

8 - Evolution de l'entretien annuel d'évaluation des agents - Mise en place de l'entretien professionnel

Mme SCHOELLER, Première Adjointe, Rapporteur :

I - Le contexte

La loi mobilité du 3 août 2009 et la loi de rénovation du dialogue social du 5 juillet 2010 autorisent les collectivités territoriales, au titre des années 2010, 2011 et 2012, à se fonder sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires. Ces lois ont été précisées par le décret du 29 juin 2010 et la circulaire d'application du 6 août 2010.

L'entretien professionnel constitue un véritable outil de gestion des ressources humaines que les collectivités peuvent expérimenter en le substituant au système actuel de la notation. Ce changement officialise, pour une période expérimentale, une pratique mise en œuvre dans beaucoup de collectivités.

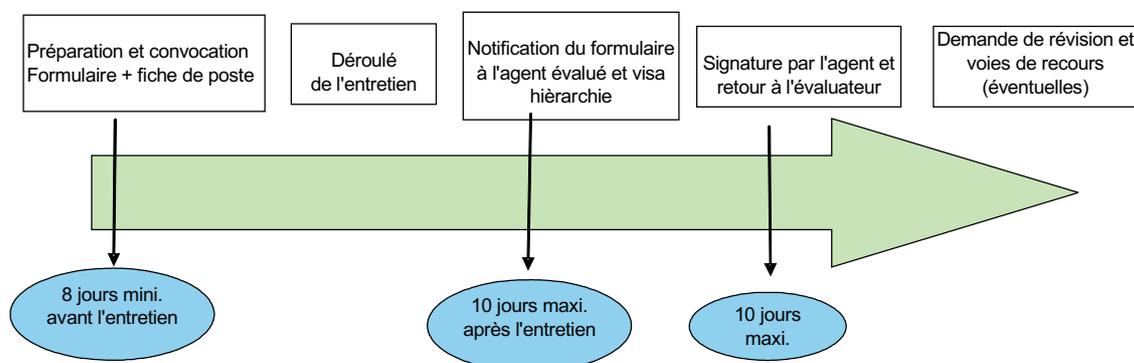
L'entretien est défini comme «un moment d'échanges et de dialogue entre l'agent et sa hiérarchie permettant d'établir et d'apprécier la valeur professionnelle du fonctionnaire évalué». Cette substitution doit être décidée par délibération de la collectivité territoriale.

Le décret vise à garantir à tous les agents territoriaux une homogénéité dans le déroulé de l'entretien en prévoyant :

- des thèmes à aborder obligatoirement au cours de l'échange : les résultats professionnels obtenus, la détermination des objectifs pour l'année à venir, la manière de servir, les acquis de l'expérience professionnelle, les capacités d'encadrement, les besoins de formation et les perspectives d'évolution
- des critères d'appréciation de la valeur professionnelle qui portent notamment sur l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles, la capacité d'encadrement (ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur)
- des délais de préparation, de notification, et l'organisation des voies de recours.

Le décret introduit des délais de notifications individuelles (convocation à l'entretien, transmission et signature du compte rendu). Outre les recours administratifs et contentieux, le décret ouvre en outre la possibilité pour l'agent de demander une révision devant l'autorité territoriale, préalable indispensable à une demande éventuelle de révision devant la CAP.

Le schéma ci-dessous présente les différentes étapes et les délais prévus par le décret :



II - Les enjeux et les objectifs

L'entretien d'évaluation est un outil au cœur des enjeux RH : formation, développement des compétences, objectifs d'activité, évolutions professionnelles...

En complément de l'existence de la note, la Ville de Besançon s'est déjà saisie de l'importance de cet outil, en développant un entretien basé sur les objectifs de travail et les compétences. Toutefois, des marges de progrès existent. L'entretien est encore trop souvent perçu comme étant peu utile et peu efficace pour les évalués, et comme étant secondaire pour les évaluateurs. Il est un outil insuffisamment exploité.

Dans ce contexte, la mise en œuvre de l'entretien professionnel est une opportunité pour faire évoluer nos pratiques en poursuivant trois objectifs :

- améliorer nos pratiques, à court et à moyen terme, et s'adapter à l'évolution du cadre réglementaire en supprimant la note. En dépit de la valeur symbolique qui peut y être attachée, la note n'a plus vraiment de sens et peu d'utilité. Elle ne reflète pas vraiment la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent. Beaucoup de collectivités l'ont supprimée
- harmoniser les pratiques de nos trois entités, en cohérence avec la mutualisation de la fonction RH et le contexte de mobilités et de rapprochements entre les entités (la CAGB a déjà supprimé la note)
- participer au renforcement de la qualité du management.

III - Méthode de travail et calendrier

Il s'agit d'un projet commun aux trois entités, Ville, Grand Besançon et CCAS, qui s'inscrit dans la continuité des travaux déjà menés. Des groupes de travail ont réuni des agents des trois entités et le Pôle RH pour élaborer des propositions d'évolution. Les organisations syndicales ont été également associées à ce projet (avis favorable du CTP réuni le 26 juin 2012).

Le nouveau dispositif est mis en œuvre de manière opérationnelle pour la campagne d'évaluation 2012.

IV - Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel

Tous les agents titulaires et non titulaires sur emplois permanents sont évalués dans le cadre de ce dispositif.

L'entretien professionnel est conduit par le responsable hiérarchique direct de l'agent évalué, c'est-à-dire le «N+1». En fin de procédure, le formulaire est obligatoirement visé par la hiérarchie, par délégation de l'autorité territoriale (visa obligatoire du «N+2» de l'agent évalué).

Un travail est engagé avec le Département TIC afin de poser les bases d'une exploitation informatique des données renseignées lors de l'entretien professionnel. Dans un premier temps, un système de scan pourrait être mis en place permettant une remontée automatique de certains éléments (exemple : souhaits de mobilités...).

Le nouveau dispositif de l'entretien professionnel est intégré dans la politique de formation et d'accompagnement des évaluateurs et des évalués.

Ce dispositif ainsi que le nouveau formulaire sont expérimentés en 2012 ; un bilan sera réalisé en cours d'année 2013 qui pourra conduire éventuellement à des ajustements et à la prise en compte des évolutions nationales.

Proposition

Le Conseil Municipal est invité à se prononcer sur la mise en place de l'entretien professionnel des agents.

M. Jean-Marie GIRERD : Je place mon intervention dans le cadre d'un sujet que j'évoque souvent, c'est l'évaluation des pratiques et des politiques qui sont mises en oeuvre. En particulier j'ai une question à poser, je voudrais savoir si cet entretien est réalisé de façon systématique. Tous les salariés, les 2 ou 3 000 salariés de la Mairie + l'Agglo ont-ils cet entretien effectivement et, d'autre part, je voudrais savoir si dans le cadre de cet entretien il a été prévu de faire une évaluation de ce que l'on appelle un 360, c'est-à-dire d'évaluer aussi la satisfaction du salarié par rapport à ce qu'il fait et par rapport à sa hiérarchie. Et je voudrais savoir, dans un troisième point, si cet entretien est fait dans une période concentrée dans l'année ou à date anniversaire ou disons étalée sur tout l'ensemble de l'année.

Mme Marie-Noëlle SCHOELLER : Ce sera tous les ans bien entendu et cela concernera tous les personnels. Ce ne sera pas dans une seule période de l'année puisqu'il faut quand même du temps, néanmoins il y aura des conditions, un calendrier et des possibilités de recours, ce qui est nouveau, c'est-à-dire que pour chaque service il y aura un temps dans l'année qui sera consacré à cela.

M. LE MAIRE : Est-ce que l'on a répondu à vos questions ?

M. Jean-Marie GIRERD : Je trouve que c'est pertinent de l'étaler sur l'année parce que cela permet, puisque vous allez avoir une possibilité d'évaluation et de saisie de ces entretiens, de pouvoir voir au fil de l'eau et tout au long de l'année la perception des salariés par rapport à cet entretien.

Mme Marie-Noëlle SCHOELLER : Il y a aussi d'autres raisons qui le justifient, par exemple dans certains services il y a des périodes de l'année qui ne se prêtent pas du tout à ce temps d'entretien parce que l'on ne va pas faire cela en cinq minutes, c'est-à-dire qu'il y a des périodes de charges de travail qui font que ce ne serait pas nécessairement judicieux de le faire à cette période.

Il y a une enquête qui est en cours auprès des personnels. Tous les deux ans on fait une enquête pour évaluer la satisfaction au travail du personnel, l'objet étant de savoir précisément quels sont les points à améliorer et cette évolution ne semble pas faire l'objet de réticence de la part des personnels. Leur interrogation c'est : arriverez-vous effectivement à le faire tous les ans ? On s'en donnera les moyens.

M. Jean-Marie GIRERD : Je parle par expérience parce que je sais que dans les entreprises où je suis amené à intervenir c'est toujours problématique dans la durée, que ce soit effectivement tous les ans à la bonne date, donc c'est un travail qui n'est pas évident, c'est pour cela que je posais la question.

M. LE MAIRE : On va essayer de le faire tous les ans.

Mme Marie-Noëlle SCHOELLER : Mais c'est en tout cas un vrai outil de progrès plus que la notation pure et simple.

M. LE MAIRE : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres remarques par rapport à ce dossier ? Tout le monde est d'accord».

Après en avoir délibéré, sur avis favorable unanime de la Commission n° 2 et sur avis favorable du Comité Technique Paritaire du 26 juin 2012, le Conseil Municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés, décide d'adopter les propositions du Rapporteur.

Récépissé préfectoral du 28 septembre 2012.