations 1^{er} janvier 2016

Evolution du taux de la retenue CNRACL (part agent)

Année	Taux de la retenue
2011	8,12 %
Du 01/01/2012 au 31/10/2012	8,39 %
Du 01/11/2012 au 31/12/2012	8,49 %
2013	8,76 %
2014	9,14 %
2015	9,54 %
2016	9,94 %
2017	10,29 %
2018	10,56 %
2019	10,83 %
A compter de 2020	11,10 %

Evolution du taux de la contribution CNRACL (part employeur)

Année	Taux de la contribution
Du 01/01/2005 au 31/10/2012	27,30 %
Du 01/11/2012 au 31/12/2012	27,40 %
2013	28,85 %
2014	30,40 %
2015	30,50 %
2016	30,60 %
2017	30,65 %

Mise à jour le 19/12/2015

Publication du décret n°2014-1531
du 17/12/ 2014 (JO du 19.12.2014)



Les P'tits Déj
du CDG 48
Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

Questions d'actualité... GIPA 2015

-Un simulateur GIPA préparé par le Service « Carrière »
pour l'année 2015 est en ligne sur notre site :

www.cdg48.fr >>> Gestion des ressources humaines / Les outils

La GIPA, est une « indemnité » dite de « Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat »

Ce dispositif appliqué depuis 2008 est reconduit en 2015, et concerne les agents dont l'évolution moyenne du traitement indiciaire sur 4 ans est inférieure au taux d'inflation sur la même période.

Notre simulateur en ligne, vous permet de déterminer si vos agents y ont droit et quel est le montant de l'indemnité.





Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

Questions d'actualité... Les communes nouvelles

Différents projets sont actuellement étudiés en Lozère sur la création de communes nouvelles.

Si votre commune est concernée :

- Pensez que le volet « transfert de personnel » est important
- Le Comité Technique doit être saisi
- De nombreuses problématiques d'organisation et de fonctionnement doivent être appréhendées...

Le Centre de Gestion peut vous accompagner pour anticiper cette mise en œuvre :

> *Monsieur Frédéric CHEVALIER*

Secrétariat du Comité Technique / Conseils en organisation

> *Madame Marie-Josée FAGES*

Responsable Pôle Carrières – Conseils statutaires

> *Monsieur Jérôme PALPACUER*

Carrières – Conseils statutaires



C.D.G.48
un seul numéro
04.66.65.30.03





Les P'tits Déj
du CDG 48

Service
« Carrières »

Nouvelle Obligation d'évaluation 2015 : l'entretien professionnel

MERCI DE VOTRE ATTENTION



mardi 1^{er} décembre 2015