

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 17 décembre 2015

NOTE DE PRESENTATION

**OBJET : Généralisation de la mise en place de l'entretien professionnel – fixation de la part variable**

Rapporteur : Philippe Laurent

Tout agent public, dans une collectivité territoriale, est évalué chaque année. A Sceaux, l'évaluation est prise en compte pour l'avancement et pour la fixation du montant de certaines primes.

**Evolution du cadre législatif et règlementaire relatif à l'entretien professionnel**

L'article 76-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée prévoyait, à titre expérimental, la mise en place d'un entretien professionnel pour les fonctionnaires des collectivités territoriales et établissements publics locaux.

Dès 2010, la ville de Sceaux, forte d'un système de notation déjà basé en partie sur des critères objectifs est entrée dans l'expérimentation de l'entretien professionnel.

Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux a fixé le cadre dans lequel les collectivités territoriales procèdent à l'évaluation de leurs agents publics selon une nouvelle réglementation dès l'année 2015.

Il est donc mis fin à l'expérimentation engagée en 2010.

**Mise en œuvre à Sceaux, principes d'évaluation, valorisation du travail fourni et lutte contre l'absentéisme**

Principes d'évaluation

L'évaluation professionnelle est basée sur un entretien professionnel qui porte notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus au regard des objectifs assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service,
- les objectifs pour l'année suivante et perspectives d'amélioration des résultats professionnels,
- la manière de servir,
- les acquis de l'expérience professionnelle,
- les besoins de formation,
- les qualités d'encadrement s'il y a lieu,
- les perspectives d'évolution de carrière et de mobilité.

L'appréciation de la valeur professionnelle se fait à partir de critères d'évaluation.

Ces critères, fixés après avis du comité technique, 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.

A Sceaux, l'évaluation ainsi effectuée détermine le cas échéant le montant d'une prime d'activité. Le montant de la prime de chacun des agents est fonction de trois paramètres :

1. une assiette de calcul,
2. le nombre de points acquis dans le cadre de l'entretien professionnel,
3. le nombre de jours d'absence éventuels.

L'objectif de la prise en compte de ces paramètres pour le calcul de la prime d'activité est la valorisation du travail fourni et la lutte contre l'absentéisme. A Sceaux, l'absentéisme est ainsi pris en compte depuis 1985.

#### Mode de calcul de la part variable

1. L'assiette de calcul :

L'assiette de calcul correspond au traitement calculé sur la base de l'indice majoré du 1<sup>er</sup> échelon de la grille indiciaire du grade de l'agent, majoré de l'indemnité de résidence (3% en Ile-de-France), puis valorisé de 1/9<sup>ème</sup> du montant.

Exemple pour un adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe à temps complet (100%) :

IM x valeur du point d'indice x 1,03 x quotité d'emploi de l'agent x 10/9

321 x 4,6303 x 1,03 x 100 % x 10/9 = 1701,01€

L'assiette de calcul pour un adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe est ainsi de 1701,01 €/an.

2. Le nombre de points acquis dans le cadre de l'entretien professionnel :

L'expérimentation de l'entretien professionnel a permis de déterminer plusieurs critères d'appréciation ; ceux-ci diffèrent suivant plusieurs types de fonctions. L'entretien professionnel se traduit donc pour l'agent par l'acquisition d'un nombre de points pour un total plafonné à 100 points.

3. Le nombre de jours d'absence

Le nombre de jours annuel d'absence pour maladie (toutes maladies confondues), pour accidents, pour absences injustifiées et absences exceptionnelles pour garde d'enfants est pris en compte dans la détermination du montant final de la prime d'activité.

Chaque jour d'absence au-delà de 15 jours réduit la prime d'activité de 1/90<sup>ème</sup>, le cas échéant, jusqu'à suppression totale.

Les trois paramètres ainsi définis : assiette de calcul (1), nombre de points acquis dans le cadre de l'entretien professionnel (2) et nombre de jours d'absence durant l'année (3) permettent de calculer la prime d'activité.

Exemple pour un adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe à temps complet (100%) qui a été absent durant 20 jours dans l'année considérée :

IM x valeur du point d'indice x 1.03 x quotité d'emploi de l'agent x 10/9

321 x 4,6303 x 1.03 x 100% x 10/9 = 1701,01 €

Si l'agent, lors de son entretien professionnel, a acquis 50 points :

Si 100 points = 1701,01 €, alors 50 points = 850,50 €

La prime d'activité est versée mensuellement. Avant la prise en compte de l'absentéisme, pour l'exemple précité, l'agent perçoit 70,87 € pour chacun des mois de l'année.

Pour un agent qui a été absent 5 jours au-delà du seuil requis pour percevoir la prime en globalité, le montant mensuel de sa prime subit une réduction de 5/90<sup>ème</sup>, soit dans l'exemple précité 70,87 € -  $\frac{90 - 5}{90}$  = 66,93 € par mois

Par ailleurs, afin de distinguer l'ancien système de notation (avant 2010) du nouveau système d'entretien professionnel (expérimental de 2010 à 2014), et en prévision de l'application de la prime de fonction et de résultat (dont la création était imminente en 2010 – supprimée depuis - et qui avait pour objectif de mettre en évidence les résultats de l'agent), la prime d'activité porte dorénavant le nom de part variable.

C'est pourquoi il est proposé au conseil municipal de bien vouloir adopter le nouveau libellé de la prime d'activité appelée dorénavant part variable et de confirmer le mode de calcul de celle-ci tel que défini dans la délibération du régime indemnitaire du 11 février 2010.