



**DELIBERATION n° 44-2019**  
**En date du 26 novembre 2019**

**Portant sur l'adoption des critères d'évaluation  
de la valeur professionnelle des agents  
territoriaux**

Le Conseil Municipal de la commune de Saint-Just-le-Martel s'est réuni en Mairie le 26 novembre 2019 à 20h00 sur convocation, en date du 19 novembre 2019, sous la présidence du Maire, M. Joël GARESTIER, Mme Séverine LACORRE étant désignée secrétaire de séance.

**Sont présents :** M. GARESTIER Joël, Maire de Saint-Just-le-Martel.

M. Philippe HENRY, Mme Mauricette MANDET, Mme Marie-Claude JANICOT, Mme Christelle AUPETIT-BERTHELEMOT, M. Jean-Luc GARCIA, Adjoints.

M. Patrice PAYRAT, M. Bernard GLANDUS, M. Alain MORELON, Mme CARRILLO Martine, Mme Régine DE PAIVA, M. Sébastien PEAUDECERF, Mme Hélène TOUCAS, Mme Séverine LACORRE, Mme BASSALER Virginie, Mme Marie-Hélène SANCHEZ, M. Claude MOUNIER, M. GAILLARD André, Mme THIBAUT-GUILLON Claude, Conseillers Municipaux.

**Absents ayant donné procuration :**

M. SIMON Patrick donne procuration à Mme THIBAUT-GUILLON Claude.

M. PAGE Stéphane donne procuration à M. GAILLARD André.

**Absents excusés :**

M. Manuel VERGER, Adjoint.

Mme Patricia DUVAL Conseillère Municipale.

**Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal** que la mise en place de l'entretien professionnel dans les collectivités territoriales s'accompagne d'une grille de critères d'évaluation professionnelle. Cette grille a été soumise au comité technique paritaire pour avis.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la saisine du comité technique paritaire pour avis en date du 25 septembre 2019,

Le décret susvisé du 16 décembre 2014, pris en application d'une disposition de la loi susvisée du 27 janvier 2014, a substitué définitivement l'entretien professionnel à la notation pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux (dès lors qu'ils relèvent de cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dotés d'un statut particulier), pour l'évaluation des périodes postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La collectivité a donc l'obligation de mettre en place l'évaluation des agents par l'entretien professionnel. Ses modalités d'organisation devront respecter les dispositions fixées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 (convocation du fonctionnaire, entretien conduit par le supérieur hiérarchique direct, établissement du compte-rendu, notification du compte rendu au fonctionnaire, demande de révision de l'entretien professionnel, transmission du compte rendu à la Commission Administrative Paritaire compétente et respect des délais fixés pour chacune de ces étapes).

Il appartient à chaque collectivité de déterminer les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, en tenant compte de la nature des tâches et du niveau de responsabilité.

Ces critères, déterminés définitivement après avis du Comité Technique compétent, portent notamment sur :

- Les résultats professionnels et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles avec le public, les collègues et la hiérarchie
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

**Le conseil municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité :**

## DECIDE

### Article 1 :

- ✚ D'adopter les tableaux ci-joints dans le cadre de la mise en place, à titre pérenne, de l'entretien professionnel annuel d'évaluation, des critères d'appréciation de la valeur professionnelle.
- ✚ D'appliquer cette démarche aux agents non titulaires sur emploi permanent.
- ✚ De s'appuyer, pour la mise en œuvre de ce dispositif, sur le formulaire annexé à la présente délibération.
- ✚ De préciser que le dispositif d'évaluation professionnelle définitivement adopté fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des agents concernés, et d'un accompagnement pour sa mise en œuvre effective.

### Article 2 :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

### Article 3 :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Limoges dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

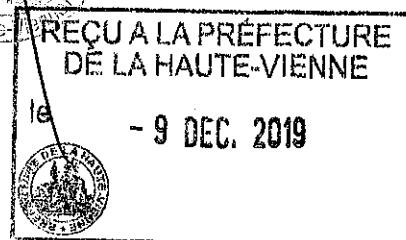
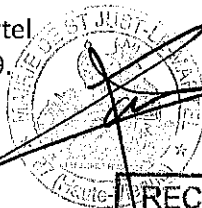
Nombre de membres en exercice	23
Nombre de membres présents	19
Nombre de suffrages exprimés	21
Votes pour	21
Vote contre	0
Abstention	0

Fait à Saint-Just-le-Martel

Le 26 novembre 2019.

Le Maire,

Joël GARESTIER



- Transmis au représentant de l'Etat le : 02/12/2019
- Publié le : 16/12/2019

## EVALUATION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES DE L'AGENT

Il s'agit d'une appréciation de la valeur professionnelle pour l'année écoulée (critères d'évaluation fixés après saisine avis du Comité Technique):

Critères d'évaluation	Totalem <sup>ent</sup> maîtrisé	En adéquation avec le poste	A consolider	A intégrer
<b>Résultats professionnels et réalisation des objectifs</b>				
Capacité à gérer les moyens mis à disposition				
Fiabilité et qualité du travail effectué				
Sens de l'organisation et de la méthode				
Respect des délais				
Assiduité et ponctualité				
Implication dans le travail				
Respect de l'organisation du travail				
Réactivité				
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>				
Qualité d'expression écrite et orale				
Entretien et développement des compétences				
Connaissance de l'environnement professionnel				
Maîtrise des nouvelles technologies				
Connaissances techniques et réglementaires				
Respect des normes et des procédures				
Autonomie				
Adaptabilité				
<b>Qualités relationnelles : public, collègues et hiérarchie</b>				
Travail en équipe				
Relations avec la hiérarchie				
Relations avec les élus				
Relations avec le public				
Respect des valeurs du service public				
Loyauté				
Ecoute				
Devoir de réserve				
<b>Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>				
Aptitude à déléguer et à contrôler				

Aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits				
Maintien de la cohésion d'équipe				
Valoriser les compétences				
Aptitude à l'organisation, la planification et la répartition du travail				
Former les collaborateurs				
Aptitude à la conduite de réunions				
Capacité à la prise de décision				
Aptitude à faire des propositions				
Capacité d'analyse et de synthèse				
Capacité à identifier et hiérarchiser les priorités				
Animer un réseau				
Aptitude à la communication				

Fait à Saint-Just-le-Martel

Le 26 novembre 2019.

**Le Maire,**

Joël GARESTIER

