



VILLE DE CHARLEROI

WORKSHOP : Faut-il oser les pratiques d'évaluation ?

07 novembre 2012



VILLE DE CHARLEROI

- Aménagement Urbain ;
- Animation Urbaine et Loisirs ;
- Citoyenneté et Communication ;
- Education et Action Sociale ;
- Services Financiers ;
- Services Economiques ;
- Services Généraux ;
- Services Techniques ;
- Prévention et Sécurité ;
- Service Régional d'Incendie.



VILLE DE CHARLEROI

- **3.725 ETP.**
- **Grande diversité de métiers : puéricultrices, infirmières, pompiers, administratifs, techniciens, menuisiers, plombiers, maçons, huissiers, personnel d'entretien,....**



SYSTEME ACTUEL D'EVALUATION

■ 7 critères :

- **Qualité du travail ;**
- **Quantité du travail ;**
- **Polyvalence ;**
- **Disponibilité ;**
- **Créativité et initiative ;**
- **Esprit d'équipe et sociabilité ;**
- **Sens de la solidarité ;**
- **Sens de la responsabilité.**



SYSTEME ACTUEL D'EVALUATION

■ 3 appréciations :

- Très positif ;
- Positif ;
- Réservé.



SYSTEME ACTUEL D'EVALUATION

- Evaluation 2011 en quelques chiffres :
 - 2 953 évaluations réalisées;
 - 1 727 très positives (58,5 %) ;
 - 1 200 positives (40,6 %);
 - 26 réservées (0,9 %).



VILLE DE CHARLEROI

EVALUATION 2013



NOUVELLE PROCEDURE

- **En mai 2009, adhésion de la Ville de Charleroi aux principes généraux du Pacte de Solidarité du Service Public de Wallonie.**
- **Obligation de la Ville de modifier son statut et son règlement général pour les agents contractuels.**



PACTE POUR UNE FONCTION PUBLIQUE LOCALE ET PROVINCIALE SOLIDE ET SOLIDAIRE

- Circulaire n°1 : Adhésion au pacte.
- Circulaire n°2 : Plan de formation.
- Circulaire n°3 : Frais de transport.
- Circulaire n°4 : Prime complémentaire.
- Circulaire n°5 : Principes de recrutement.
- Circulaire n°6 : Evaluation.
- Circulaire n°7 : Prestations réduites pour raisons médicales.
- Circulaire n°8 : Bien-être au travail.
- Circulaire n°9 : Carrières spécifiques.
- Circulaire n°10 : Valorisation des compétences.
- Circulaire n°11 : Inaptitude professionnelle.



METHODOLOGIE

- **Analyse des textes proposés par la DGO5.**
- **Recensement des remarques et problématiques rencontrées lors des évaluations précédentes.**
- **Rédaction d'un projet de texte de règlement.**
- **Relecture du texte par les syndicats, par la Secrétaire communale f.f., par les Directeurs, par la tutelle.**
- **Approbation du nouveau règlement par le Conseil communal et la Tutelle.**



DIX CRITERES D'EVALUATION

- **La qualité du travail accompli.**
- **Les compétences.**
- **L'efficacité.**
- **La civilité.**
- **La déontologie.**
- **L'initiative.**
- **L'investissement professionnel.**
- **La communication.**
- **La collaboration.**
- **La gestion d'équipe (s'il échet).**



SYSTEME DE COTATION

- 12 points pour les critères de 1 à 5.
- 10 points pour les critères de 6 à 9.
- 35 points pour le critère de gestion d'équipe.

SIX RESULTATS POSSIBLES

Résultat final	Pas de gestion d'équipe	Si gestion d'équipe
Excellent	Entre 90 et 100	Entre 121 et 135
Très positif	Entre 80 et 89	Entre 108 et 120
Positif	Entre 70 et 79	Entre 95 et 107
Satisfaisant	Entre 60 et 69	Entre 81 et 94
A améliorer	Entre 50 e 59	Entre 67 et 80
Insuffisant	< 50	< 67



ON EVALUE TOUT LE MONDE SAUF :

- Les grades légaux.
- Les policiers.
- Les enseignants.
- Les agents engagés sous contrat à durée déterminée.
- Les agents sous contrat PTP.



DISPOSITION PARTICULIERE

- Les agents n'ayant pas presté un minimum de 50 % de la période évaluée.
- Les agents en maladie longue durée, en pause-carrière complète.
- Les agents détachés dans une fonction de cabinet.

Ne seront pas convoqués à l'entretien d'évaluation, la dernière cotation approuvée par le Collège communal sera maintenue jusqu'à la prochaine échéance d'évaluation.



LES EVALUATEURS

- Premier évaluateur : le chef direct.
- Second évaluateur : le chef de division.

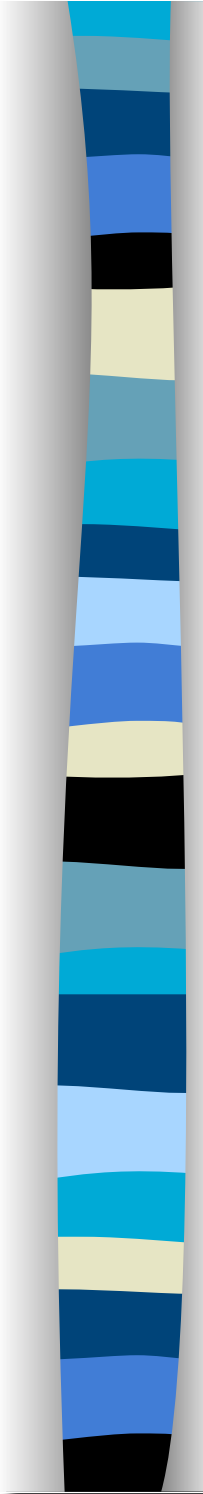
Si un poste organigramme est vacant, on le remplace en cascade par le poste directement supérieur.

Les deux évaluateurs collaborent étroitement à la rédaction de l'évaluation de l'agent.



FORMATION OBLIGATOIRE DES EVALUATEURS

- **Formation obligatoire des évaluateurs. (16 heures de formation).**
- **Institut Provincial du Hainaut.**
- **323 évaluateurs à former.**



LES EVALUATEURS : CAS PARTICULIERS

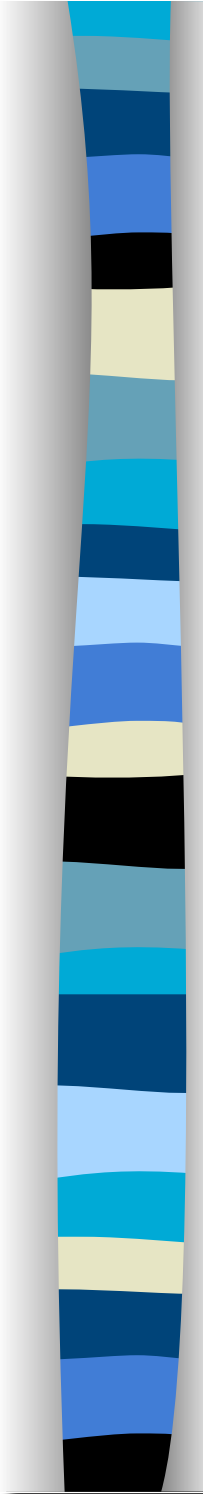
- S'il manque un deuxième évaluateur : le Directeur des Services Généraux ou son délégué.

- Si pas de supérieur hiérarchique :
 - **Premier évaluateur** : Directeur des Services Généraux ou son délégué.
 - **Second évaluateur** : Directeur adjoint en charge des Ressources Humaines ou son délégué.



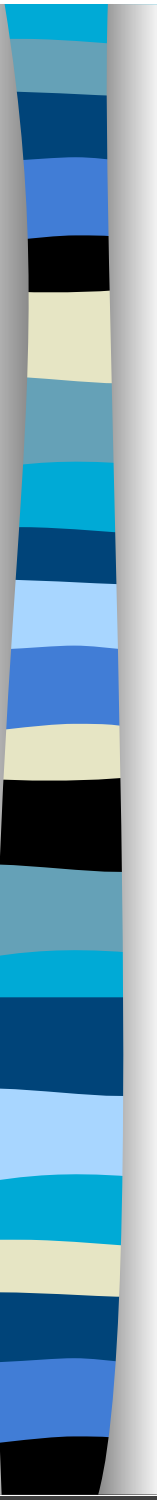
LES EVALUATEURS : CAS PARTICULIERS

- **Si l'agent a effectué ses prestations sous la supervision d'un tiers pendant un minimum de 50 % de la période évaluée : le tiers participe activement au processus d'évaluation.**



LES EVALUATEURS : CAS PARTICULIERS

- **Remplacement des évaluateurs si ceux-ci n'offrent pas toutes les garanties d'indépendance et d'impartialité.**
- **Remplacement des évaluateurs pour de justes motifs.**
- **Les assistants administratifs des cabinets seront évalués par le Secrétaire de cabinet et le Directeur des Services Généraux.**



LES EVALUATEURS : CAS PARTICULIERS

- **Pour le SRI, le rôle du second évaluateur sera assuré par le Chef de Corps adjoint ou son délégué.**
- **Les Directeurs seront évalués par le Secrétaire communal f.f.. L'organe de recours sera le Collège.**



DEROULEMENT

- **Envoi des convocations avec le projet d'évaluation dans un délai de 5 à 10 jours ouvrables avant la date de l'entretien.**
- **Le second évaluateur doit transmettre dans les 15 jours suivant l'entretien le document dûment complété au Service Formation et Evaluation.**



PROCEDURE DE RECOURS

- **L'agent doit introduire son recours dans les 10 jours ouvrables auprès du Secrétariat communal. Il devra être convoqué dans un délai de 20 jours ouvrables.**
- **La réclamation devra reprendre les motivations poussant l'agent à introduire le recours et préciser s'il sera ou non accompagné.**
- **Un procès-verbal d'audition sera rédigé.**



PLAN D'ACTION ET ENTRETIENS INTERMEDIAIRES

- **Des objectifs devront être proposés à l'agent au sein d'un plan d'action qui devra être évalué au cours d'entretiens intermédiaires :**
 - **En cas d'évaluation excellente, très positive, positive ou satisfaisante : entretien intermédiaire annuel.**
 - **En cas d'évaluation à améliorer : entretien intermédiaire semestriel.**
 - **En cas d'évaluation insuffisante : entretien intermédiaire trimestriel.**



CONSEQUENCES DE L'ÉVALUATION

- **Si l'évaluation est au moins à améliorer, l'agent a droit à une évolution de carrière.**
- **Une évaluation insuffisante empêche toute évolution et promotion.**
- **Deux évaluations insuffisantes peuvent enclencher la procédure d'inaptitude professionnelle.**



ANALYSE

- **Appréciation \leftrightarrow cotation ;**
- **Augmentation des critères d'analyse ;**
- **Augmentation des classements finaux ;**
- **Etablissement d'un plan d'action ;**
- **Entretiens intermédiaires de suivi.**