

**FICHE DE PROPOSITION POUR L'EVOLUTION DE LA REMUNERATION
DANS LE CADRE DE LA « CLAUSE DE RENDEZ-VOUS SALARIAL »**

Campagne 2018/2019

Rappel : NE CONCERNE QUE LES **AGENTS CONTRACTUELS ENGAGES DEPUIS 3 ans au plus tard à la date du 31 août 2019.**

Référence : Charte de Gestion des Agents Contractuels - Partie 3.4

| | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Nom d'usage de l'agent : | | | |
| Prénom : | | | |
| Date de naissance : | | | |
| Catégorie hiérarchique⁽¹⁾ | A <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> |
| Affectation : | | | |
| Fonction : | | | |
| Date de l'entretien professionnel : | | | |

(1) Cocher la case correspondante

Rappel : La formulation de l'avis doit être en cohérence avec le compte-rendu de l'entretien professionnel.

Avis du supérieur hiérarchique direct (N+1) ayant conduit l'entretien professionnel :

| | |
|----------------------|----------|
| Nom du N+1 : | Prénom : |
| Corps-grade : | |
| Fonction : | |

| Réévaluation triennale de la rémunération * | | | | |
|---|----------------------------|---------------------------------------|------------------------|--|
| | Refus d'évaluation | Résultats à améliorer ou à consolider | Atteinte des objectifs | Modulation en fonction de l'implication de l'agent dans le projet de service et/ou résultats exceptionnels |
| | Points INM supplémentaires | | | |
| Catégorie C | 0 | 2 | 7 | 12 |
| Catégorie B | 0 | 3 | 10 | 18 |
| Catégorie A | 0 | 5 | 15 | 30 |

* Merci d'entourer le nombre de points d'indices supplémentaires correspondant aux résultats de votre évaluation assortie de la motivation ci-dessous. (Cf Vademecum)

MOTIVATION DU N+1 :

.....

.....

.....

.....

VISA N+1



Avis de l'autorité hiérarchique (N+2):

Nom du N+2:

Prénom :

Corps-grade :

Fonction :

Réévaluation triennale de la rémunération *

| | Refus d'évaluation | Résultats à améliorer ou à consolider | Atteinte des objectifs | Modulation en fonction de l'implication de l'agent dans le projet de service et/ou résultats exceptionnels |
|--------------------|--------------------|---------------------------------------|------------------------|--|
| | | | | |
| Catégorie C | 0 | 2 | 7 | 12 |
| Catégorie B | 0 | 3 | 10 | 18 |
| Catégorie A | 0 | 5 | 15 | 30 |

* Merci d'entourer le nombre de points d'indices supplémentaires correspondant aux résultats de votre évaluation assortie de la motivation ci-dessous. (Cf Vademecum)

MOTIVATION DU N+2 :

.....
.....
.....
.....

VISA N+2

INSTRUCTION DE LA DEMANDE

VISA DGSA-DRH

AVIS C.R.AC ELARGIE

Date :

VADEMECUM

CRITERES D'INTERPRETATION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS

La mise en œuvre de la « clause de rendez-vous salarial » repose sur la notion **d'évaluation des résultats de l'agent** et permet de qualifier le nombre de point d'indice susceptibles d'être accordés, au regard de la grille de modulation proposée.

Au-delà de l'atteinte des objectifs, il convient aussi de prendre en compte, le degré de maîtrise des compétences et plus largement d'apprécier à la fois l'enrichissement du poste mais aussi la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent.

- **Refus d'évaluation** : Dans cette situation à l'agent a refusé son entretien professionnel. Dans ce cas, cette information doit être remontée au DGSA-DRH.
- **Résultats à améliorer ou à consolider** : les résultats ou l'appréciation sur l'engagement de l'agent sont considérés comme insuffisants ou en deçà de l'attendu.
 - Soit l'expérience et la technicité de l'agent ne sont pas totalement opérationnelles et doivent être consolidées.
 - Soit l'agent n'a pas pris la pleine mesure de l'étendue de ses fonctions et n'a pas suffisamment mobilisé ses compétences et aptitudes.
- **Atteinte des objectifs** : l'agent a atteint les objectifs fixés, ses compétences et son engagement correspondent aux attendus du poste et participe ainsi à la réalisation des objectifs du service.
- **Modulation en fonction de l'implication de l'agent dans le projet de service et/ou résultats exceptionnels** : dans cette situation, l'agent est allé au-delà des attendus en raison d'une modification substantielle des missions qui lui ont été confiées,
 - et/ou d'une évolution significatives des compétences et aptitudes mobilisées sur le poste,
 - et/ou du caractère exceptionnel et non récurrent des missions réalisées (exemple : un évènement particulier).

Tant le N+1 que le N+2 doivent motiver leurs choix, qui doivent être en cohérence avec les appréciations et évaluations formulées dans le compte-rendu d'entretien professionnel.