



Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 20/10/2014

Publication : 21/10/2014

EXTRAIT DU REGISTRE**VILLE DU BOUSCAT****DES****DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL****DOSSIER N° 8 :**

REFONTE DU SYSTEME
D'EVALUATION DES AGENTS ET
MODIFICATION DES CRITERES
D'ATTRIBUTION DU REGIME
INDEMNITAIRE ANNUEL

Séance ordinaire du 14 Octobre 2014

Le Conseil Municipal de la Ville du BOUSCAT, dûment convoqué par Monsieur le Maire, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Patrick BOBET, le 14 Octobre 2014

**Nombre de Conseillers
en exercice : 35**

Membres présents : 29

Absente : 1

Excusés : 5

Présents : Patrick BOBET, Bernard JUNCA, Emmanuelle ANGELINI, Dominique VINCENT, Virginie MONIER, Joan TARIS, Odile LECLAIRE, Denis QUANCARD, Bérengère DUPIN, Gwénaél LAMARQUE, Bénédicte SALIN, Monique SOULAT, Daniel CHRETIEN, Philippe VALMIER, Françoise COSSECO, Alain MARC, Agnès FOSSE, Sandrine JOVENE, Didier BLADOU, Philippe FARGEON, Nathalie SOARES, Sébastien LABAT, Géraldine AUDEBERT, Grégoire REYDIT, Pierre CATARD, Pascal BROQUAIRE, Claire LAYAN, Fabien BARRIER, Patrick ALVAREZ

Excusés avec procuration : Bernadette HIRSCH-WEIL (à Alain MARC), Thierry VALLEIX, (à Didier BLADOU), Pascal APERCE (à Emmanuelle ANGELINI), Nancy TRAORE (à Grégoire REYDIT), Emilie MACERON-CAZENAVE (à Monique SOULAT)

Absente : Gloria QUETGLAS

Secrétaire : Monique SOULAT

CONSEIL MUNICIPAL DU 14 OCTOBRE 2014

DOSSIER N° 8 : REFONTE DU SYSTEME D'ÉVALUATION DES AGENTS ET MODIFICATION DES CRITERES D'ATTRIBUTION DU REGIME INDEMNITAIRE ANNUEL

RAPPORTEUR : Virginie MONIER

La Mairie du Bouscat a institué un système d'évaluation des agents municipaux depuis 2007, reposant sur les critères d'évaluation de la valeur professionnelle suivants : maîtrise de la technicité, savoir être adopté en fonction des interlocuteurs rencontrés, conscience professionnelle dans la réalisation des activités, autonomie, implication dans la bonne marche du service et capacité d'encadrement.

Ces notions ne recevant pas la même acception par l'ensemble des évaluateurs (plus de 40), ces disparités d'appréciation ne nous permettaient plus d'assurer une équité de traitement entre les agents lors des entretiens annuels d'évaluation.

Ainsi afin de garantir à l'ensemble des agents une évaluation plus objective, mieux argumentée et identique quelque soit le service auquel ils appartiennent, deux nouvelles grilles d'évaluation ont été rédigées : l'une pour les agents et l'autre pour le personnel encadrant prévoyant un degré d'exigence plus élevé.

Elles déclinent chaque critère en différents comportements, du moins bon au meilleur. A chaque niveau correspond une note chiffrée (par tranche), permettant de déterminer le degré d'adaptation à son poste de l'agent : très adapté, adapté, en cours d'adaptation, à améliorer et non adapté.

Les critères d'évaluation pour les agents sont définis comme suit:

- Maîtrise de la technicité : Maîtrise de l'ensemble des missions de la fiche de poste, Maîtrise des moyens et ressources mis à disposition et nécessaires au poste, Perfectionnement et développement des compétences
- Savoir être adopté en fonction des interlocuteurs rencontrés : Capacité à travailler en équipe, Respect de l'autre et des opinions et de la charte d'engagement, Qualités de communication, Maîtrise de soi, Discrétion et réserve professionnelle
- Conscience professionnelle dans la réalisation des activités : Qualité et fiabilité du travail effectué, Atteinte des objectifs, Sens du service public, Respect et gestion des Ressources
- Autonomie : Planification et organisation, Respect des délais et échéances, Recherche et propositions, de solutions, Capacité d'analyse des situations
- Implication dans la bonne marche du service : Disponibilité, Participation à la continuité du service, Capacité à faire du reporting, Prise d'initiative, force de proposition, apport d'idées, créativité.

Les critères d'évaluation pour les agents encadrants sont :

- Maîtrise de la technicité : Connaissance de l'environnement professionnel et des règles de fonctionnement de l'administration, Maîtrise de l'ensemble des missions de la fiche de poste, Maîtrise des moyens et ressources mis à disposition et nécessaires au poste, Perfectionnement et développement des compétences
- Savoir être adopté en fonction des interlocuteurs rencontrés : Equité, Exemplarité, Maîtrise de soi, Capacité à mobiliser, animer et dynamiser une équipe, Respect de l'autre et des opinions, bienveillance
- Conscience professionnelle dans la réalisation des activités : Qualité et fiabilité du travail effectué, Atteinte des objectifs, Sens du service public et loyauté, Respect et gestion des Ressources
- Autonomie : Sens des responsabilités, Capacité à faire des choix et prendre des décisions, Planification et organisation, Capacité à identifier et gérer les priorités, Recherche et propositions de solutions

- Implication dans la bonne marche du service : Disponibilité, assiduité, Implication dans les projets transversaux et de service, Capacité à assurer la continuité du service, Capacité à faire du reporting
- Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur: Capacité à donner du sens, Capacité d'expertise, Autorité, capacité à poser un cadre à l'action et contrôler les résultats (influence), Capacité à évaluer et s'évaluer

En 2007, a également été institué un régime indemnitaire annuel, modulable attribué :

- au prorata du temps de travail,
- en fonction de la présence effective au travail
- et des résultats de l'évaluation.

Le résultat de l'évaluation étant synthétisé sur 5 niveaux permettait la répartition du régime indemnitaire.

- Très adapté qui correspond à 100 % de la prime de base
- Adapté qui correspond à 80 % de la prime de base
- En cours d'adaptation qui correspond à 60 % de la prime de base
- A améliorer qui correspond à 40 % de la prime de base
- Non adapté qui correspond à 0 % de la prime de base

Le nouveau système d'évaluation, se révèle plus exigeant, il risque de réduire le nombre d'agents atteignant le degré « Très Adapté».

Le but recherché par la refonte du système d'évaluation est d'améliorer la cohérence et la qualité des évaluations individuelles et qu'elles permettent un réel moment d'échange constructif sur le bilan des activités, les objectifs réalisés et à venir, les axes de progrès, les besoins de formations...

Pour éviter de pénaliser les agents financièrement, il est proposé, après avis favorable du Comité Technique recueilli le 5 septembre 2014, d'assouplir les modalités de répartition du régime indemnitaire annuel et décider que les deux premiers niveaux : «Très adapté» et «Adapté», correspondent désormais à 100 % du montant de base du régime indemnitaire de décembre.

Ainsi,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 5 septembre 2014,

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré par :

31 voix POUR

3 ABSTENTIONS (M. CATARD, M. BROQUAIRE, MME LAYAN)

Article 1 : Modifie les modalités d'attribution du régime indemnitaire annuel dans les conditions ci-exposées,

Article 2 : Dit que les crédits nécessaires sont inscrits au budget chapitre 012.

Fait et délibéré le 14 Octobre 2014

LE MAIRE,



Patrick BOBET

