

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

NOMBRE DE MEMBRES		
En exercice	Présents	Qui ont pris part au vote
14	11	12

SEANCE DU 13 JANVIER 2022

DATE DE LA CONVOCATION L'an Deux Mille vingt deux et le 13 janvier à 19 heures 30
 07/01/2022

DATE D'AFFICHAGE Le conseil municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence d'Antoine HUYNH, Maire.
 07/01/2022

Présents : Antoine Huynh, Peggy Viola, Carlos Machado Coelho, Clarence Appell, Benjamin Bou Aziz, Brigitte Simon, Sandra Fiorèse, Joseph Bracco, Patrick Bastien, Fabrice Mermin, Frédéric Thomas

Absents représentés : Cyril Durand (pouvoir à Clarence Appell)

Absent et excusé : Jean-Christophe Eichenlaub, Nathalie Jacquier

DELIBERATION N°4 : Détermination des critères de l'entretien professionnel

Le conseil municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée 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 ;

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

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux et notamment son article 4 ;

Vu l'avis du comité technique en date du 18/11/2021.

La collectivité a l'obligation de mettre en place l'évaluation des agents par l'entretien professionnel. Ses modalités d'organisation devront respecter notamment les dispositions fixées par le décret du 16 décembre 2014 (convocation du fonctionnaire, entretien conduit par le supérieur hiérarchique direct, établissement du compte-rendu, notification du compte-rendu au fonctionnaire, visa de l'autorité territoriale, demande de révision de l'entretien professionnel).

Il appartient à chaque collectivité de déterminer les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, en tenant compte de la nature des tâches et du niveau de responsabilité. Ces critères, déterminés après avis du comité technique compétent, portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Envoyé en préfecture le 18/01/2022

Reçu en préfecture le 18/01/2022

Affiché le 18/01/2022

Berger
Levraud

ID : 073-217301647-20220113-20220113DELIB_4-DE

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

- fixe les critères d'appréciation de la valeur professionnelle des agents tels qu'ils sont définis dans l'état récapitulatif (par catégorie hiérarchique A, B ou C applicables aux agents titulaires ainsi qu'aux agents contractuels évalués) annexé à la présente délibération.

- dit que ces critères seront applicables à compter des entretiens professionnels réalisés au titre de l'année 2021.

Fait à le MONTCEL, le 14 janvier 2022

Le Maire,
Antoine HUYNH

Certifié exécutoire Antoine HUYNH,
Le Maire
Transmis en préfecture, le 17 janvier 2022
Publié, le 17 janvier 2022



ÉTAT RELATIF AUX NOUVEAUX CRITERES D'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX

Légende : I = Insuffisant AB = Assez bien B= Bien TB = Très bien		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
COMPÉTENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES ET ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE				
Connaissance experte des environnements professionnel et institutionnel et de ses acteurs	Connaissance approfondie professionnel et de l'environnement l'ensemble des acteurs	Connaissance de l'environnement professionnel		
Maitrise fine des procédures et techniques propres au domaine d'activité	Maitrise des procédures et techniques propres au domaine d'activité, maîtrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste et au domaine d'activité	Connaissance des procédures et techniques propres au domaine d'activité, maîtrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste et au domaine d'activité		
Capacité à identifier les interlocuteurs stratégiques dans le domaine de l'activité et à s'intégrer à ce réseau de partenaires, à représenter la collectivité dans son domaine d'activité	Capacité d'organisation et de planification de son travail en établissant des priorités	Connaissances des règles de sécurité		
Capacité d'organisation et de planification de l'activité à court, moyen et long terme en hiérarchisant des priorités	Prendre des initiatives et proposer des solutions aux problèmes rencontrés	Mettre en œuvre les instructions, organiser, planifier son travail, respecter les délais et rendre compte de ses activités		
Prendre des initiatives, apporter et/ou proposer des solutions aux problèmes rencontrés	Capacité à synthétiser les informations pour rendre compte, conseiller, assister et alerter la hiérarchie et/ou les élus sur les enjeux et risques (juridiques, techniques, financiers, sanitaires ...)	Prendre des initiatives/Trouver des solutions aux problèmes rencontrés		
Capacité à analyser et à synthétiser les informations pour rendre compte, conseiller, assister et alerter la hiérarchie et/ou les élus sur les enjeux et risques (juridiques, techniques, financiers, sanitaires ...)	-	-		
Capacité à réaliser et proposer des outils d'aide à la décision et des supports d'évaluation	-	-		

Envoyé en préfecture le 18/01/2022

Reçu en préfecture le 18/01/2022

Affiché le 18/01/2022

Berger Levrault

ID : 073-217301647-20220113-20220113DELIB_4-DE

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
MANIÈRE DE SERVIR ET QUALITÉS RELATIONNELLES		
Sens du service public et de l'intérêt général	Sens du service public et de l'intérêt général	Sens du service public
Réserve, discréption professionnelle et neutralité	Sens de l'écoute et de la communication	Qualité et fiabilité du travail effectué
Capacité à développer la cohésion d'une équipe, sens de l'écoute et attention portée aux collaborateurs	Capacités à avoir de bonnes relations avec les usagers, les supérieurs, les collègues, etc..., à désamorcer des éventuelles tensions, capacité à faire preuve de diplomatie	Assiduité et ponctualité
Capacité au dialogue, à la communication, à la négociation et à la médiation	Capacité à travailler en équipe	Réserve, discréption professionnelle et neutralité
Capacité à faire face à une situation urgente ou imprévue	-	Capacités à avoir de bonnes relations avec les usagers, les supérieurs, les collègues, etc.
-	-	Capacité à travailler en équipe, sens de l'écoute et de la communication
CAPACITÉ D'ENCADREMENT OU D'EXPERTISE OU, LE CAS ÉCHÉANT, À EXERCER DES FONCTIONS D'UN NIVEAU SUPÉRIEUR		
Apporter une plus-value à un collectif de direction	Capacité à la communication, à animer et à conduire des réunions	Capacité à la communication, capacité à organiser le travail et le faire respecter
Capacité à participer à la définition des orientations stratégiques et à les décliner en objectifs opérationnels	Adaptabilité et ouverture au changement, capacité à participer au changement	Adaptabilité et ouverture au changement
Capacité à accompagner et à conduire le changement, à travailler en transversalité et en mode projets	Capacité à créer un climat favorable à la cohésion d'équipe, à fédérer	Capacité à faciliter un climat favorable à la cohésion d'équipe, à travailler dans un collectif/en équipe, capacité à prévenir et gérer des conflits
Capacité à susciter l'adhésion autour de projets communs (développement de l'intelligence collective des équipes, motivation des collaborateurs)	Capacité à la planification du travail, à la traduction en consignes explicites, à partager et à transmettre des compétences, accompagnier les nouveaux arrivants (recrues, formation, apprentissage ...)	Capacité à se positionner dans un rôle d'intermédiaire : déléguer et contrôler le travail, capacité à prévenir et gérer des conflits, à la médiation
Capacité à se positionner dans un rôle d'encadrement et/ou de direction et à poser des actes managériaux clairs	Capacité à faire et prendre en compte des propositions pour l'amélioration du service	Capacité à faire des propositions pour l'amélioration du service
Capacité à faire progresser les collaborateurs, à accompagner les parcours professionnels internes et externes	-	-
Capacité à prévenir et gérer des conflits	-	-

Envoyé en préfecture le 18/01/2022

Reçu en préfecture le 18/01/2022

Affiché le 18/01/2022

ID : 073-217301647-20220113-20220113DELIB_4-DE

Berger
Levraud