

COMMUNE D'OBERHAUSBERGEN

Département  
du Bas-Rhin

Arrondissement de  
Strasbourg

Nombre de  
conseillers élus :  
**29**

Conseillers en  
fonction :  
**29**

Conseillers  
présents :  
**20**

**Extrait du procès-verbal des  
délibérations du Conseil Municipal**

Séance du lundi 26 septembre 2022

Sous la présidence de Mme Cécile DELATTRE, Maire

**VI – RESSOURCES HUMAINES**

**2022 – 54 (9) : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Rapport au Conseil municipal :

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place le 1<sup>er</sup> avril 2019, par délibération du 4 mars 2019.

Pour rappel, le RIFSEEP est composé de 2 parts :

- IFSE : indemnité principale qui repose sur :
  - les fonctions exercées par l'agent (et non pas le grade),
  - l'expérience professionnelle de l'agent.
- CIA : indemnité accessoire qui repose sur la manière de servir, en lien avec l'évaluation professionnelle. Son caractère complémentaire doit toujours être fixé et ne doit pas, en principe, représenter une part disproportionnée dans le RIFSEEP. Il a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte des objectifs et de la manière de servir.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération pour les agents, régime qui ne peut pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. Les corps d'Etat servent de références, et, en tout état de cause, constituent les limites infranchissables pour la territoriale (article 88 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Ce sont les décisions de justice qui sont venues largement et progressivement réaffirmer, interpréter, préciser les textes règlementaires et notamment opérer les « arbitrages » entre les grands principes énoncés ci-dessus, entre ce qui relève de la libre administration des organes délibérants et ce qui relève de la parité, venant limiter cette libre administration au nom de l'intérêt général.

L'application du RIFSEEP devait s'effectuer de manière échelonnée dans le temps, par cadres d'emplois, au fil de la parution des arrêtés ministériels pris pour les corps de l'Etat.

REÇU EN PREFECTURE

le 04/10/2022

Application agréée E-legalite.com

99\_SE-067-216700439-20220926-2022\_54-DE

Il s'avère que la délibération prise en 2019 n'a pas évolué avec :

- ✓ La jurisprudence,
- ✓ L'évolution de la classification des groupes de fonctions par catégorie,
- ✓ La ventilation du montant maximum global annuel entre les 2 parts (IFSE et CIA),
- ✓ Les décrets publiés en 2020 et 2021 (nouveaux cadres d'emplois éligibles).

- Vu** le code général des collectivités territoriales,
- Vu** le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.712-1, L.714-4 et suivants,
- Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- Vu** le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
- Vu** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- Vu** l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu** l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu** l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu** l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu** l'arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des ingénieurs au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1<sup>er</sup> groupe et du 2<sup>ème</sup> groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu** l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

REÇU EN PREFECTURE

le 04/10/2022

Application agréée E-legalite.com

- Vu** l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu** la délibération antérieure relative à la mise en œuvre du RIFSEEP du 4 mars 2019,
- Vu** l'avis du Comité technique en date du 8 septembre 2022,

**Considérant** qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes,
- valoriser l'expérience professionnelle,
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions,
- renforcer l'attractivité de la collectivité.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles légalement cumulables.

## **ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES**

Le RIFSEEP est versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Attachés,
- Rédacteurs,
- Adjoint administratifs,
- Ingénieurs,
- Techniciens
- Agents de maîtrise,
- Adjoint techniques,
- Agent territorial spécialisé des écoles maternelles,
- animateurs,
- Adjoint d'animation,
- Opérateurs des activités physiques et sportives,
- Adjoint du patrimoine.

Le RIFSEEP peut être versé aux agents contractuels de droit public, recrutés sur le fondement des articles L.332-8 (ex article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984), L332-13 (ex-article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984), L332-14 (ex article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984), L. 332-23 et L.332-24 (ex article 3 de la loi du 26 janvier 1984) du code général de la fonction publique à partir de 3 mois de présence.

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

REÇU EN PREFECTURE

Le 04/10/2022

Application agréée E-legalite.com

99\_SE-007-210700409-20220920-2022\_54-0E

## **ARTICLE 2 : L'IFSE, PART FONCTIONNELLE**

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion,
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

### **a) Le rattachement à un groupe de fonctions**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquels les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte (voir annexe 1) :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et des sous-critères suivants :
  - o Niveau hiérarchique,
  - o Nombre de collaborateurs encadrés directement,
  - o Type de collaborateurs encadrés,
  - o Niveau d'encadrement ou de coordination,
  - o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique),
  - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs,
  - o Délégation de signature.
- De la technicité, de l'expertise, de l'expérience ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions et des sous-critères suivants :
  - o Connaissances requises,
  - o Technicité, niveau de difficulté,
  - o Champ d'application,
  - o Niveau de diplôme requis,
  - o Certification, habilitation,
  - o Autonomie,
  - o Influence, motivation d'autrui,
  - o Rareté de l'expertise.
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et des sous-critères suivants :

REÇU EN PREFECTURE

Le 04/10/2022

Application agréée E-legalite.com

- o Relations externes, internes (typologie de l'interlocuteur),
- o Contact avec un public difficile,
- o Impact sur l'image de la collectivité,
- o Risque d'agression physique,
- o Risque d'agression verbale,
- o Exposition aux risques de contagion(s),
- o Risque de blessure,
- o Déplacements hors de la commune,
- o Variabilité des horaires,
- o Contraintes météorologiques,
- o Actualisation des connaissances,
- o Liberté de pose des congés,
- o Obligation d'assister aux instances,
- o Engagement de la responsabilité financière,
- o Engagement de la responsabilité juridique,
- o Respect de la confidentialité.

#### **b) L'expérience professionnelle**

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 2) :

- Expérience dans le domaine d'activité,
- Expérience dans d'autres domaines,
- Connaissance de l'environnement de travail,
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience,
- Capacités à mobiliser les acquis des formations suivies,
- Capacités à exercer les activités de la fonction.

### **ARTICLE 3 : LE CIA, PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR**

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir**, en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué. Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

#### **Les critères d'évaluation :**

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :



- Valeur professionnelle et réalisation des objectifs,
- Compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles,
- Capacités d'encadrement (pour les agents encadrants exclusivement) ou d'expertise,
- Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste,
- Sens du service public.

REÇU EN PREFECTURE

le 04/10/2022

Application agréée E-lespalle.com

#### **ARTICLE 4 : MODULATION DE L'IFSE ET DU CIA EN FONCTION DE L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE DES AGENTS ET AUTRES CONGES**

L'IFSE et le CIA seront maintenus dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé pour adoption ou de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS pour accident de service, de trajet ou maladie professionnelle). Le CIA ne pourra être modulé qu'en fonction de l'engagement professionnel de l'agent sur la période travaillée. Il ne pourra pas être réduit en proportion de la durée du congé.

L'IFSE et le CIA ne seront pas versés durant les congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire (CMO), placé rétroactivement en congé de longue maladie (CLM), en congé de longue durée (CLD), ou en congé de grave maladie conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO.

L'IFSE et le CIA seront suspendus à partir du 9<sup>ème</sup> jour, à raison d'1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence en cas de congé de maladie ordinaire.

Le décompte des jours tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année civile.

#### **ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA**

Conformément à l'article L.714-5 alinéa 2 du code général de la fonction publique suscitée, le Maire propose la répartition cumulée des deux parts (IFSE et CIA) comme suit :

- 60 % affectés sur le l'IFSE,
- 40 % affectés sur le CIA.

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois suivants :

<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Cadres d'emplois concernés</b>	<b>Montant plafond annuel fonction (IFSE) (60% du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)</b>	<b>Montant plafond annuel fonction (CIA) (40 % du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)</b>	<b>Montant du plafond réglementaire RIFSEEP (IFSE + CIA) fixé par arrêtés ministériels</b>
A1 (Groupe 1)	DGS	Attaché	25 560,00 €	17 040,00 €	42 600,00 €
A2 (Groupe 2)	Directeur financier	Attaché	22 680,00 €	15 120,00 €	37 800,00 €
	DST	Ingénieur	28 440,00 €	18 960,00 €	47 400,00 €
A3 (Groupe 3)	Collaborateur du Maire	Attaché	18 000,00 €	12 000,00 €	30 000,00 €
B1 (Groupe 1)	Directeur	Animateur	11 916,00 €	7 944,00 €	19 860,00 €
	DRH	Technicien	13 404,00 €	8 936,00 €	22 340,00 €
B2 (Groupe 2)	Agent d'état civil chargé d'accueil	Rédacteur	10 920,00 €	7 280,00 €	18 200,00 €
B3 (Groupe 3)	Adjoint au responsable de service	Animateur	9 987,00 €	6 658,00 €	16 645,00 €

REÇU EN PRÉFECTURE

le 04/10/2022

Application agréée E-legalite.com

99\_SE-007-210703439-20220926-2022\_54-DE

C1 (Groupe 1)	Responsable de service	Adjoint administratif	7 560,00 €	5 040,00 €	12 600,00 €
	Responsable de service	Adjoint du patrimoine	7 560,00 €	5 040,00 €	12 600,00 €
	Adjoint au responsable de service	Adjoint administratif	7 560,00 €	5 040,00 €	12 600,00 €
	Adjoint au responsable de service (agent logé par nécessité absolue de service)	Adjoint technique	4 770,00 €	3 180,00 €	7 950,00 €
C2 (Groupe 2)	Adjoint au responsable de service	Adjoint administratif	7 200,00 €	4 800,00 €	12 000,00 €
	Adjoint au responsable de service	Adjoint d'animation	7 200,00 €	4 800,00 €	12 000,00 €
	Agent chargé de la communication	Adjoint administratif	7 200,00 €	4 800,00 €	12 000,00 €
	Agent d'état civil chargé d'accueil	Adjoint administratif	7 200,00 €	4 800,00 €	12 000,00 €
	Assistant de gestion administratif	Adjoint administratif	7 200,00 €	4 800,00 €	12 000,00 €
	Agent d'accueil	Adjoint administratif	7 200,00 €	4 800,00 €	12 000,00 €
	Agent technique polyvalent	Adjoint technique	7 200,00 €	4 800,00 €	12 000,00 €
	Agent technique polyvalent (agent logé par nécessité absolue de service)	Adjoint technique	4 770,00 €	3 180,00 €	7 950,00 €
	Agent spécialisé des écoles maternelles	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	7 200,00 €	4 800,00 €	12 000,00 €
	Animateur périscolaire	Adjoint d'animation	7 200,00 €	4 800,00 €	12 000,00 €
	Animateur périscolaire	Opérateur des activités physiques et sportives	7 200,00 €	4 800,00 €	12 000,00 €
	Agent de restauration	Adjoint technique	7 200,00 €	4 800,00 €	12 000,00 €
	Agent chargé de la propreté	Adjoint technique	7 200,00 €	4 800,00 €	12 000,00 €

Ces plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

REÇU EN PREFECTURE

le 04/10/2022

Application agréée E-legalite.com

99\_SE-007-2167 03439-2022 0026-2022\_54-0E



Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

## DECIDE

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'instaurer la clause de sauvegarde suivante : sauf variation de la quotité horaire d'un agent, le régime indemnitaire mensuel versé en application du RIFSEEP ne pourra être inférieur à celui perçu par un agent de la commune au mois de septembre 2022, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (exemple GIPA, SFT)
- De mettre à jour la présente délibération conformément à l'évolution des dispositions législatives, réglementaires,
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime,
- D'abroger la délibération du RIFSEEP du 4 mars 2019 à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022.

## AUTORISE

- l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des dispositions définies ci-dessus,
- l'autorité territoriale à moduler l'IFSE et le CIA au vu de l'indisponibilité physique des agents et autres périodes de congés selon les modalités prévues ci-dessus,

**FIXE** la date d'effet des dispositions de la présente délibération au 1<sup>er</sup> novembre 2022.

## PJ :

- ✓ Annexe 1 – Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions pour prendre en compte les fonctions, les sujétions et l'expertise (IFSE),
- ✓ Annexe 2 – Grille d'indicateurs pour prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir (IFSE),
- ✓ Annexe 3 – Grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal.

Adoptée à l'unanimité



Pour extrait conforme,  
Le Maire,

Cécile DELATTRE

REÇU EN PREFECTURE

Le 04/10/2022

Application agréée E-legalite.com

**Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions**

Critères	Indicateurs	Echelle d'évaluation				
		DGS	Directeur	Responsable de service	Encadrant intermédiaire	Non encadrant
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique					
	15	15	12	9	6	2
	Nombre de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 et plus
	10	0	4	6	8	10
	Type de collaborateurs encadrés	Directeur	Responsable	Agents d'exécution	Aucun	
	8	3	3	2	0	
	Niveau d'encadrement ou de coordination	Stratégique	Intermédiaire	De proximité	Coordination	Sans
	10	10	6	4	2	0
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	10	10	6	4	2	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Intermédiaire	Faible	Sans	
	10	10	6	4	0	
	Délégation de signature	OUI	NON			
	2	2	0			
	Nombre de points maxi	65				

REÇU EN PRÉFECTURE

Le 04/10/2022

Application agréée e-legalite.com

Critères	Indicateurs	Echelle d'évaluation				
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissances requises	Connaissance	Maîtrise	Expertise		
	5	2	4	5		
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil / interprétation	Arbitrage / décision		
	5	1	3	5		
	Champ d'application	Monométier ou mono- sectoriel	Diversité domaines de compétences			
	4	1	4			
	Niveau de diplôme requis	I (Bac+5)	II (Bac+4)	III (Bac +2)	IV (Baccalauréat)	V (CAP, BEP)
	5	5	4	3	2	1
	Certification / habilitation	OUI	NON			
	2	2	0			
	Autonomie	restreinte	encadrée	large		
	4	1	3	4		
	Influence / motivation d'autrui	Forte	Faible			
	3	3	2			
	Rareté de l'expertise	OUI	NON			
2	2	0				
Nombre de points maxi	30					

REÇU EN PRÉFECTURE

le 04/10/2022

Application agréée E-legalite.com

Critères	Indicateurs	Echelle d'évaluation				
		Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs	Sans
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel  (issues de la fiche de poste et du document unique)	Relations externes / internes (typologie de l'interlocuteur)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs	Sans
	5	2	1	1	1	0
	contact avec un public difficile	oui	ponctuel	non		
	3	3	1	0		
	Impact sur l'image de la collectivité	très sensible	sensible	peu sensible		
	5	5	3	1		
	Risque d'agression physique	élevé	modéré	faible	non	
	5	5	3	1	0	
	Risque d'agression verbale	élevé	modéré	faible	non	
	3	3	2	1	0	
	Exposition aux risques de contagion(s)	élevé	modéré	faible	non	
	5	5	3	1	0	
	Risque de blessure	très grave	grave	légère	Sans	
	8	8	5	1	0	
	Déplacements hors de la commune	fréquente	rare	sans objet		
	2	2	1	0		
	Variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare	Sans objet	
	5	5	3	1	0	
	Contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
	3	3	1	0		
	Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
	3	3	2	1		
	Liberté pose congés	imposée	restreinte	encadrée		
	3	3	1	0		
	Obligation d'assister aux instances	récurrente	ponctuelle	rare / sans objet		
	2	2	1	0		
	Engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans objet	
	5	5	3	1	0	
	Engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	Sans objet	
	5	5	3	1	0	
respect de la confidentialité	fort	faible	sans objet			
3	3	1	0			
Nombre de points maxi	65					

Annexe 2 : Grille de cotation pour prendre en compte l'expérience professionnelle

REÇU EN PRÉFECTURE

le 04/10/2022

Application agréée E-legalite.com

CRITERES	INDICATEURS	ECHELLE D'EVALUATION				
<b>Prise en compte de l'expérience professionnelle</b>  (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction)	Expérience dans le domaine d'activité	0 à 1 an	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	15	0	2	5	10	15
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables	non évaluable	
	5	1	3	5	0	
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable (nouvel arrivant)	
	5	1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (capacité à transmettre des savoirs)	non évaluable
	10	2	3	5	10	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (capacité à transmettre les savoirs acquis en formation)	non évaluable
	10	2	3	5	10	0
	Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
	5	3	2	-3	-6	0
<b>Nombre de points maxi</b>	<b>50</b>					

REÇU EN PRÉFECTURE

1e 04/10/2022

Application agréée E.legalite.com

**Annexe 3 :** Grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

<b>BAREME CIA</b>		
<b>Critères</b>	<b>Nb points maxi</b>	<b>Nb points à attribuer</b>
<b>VALEUR PROFESSIONNELLE</b>		
Réalisation des objectifs	<b>5</b>	
Esprit d'initiative / force de proposition	<b>5</b>	
Sens du service public	<b>5</b>	
Ponctualité - respect des horaires	<b>5</b>	
Posture et attitude adapté à la fonction	<b>5</b>	
<b>COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</b>		
Travail en autonomie sur les projets	<b>5</b>	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	<b>5</b>	
Capacité à mettre en œuvre les spécialités du métier	<b>5</b>	
Capacité à développer les savoirs et à monter en compétences	<b>5</b>	
Qualité du travail	<b>5</b>	
<b>QUALITES RELATIONNELLES</b>		
Respect de la hiérarchie	<b>5</b>	
Capacité à travailler en équipe	<b>5</b>	
Respect de l'organisation collective du travail	<b>5</b>	
<b>CAPACITE D'ENCADREMENT (pour les agents encadrants exclusivement)</b>		
Potentiel d'encadrement	<b>5</b>	
Capacités d'expertise	<b>5</b>	
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	<b>5</b>	
<b>NIVEAU D'ENGAGEMENT</b>		
Valeur professionnelle de l'agent	<b>5</b>	
Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions	<b>5</b>	
Contribution à la continuité du service dans le cadre du remplacement de collègues absents	<b>5</b>	
Capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et externes	<b>5</b>	
<b>TOTAL POINTS</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

**Barème CIA : résultat et comportement**

REÇU EN PREFECTURE

le 04/10/2022

Application agréée E-legalite.com

Résultat / comportement : Inférieur aux attentes	0 point
Résultat / comportement : Insuffisant, compétences à acquérir	1 point
Résultat / comportement : Satisfaisant	3 points
Résultat / comportement : supérieur aux attentes	5 points

Attribution de points	Part de la prime
<b>0 à 15 points :</b>	<b>15%</b>
<b>16 à 30 points :</b>	<b>30%</b>
<b>31 à 45 points :</b>	<b>45%</b>
<b>46 à 60 points</b>	<b>60%</b>
<b>61 à 75 points</b>	<b>75%</b>
<b>76 à 90 points</b>	<b>90%</b>
<b>91 à 100 points</b>	<b>100%</b>

REÇU EN PREFECTURE

le 04/10/2022

Application agréée E-lesjalte.com