Annexe 1

Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle
Pour l'entretien professionnel annuel

Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs

Critères	TRES SATISFAISANT	SATISFAISANT	ACCEPTABLE	INSATISFAISANT
Réalisation des objectifs	Dépasse ses objectifs dans le respect des coûts et/ou des règles et/ou des normes dans le souci d'améliorer le service rendu, en sachant hiérarchiser les priorités.	Atteint ses objectifs dans le respect des coûts et/ou des règles et/ou des normes et des délais fixés.	Les objectifs sont partiellement atteints, sans raisons externes au service, et dans des délais irréguliers	Les objectifs ne sont pas atteints, sans raison externes au service.
Qualité du travail	Optimise les ressources à sa disposition et améliore en permanence ses méthodes dans le respect des orientations et/ou des consignes pour un service d'excellente qualité.	Utilise les ressources à sa disposition et améliore ses méthodes dans le respect des orientations et/ou des consignes pour un service de qualité.	La qualité du travail rendu doit atteindre un meilleur niveau dans le respect des orientations et/ou des consignes.	Ne respecte pas les orientations et/ou les consignes. Ne fait pas l'effort de porter intérêt à sa mission et ne réalise pas son travail avec le souci de la qualité du service rendu.

Les compétences professionnelles et techniques

Critères	TRES SATISFAISANT	SATISFAISANT	ACCEPTABLE	INSATISFAISANT
Compétences requises pour le poste	Maîtrise l'ensemble des techniques propres à son poste de travail et se soucie de développer son niveau de compétence. A constamment le souci de la sécurité au travail. Sait porter et/ou s'inscrire dans des projets complexes.	S'appuie sur une grande partie des connaissances techniques nécessaires à son poste de travail pour exercer ses missions en respectant les règles de sécurité. Sait porter et/ou s'inscrire dans des projets.	Doit améliorer ses connaissances techniques et son attention nécessaires à son poste de travail pour éviter les erreurs.	Ne connaît pas les techniques propres à son domaine ou à son travail et ne respecte pas les règles de sécurité.
Développement des compétences	Possède les compétences requises et les partage avec ses collègues pour les faire progresser dans l'exercice de leurs missions.	A le souci de faire progresser ses compétences pour améliorer le service rendu.	Doit s'intéresser à l'évolution de ses compétences et tirer bénéfice de celles des autres.	Ne fait pas l'effort d'améliorer ses compétences et n'accepte pas les propositions d'amélioration.
Autonomie	Prend les initiatives en vue de l'amélioration permanente de la qualité du travail, notamment en cas d'aléas. Est force de proposition sur la manière d'exécuter les missions.	Prend en autonomie et au quotidien les initiatives nécessaires à assurer la qualité du travail tout en rendant compte à la hiérarchie.	Doit renforcer ses efforts pour s'impliquer et prendre les initiatives adaptées à sa mission.	Ne prend pas les initiatives adaptées, ne prévient pas la hiérarchie en cas d'aléas et évite les responsabilités.

Les qualités relationnelles

Critères	TRES SATISFAISANT	SATISFAISANT	ACCEPTABLE	INSATISFAISANT
Relations avec les partenaires, les usagers et les collègues	Entretient des relations de très bonne qualité avec les usagers, les partenaires et les collègues. Facilite-les échanges internes et externes. A un sens aigu du service public.	Entretient des relations de bonne qualité avec la majorité des usagers, des partenaires et des collègues et donne l'information adaptée. A le sens du service public.	Doit faire preuve d'un comportement toujours égal dans ses relations avec les usagers, les partenaires et les collègues et doit améliorer sa communication interne ou externe et son sens du service public.	Entretient des relations insuffisamment professionnelles avec les usagers, les partenaires et les collègues et connaît des difficultés de communication. N'a pas le sens du service public.
Relation à l'équipe	Sait susciter l'engagement d'un groupe, et/ou instaure une collaboration de qualité avec sa hiérarchie et ses collègues.	Travaille spontanément en équipe dans un esprit positif et constructif avec sa hiérarchie et ses collègues.	Doit travailler davantage avec ses collègues.	Ne travaille pas volontairement avec ses collègues.

La capacité d'encadrement hiérarchique et/ou opérationnel (chef de projet) ou capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Critères	TRES SATISFAISANT	SATISFAISANT	ACCEPTABLE	INSATISFAISANT
Fixer les objectifs	Détermine avec précision et rigueur des objectifs réalistes et adaptés aux orientations du service et aux agents, optimise l'organisation du travail au sein de l'équipe.	Fixe des objectifs réalistes, planifie et organise le travail au sein de l'équipe.	Doit fixer clairement des objectifs réalistes et doit valoriser les membres de l'équipe pour une bonne réalisation des missions.	Ne fixe pas d'objectifs, ne s'implique pas dans la gestion de son équipe
Manager une équipe	Sait communiquer son énergie, et créer les conditions de la motivation chez les différents membres de son équipe. Leur transmet toujours les informations utiles à la bonne compréhension de leur rôle au sein du groupe et sait reconnaître le travail accompli.	Planifie et organise le travail, coordonne, encadre et anime les équipes dont il est responsable et diffuse l'information.	Doit améliorer l'organisation du travail et l'animation de l'équipe pour favoriser le service rendu, l'application des décisions, et la motivation des agents.	Ne coordonne pas et n'anime pas l'équipe. Ne génère pas de motivation.
Prendre en compte les règles d'hygiène et de sécurité et favoriser le bien-être au travail	Sait générer et valoriser l'engagement individuel et collectif pour la réalisation des missions. Sait prévenir et résoudre les conflits.	Veille au bien-être des agents, trouve des solutions aux conflits internes et s'assure du bon positionnement de chacun dans l'équipe.	Doit prendre en compte le bien-être des agents. Doit faire face aux conflits internes et rechercher les solutions adaptées.	Ne valorise pas les membres de l'équipe, ignore les conflits internes générateurs de mal-être au travail