

DELIBERATION N° 03 – MISE EN PLACE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DU PERSONNEL

Rapporteur : Mme RAVON

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 76 et ses articles 87 et 111,
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux et notamment son article 9,

La Ville de Ludres a mis en place des entretiens annuels d'évaluation en décembre 2009, en vertu du principe de parité avec l'Etat, tout en conservant le système réglementaire de notation annuelle. Suite à l'introduction de l'article 76-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il a été permis à titre expérimental, pour les années 2010 à 2014, de substituer l'entretien professionnel à la notation.

Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, met en œuvre, à titre pérenne, l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale. Le texte entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015 et s'appliquera aux évaluations afférentes aux activités postérieures à cette date.

Le présent décret rend donc obligatoire, pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, l'entretien professionnel, en lieu et place de la notation.

Par conséquent, il convient de fixer les critères qui serviront de base à l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent titulaire ou non titulaire au terme de cet entretien :

La mise en place du nouvel entretien professionnel portera principalement sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève,
- la détermination des 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,
- la manière de servir de l'agent,
- les acquis de son expérience professionnelle,
- le cas échéant, ses capacités d'encadrement,
- les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont, imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et aux formations dont il a bénéficié,
- les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

Le supérieur hiérarchique direct établira et signera le compte rendu de l'entretien qui comportera une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle de l'agent.

La valeur professionnelle de l'agent sera appréciée sur la base de critères déterminés en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité.

La fixation des critères d'évaluation, porteront sur :

Pour les catégories B et C sans encadrement

A/ les connaissances professionnelles :

- réglementaires et règles de sécurité
- de l'environnement professionnel
- de ses outils de travail
- l'acquisition de nouvelles connaissances

B/ La qualité du travail et l'efficacité

- organisation et méthode
- respect des délais
- sens de l'initiative
- qualité de la finition et de l'exécution

C/ Le sens du travail en commun et les relations avec le public

- esprit d'équipe et de solidarité
- respect de la hiérarchie
- polyvalence
- qualité d'accueil, d'écoute et de réponse

D/ L'implication personnelle et la présence

- assiduité
- disponibilité
- ponctualité
- régularité dans le travail

Pour les catégories A, B et C avec encadrement :

A/ les connaissances professionnelles :

- générales
- réglementaires et règles de sécurité
- de l'environnement professionnel
- sens des responsabilités

B/ la qualité du travail et l'efficacité

- conduite de projet
- organisation, méthode et respect des délais
- anticipation et l'initiative
- capacité d'analyse et de synthèse

C/ l'implication personnelle et sens des relations humaines

- esprit d'équipe et rapport avec la hiérarchie
- assiduité
- disponibilité
- ponctualité

D/ Management et encadrement

- capacité d'encadrer, diriger une équipe
- organiser et déléguer le travail
- suivi des collaborateurs
- motiver et animer l'équipe

D'autre part, la notation étant supprimée et remplacée par décret par l'entretien professionnel, il convient de remplacer obligatoirement le critère notation dans le calcul de la prime annuelle par le critère entretien professionnel, en prenant en compte la manière de servir de chaque agent, pour un total de 33 points.

En effet, la prime de fin d'année des agents est un avantage acquis du personnel créé avant 1984, en 1978, qui a pu être conservée à ce titre. Dans le respect des textes législatifs et la jurisprudence constante, il n'est pas possible de modifier les deux autres critères de la prime de fin d'année en tant qu'avantage acquis, qui sont les absences (pour 33 points) et la ponctualité (pour 33 points).

Le dernier critère qui est l'entretien professionnel sera donc basé sur la manière de servir et l'ancienneté de l'agent. 4 rubriques permettront ainsi d'attribuer les points nécessaires au calcul de la prime de fin d'année (cf. annexes expliquant le calcul pour 33 points maximum).

Le Comité Technique Paritaire a rendu un avis favorable en date du 07 octobre 2015; la commission finances, ressources humaines, administration générale a rendu un avis favorable le 22 octobre 2015.

Intervention du Maire :

Ce dossier démontre l'approche de l'entretien professionnel avec beaucoup de respect du travail qui a été effectué. Par le passé, chacun avait une note qui augmentait régulièrement. Aujourd'hui, cette appréciation est en fonction du travail fourni par chacun en rapport avec la fiche de poste. Cela demande de l'empathie de la part des responsables, d'être précis dans la rédaction, d'être respectueux vis-à-vis du collaborateur et d'être factuel, car cette appréciation est liée au montant pour la prime de fin d'année (équivalent treizième mois). Le travail effectué sur ce dossier a eu pour objectif de préserver la valorisation du travail bien fait et d'encourager les agents présents.

Le CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré,
Décide à l'unanimité :

- d'approuver la mise en place de l'entretien professionnel dans les conditions ci-dessus, et conformément aux documents annexes, à compter de cette année 2015 ;
- de remplacer le critère notation par le critère de l'entretien professionnel dans le calcul de la prime annuelle, conformément au document annexe, les autres modalités et critères de la prime de fin d'année étant inchangés

Les crédits sont prévus au budget primitif 2015 et le seront aux suivants.