

Extrait du registre
des délibérations du conseil
communautaire de la communauté de
communes Sauer Pechelbronn

séance du 13/11/2017

Date de la convocation:
06/11/2017
Date d'affichage:
07/11/2017

L' an 2017 et le 13 Novembre à 19 heures 30 minutes, le conseil communautaire, régulièrement convoqué, s' est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, maison des services et des associations à Durrenbach sous la présidence de HAAS Jean-Marie, délégué(e) titulaire.

Nombres de membres:
Afférents au conseil
communautaire : 35
En exercice : 35
Votants : 31

Présents : Tous les délégués (ou suppléants) sauf :

Excusé(s) ayant donné procuration : MM : JULLY Jean-Marie à Mme WEISS Marie-Line, SIGRIST Benoît à M. FUCHS Alain

Excusé(s) : Mme HASENFRATZ Rachel, MM : KAISER Francis, SCHERTZ Christophe

Secrétaire de séance :
M. BALL Jean-Claude.

Réf : 091.2017
Vote : A la majorité
Pour : 28
Contre : 1
Abstentions : 3
Mention exécutoire : Non

091.2017 : Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu les statuts définissant la composition et les compétences de la communauté de communes, et l'arrêté préfectoral correspondant portant extension et modification des statuts de la communauté de communes Sauer-Pechelbronn en date du 29 août 2017,

Vu la délibération du conseil communautaire n°009.2017 en date du 20 février 2017 définissant l'intérêt communautaire,

VU

- La loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,
- L'arrêté préfectoral du 24 décembre 2007 portant création de la communauté de communes SAUER PEHELBRONN, et les arrêtés complémentaires portant extension des compétences et modification des statuts, et notamment l'arrêté préfectoral du 29.08.2017, dernier en vigueur,
- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret modifié 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,
- le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le 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,
- 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,
- 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,
- 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,
- 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,
- l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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,
- 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,
- l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministère de l'intérieur 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,
- l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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,

- l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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,
- l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et vde l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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,
- la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFFSEP,
- la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,
- VU la délibération du conseil communautaire n°096.2011 en date du 05.12.2011 : « GRH : Mise en place de l'entretien professionnel d'évaluation et de progrès : expérimentation »,
- VU la délibération du conseil communautaire n°152.2014 en date du 15.12.2014 : « Entretien professionnels d'évaluation et de progrès : pérennisation »,
- VU l'avis du Comité Technique en date du 17.10.2017, relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de de l'établissement.
- Considérant que le dispositif des entretiens professionnels est en place à la communauté de communes,
- 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,
- Vu l'avis favorable du bureau exécutif,
- Entendu l'exposé du président, qui informe l'assemblée que,

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.

L'établissement 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 l'établissement et reconnaître les spécificités de certains postes (fonctions particulières : DGS, responsable de service, agent ressource, chef de projet...),
- 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, en valorisant le travail des agents,
- renforcer l'attractivité de l'établissement, et limiter la fuite de compétences,
- compléter le dispositif organisationnel et de management, intégrant un fonctionnement participatif en mode projet et les entretiens professionnels d'évaluation et de progrès,

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

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé à l'ensemble des fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois présents dans l'établissement ainsi qu'à l'ensemble des agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps partiel et à temps non complet, et notamment les :

- administrateurs territoriaux ;

- attachés territoriaux ;
- secrétaires de mairie ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;

- agents de maîtrise territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux ;

- éducateurs territoriaux des APS ;
- opérateurs territoriaux des APS ;

- animateurs territoriaux ;
- adjoints d'animation territoriaux ;

- adjoints territoriaux du patrimoine.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante : mensuelle, 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 modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté individuel par agent concerné, fixant la base appliquée à l'agent et le montant réellement perçu.

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

Modulation selon l'absentéisme :

En cas d'absence : les conditions de suspension du RIFSEEP - part IFSE - sont les suivantes : Application des dispositions applicables à la fonction publique d'Etat (à ce jour décret n°2010-997) pour les congés de maladie ordinaire, congés de longue maladie et congé de longue durée, grave maladie, congés pour accident de service ou maladie professionnelle et congés maternité, paternité, adoption.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions (PART IFS(E) : indemnité de fonctions, de sujétions)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles 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 des 4 points ci-dessous listés (cf. annexe 1, grille de cotation des postes) :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de la /de/du :
 - o Niveau hiérarchique,
 - o Nombre de collaborateurs encadrés directement,
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement
 - o Niveau de responsabilité lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique,...)
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs,
 - o Délégation de signature.
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, apprécié au regard de la/de/du :
 - o Connaissance requise
 - o Technicité, niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie
 - o Influence/motivation d'autrui
 - o Rareté de l'expertise
 - o Veille stratégique et/ou prospective

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (issues de la fiche de poste et du document unique d'évaluation des risques professionnels), appréciés au regard de la/de/du/des :
 - o Relations externe/internes (typologie des interlocuteurs)
 - o Contact avec les publics difficiles
 - 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 Itinérance/déplacements
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - 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 Zone d'effraction
 - o Actualisation des connaissances
 - o Travail en équipe – affecté à une équipe avec participation à la performance collective du service
- D'une valorisation contextuelle propre à l'établissement permettant la prise en compte de fonctions particulières exercées :
 - o Exercice des fonctions de chef de projet (cf. référentiel de la fonction)
 - o Tutorat et accompagnement (stagiaires, emplois aidés...)
 - o Référent interne sur des compétences transversales (TIC, applicatifs logiciels, communication,...)
 - o Fonctions particulières exercées en interne (notamment régisseur de régie, correspondant CNIL, agent d'accueil MSAP (Maison des Services au Public), assistant de prévention, fonctions mutualisées avec les communes membres ou des collectivités voisines, animateur de réseaux locaux (réseau des agents locaux-secrétaires de mairie)...),

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

GROUPES	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant minimum annuels	Montants maximum annuels (réf. aux montants maxima prévus par les textes*)
A1	<i>Direction :</i> – DGS, – Agent de développement	<i>Administrateurs Attachés</i>	0 € 0 €	49 980 € 36 210 €
A2	– Chargé de mission polyvalent généraliste – politiques transversales – DGA	<i>Administrateurs Attachés</i>	0 € 0 €	46 920 € 32 130 €
A3	– Juriste, expert spécialisé (RH, marchés publics, assurances, MOE) – Chef de service	<i>Administrateurs Attachés</i>	0 € 0 €	42 330 € 25 500 €
A4	– Chargé de mission expert (domaine de compétence spécifique-thématique)	<i>Attachés</i>	0 €	20 400 €
B1	– Chargé de mission – assistant projets	<i>Rédacteurs</i>	0 €	17 480 €
B2	– Gestionnaire, animateurs de services (SIG, animateur Espace Info Energie, Conseiller en énergie partagé, secrétariat général...)	<i>Rédacteurs</i>	0 €	16 015 €
B3	– Assistant de direction spécialisé	<i>Rédacteurs</i>	0 €	14 650 €
C1	– Assistants de direction – Chefs d'équipe technique, animateur coordonnateur	<i>Adjoint administratifs Adjoints du patrimoine Opérateurs des APS Agents de maîtrise Adjoints techniques</i>	0 € 0 € 0 € 0 € 0 €	11 340 € 11 340 € 11 340 € 11 340 € 11 340 €
C2	– Assistants de gestion, – agents d'accueil, – agents techniques polyvalents, – animateurs	<i>Adjoint administratifs Adjoints du patrimoine Opérateurs des APS Agents de maîtrise Adjoints techniques</i>	0 € 0 € 0 € 0 € 0 €	10 800 € 10 800 € 10 800 € 10 800 € 10 800 €

* « En raison de l'application des plafonds réglementaires, il est précisé que les montants plafonds indiqués dans le tableau ci-dessus évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat ».

b) L'expérience professionnelle (Part I(FS)E : indemnité d'expertise) :

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 (cf annexe 1, grille de cotation des postes) : Prise en compte des éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour l'attribution du montant individuel indemnitaire :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines et parcours professionnel antérieur ;
- Connaissance de l'environnement de travail, du fonctionnement de l'établissement, de ses procédures et du milieu institutionnel ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience, optimisation et intégration dans une dynamique collective et transversale ;
- Capacités à mobiliser les acquis des formations suivies et optimisation de l'utilisation des outils et méthodes de travail ;
- Capacités à exercer les activités de la fonction avec réactivité et adaptabilité aux changements et aux situations ;
- Connaissance et mobilisation du milieu public, professionnel, associatif et citoyen (lien avec les acteurs locaux du territoire).

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant :

1 point = 1 % de majoration (afin de favoriser la montée en compétences et les responsabilités).

Envoyé en préfecture le 28/11/2017

Reçu en préfecture le 28/11/2017

Afinché le

Berger
Levrault

ID : 067-200013050-20171113-D_CC_091_2017-DE

LE CIA (Complément Indemnitaire Annuel) : PART FACULTATIVE 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 d'évaluation et de progrès.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante : mensuelle.
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 occupés sur un emploi 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 individuel, fixant la base appliquée à l'agent et le montant réellement perçu.

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

Modulation selon l'absentéisme :

En cas d'absence : les conditions de suspension du RIFSEEP - part CIA - sont identiques à la part ISFE tels que précisés ci-dessus.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants (en lien avec les critères de l'entretien professionnel d'évaluation et de progrès tels qu'apparaissant dans les comptes rendus correspondants) :

- *Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,*
- *Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,*
- *Qualités relationnelles,*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,*

Permettant d'apprécier le niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

GROUPES	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant minimum annuels	Montants maximum annuels (réf. aux montants maxima prévus par les textes*)
A1	Direction : – DGS, – Agent de développement	Administrateurs Attachés	0 € 0 €	8 820 € 6 390 €
A2	– Chargés de mission polyvalents généralistes – politiques transversales – DGA	Administrateurs Attachés	0 € 0 €	8 280 € 5 670 €
A3	– Juriste, expert spécialisé (RH, marchés publics, assurances, MOE) – Chef de service	Administrateurs Attachés	0 € 0 €	7 470 € 4 500 €
A4	– Chargé de mission expert (domaine de compétence spécifique-thématique)	Attachés	0 €	3 600 €
B1	– Chargé de mission	Rédacteurs	0 €	2 380 €
B2	– Gestionnaire, animateurs de services (SIG, animateur Espace Info Energie, Conseiller en énergie partagé, secrétariat général...)	Rédacteurs	0 €	2 185 €
B3	– Assistant de direction spécialisé	Rédacteurs	0 €	1 995 €
C1	– Assistants de direction – Chefs d'équipe technique, animateur coordonnateur	Adjoint administratifs Adjoints du patrimoine Opérateurs des APS Agents de maîtrise Adjoints techniques	0 € 0 € 0 € 0 € 0 €	1 260 € 1 260 € 1 260 € 1 260 € 1 260 €
C2	– Assistants de gestion, – agents d'accueil, – agents techniques polyvalents, – animateurs	Adjoint administratifs Adjoints du patrimoine Opérateurs des APS Agents de maîtrise Adjoints techniques	0 € 0 € 0 € 0 € 0 €	1 200 € 1 200 € 1 200 € 1 200 € 1 200 €

* « En raison de l'application des plafonds réglementaires, il est précisé que les montants plafonds indiqués dans le tableau ci-dessus évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat ».

Le conseil communautaire, après en avoir délibéré, à la majorité, une voix contre, trois abstentions, décide :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,
- De préciser que la mise en œuvre des deux composantes du RIFSEEP (IFSE et CIA) entraînent l'abrogation des dispositions contenues dans les délibérations antérieures relatives à l'ensemble des primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir, pour les agents concernés.
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 01.01.2018,
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,

- D'autoriser 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 principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Pièces annexées à la présente délibération :

Annexe 1 – Répartition des emplois de l'établissement par groupes de fonctions, permettant la détermination du montant de la part IFSE du RIFSEEP.

Annexe 2 – Grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et la manière de servir, permettant la détermination du montant de la part CIA du RIFSEEP.

Le président sera chargé de l'exécution de la présente décision.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

Pour copie conforme :

DURRENBACH, le 23/11/2017

*Délibération exécutoire de plein droit
conformément aux dispositions de la Loi n° 82-623
du 22 juillet 1982*

Le président,
Jean-Marie HAAS

Acte rendu exécutoire après dépôt en SOUS
PREFECTURE DE HAGUENAU -
WISSEMBOURG le :

et publication ou notification du :

Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions (part IFS-E)

Envoyé en préfecture le 28/11/2017

Approuvé en préfecture le 27/01/2018

Affiché le

Requet
Levrault

ID : 067-200013050-20171113-D_CC_091_2017-DE

RIFSEEP - grille de répartition des emplois de l'établissement par groupes de fonction (part IFS-E) et calcul du montant annuel						Intitulé du poste
SAISIE DES POINTS			Part IFS = liée au poste, part E liée au titulaire du poste, part CIA liée à l'engagement et la manière de servir de l'agent			Intitulé du poste
V1 FKl 08/2017						
Part fonctionnelle IFS (indemnité de fonction, de sujétions) 1/4	Indicateur	échelle d'évaluation				Titulaire du poste
Catégorie Hiérarchique du poste	A, B ou C	et groupe				
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	Direction : DGS et agent de développement	Chargé de mission polyvalent ou expert, juriste expert	Responsable de services-chargé de mission	Coordinateur - responsable d'équipe	Agent d'exécution
	5	5	4	3	2	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement ou coordonnés) - y compris postes intérim - remplacements non comptés	0 1 à 2	3 à 4	5 à 7	8 ou plus	
	4	0	1	2	3	4
	Type de collaborateurs encadrés ou coordonnés	Cadre sup - chargés de mission A	Responsable de services	Coordonneurs - responsables d'équipe - animateur de services	Agents d'exécution	Aucun
	4	4	3	2	1	0
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité ou coordination	Sans	
	4	4	3	2	0	
	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	4	4	3	2	1	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible		
	3	3	2	1		
	délégation de signature	OUI	NON			
	1	1	0			
Sous total des points 25						S/s Total

Part fonctionnelle IFS (indemnité de fonction, de sujétions) 2/4	Indicateur	échelle d'évaluation			
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise (généraliste)	expertise (sujets pointus)		
	4	1	4		
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision	
	6	1	4	6	
	champ d'application (poste correspondant à un métier répertoire CNFPT = monométier, sinon plurimétiers (assemblage de plusieurs métiers)	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc		
	3	1	3		
	diplôme (niveau de diplôme attendu sur le poste)	I (BAC + 5 en plus)	II (BAC + 4)	III (BAC + 2)	IV (BAC)
	5	5	4	3	2
	certification (Poste nécessitant une qualification type CACES, habilitation élec...ou compétence particulière avec mises à jour (assistant de prévention))	OUI	NON	multi qualification	
	2	1	0	2	
	autonomie (degré d'autonomie accordé au poste)	restreinte	encadrée	large	
	4	1	2	4	
	Influence/motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) : relations fonctionnelles	Forte	Faible		
	3	4	1		
	Rareté de l'expertise (valorisation de métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché du travail)	Oui	non		
	1	1	0		
	Fonctions de veille stratégique et/ou prospective (politiques publiques)	Oui	non		
	2	2	0		
Sous total des points 30					
					S/s Total

Part fonctionnelle IFS (indemnité de fonction, de sujétions) 3/4	Indicateur	échelle d'évaluation				
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 des interlocuteurs)	Elus	Administrés/visiteurs	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
	5	1	1	1	1	1
	contact avec publics difficiles	oui	non			
	3	3	0			
	impact sur l'image de la collectivité (poste en contact direct avec le public,...)	immédiat - grand public	immédiat - partenaires	Différé - grand public	Différé - partenaires	Sans
	5	5	3	2	1	0
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
	5	1	3	5		
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
	3	1	2	3		
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé	sans objet	
	5	1	3	5	0	
	risque de blessure	très grave	grave	légère		
	10	10	5	1		
	itinérance/déplacements (hors formations), travail multi sites	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
	5	5	3	1	0	
	variabilité des horaires - adaptabilité	fréquente	ponctuelle	rare		
	7	7	3	1		
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
	5	5	2	0		
	contraintes météorologiques	fortes	modérées	faibles	sans objet	
	5	5	2	1	0	
	travail posté	OUI	NON			
	2	2	0			
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
	2	0	1	2		
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
	2	0	1	2		
	engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible		
	3	3	2	1		
	engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible		
	3	3	2	1		
	zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière		
	3	3	1	0		
	Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
	3	3	2	1		
	Travail en équipe - affecté à une équipe avec participation à la performance collective du service	oui	non			
	4	4	0			
Sous total des points 80						S/s Total

Part fonctionnelle IFS (indemnité de fonction, de sujétions) 4/4	Indicateur	échelle d'évaluation				
Valorisation contextuelle	Exercice des fonctions de chef de projet - conduite de projets (cf. référentiel de la fonction)	Fonctions exercées à titre principal	Fonctions exercées à titre accessoire	membre équipe projet	contributeur ponctuel	
	15	15	10	5	1	
	Tutorat et accompagnement (hors hiérarchie)	Emplois aidés - emplois temporaires - stagiaires longue durée	Emplois aidés - jobs d'été - stagiaires courte durée (mois de 1 mois en moyenne)	Ponctuel		
	5	5	3	1		
	Référent interne sur des compétences transversales (applicatifs logiciels, communication, finances, service support...)	Oui - multiples	Oui - mono	Non		
	4	4	2	0		
	Fonctions particulières : exercées en interne (régisseur de régie, correspondant CNIL, agent d'accueil MSAP), assistant de prévention, mutualisées; fonctions particulières mutualisées avec les communes membres ou des collectivités voisines, animateur de réseaux locaux (réseau des agents locaux-secrétaires de mairie)...),	Une fonction particulière exercée en interne	Deux fonctions particulières exercées en interne	Trois fonctions particulières exercées en interne	Fonctions mutualisées avec les communes membres exercées	sans
	9	3	2	2	2	0
	Fonctions particulières exercées en lien avec la fonction (intervenant jury concours, formateur CNFPT, enseignement...) sous réserve d'info à l'employeur	oui	non			
	2	1	0			
Sous total des points 35						S/s Total

Part fonctionnelle E (indemnité d'expertise)	Indicateur	échelle d'évaluation (catégorie A, B ou C) le 28/11/2017				
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité	0 à 2	2 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	> 15 ans
	6	0	1	2	4	6
	Expérience dans d'autres domaines et parcours professionnel antérieur	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	3	0	1	3		
	Connaissance de l'environnement de travail, du fonctionnement de l'établissement, de ses procédures et du milieu institutionnel	basique	courant	approfondi	non évaluable	
	5	1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience, optimisation et intégration dans une dynamique collective et transversale	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	5	1	2	3	5	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies et optimisation de l'utilisation des outils et méthodes de travail	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	5	1	2	3	5	0
	Capacité à exercer les activités de la fonction avec réactivité et adaptabilité aux changements et aux situations	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
	3	3	0	-3	-6	0
	Connaissance et mobilisation du milieu public, professionnel, associatif et citoyen (lien avec les acteurs locaux du territoire)	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
	3	3	0	-3	-6	0
Total des points E		30				S/s Total

Annexe 2 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir (part CIA) :

Part engagement professionnel et manière de servir - complément indemnitaire annuel individuel (CIA)	Indicateur	Points
A : Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs : 10 points	Ponctualité - adaptabilité	2
	Suivi des activités	2
	Esprit d'initiative	3
	Réalisation des objectifs (Prise en compte des résultats professionnels – activités du poste spécifiques (cf. compte-rendu d'EPEP)	3
B : Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques : 20 points	Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	3
	Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service (animation territoriale - sens du service public)	5
	Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	3
	Qualité du travail	3
	Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	3
	Prise en compte des compétences professionnelles et techniques spécifiques au poste (cf. compte-rendu d'EPEP)	3
C : Qualités relationnelles : 10 points	Niveau relationnel	3
	Capacité à travailler en équipe et contribution à la performance de l'équipe – relations fonctionnelles et en mode projet	5
	Respect de l'organisation collective du travail	2
D : Potentiel d'encadrement ou capacité d'expertise et de conduite de projet ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur : 10 points	Potentiel d'encadrement	4
	Capacités d'expertise et de conduite de projet	5
	Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	1

Barème	Attribution de points	Part de la prime CIA
Comportement insuffisant / Compétences insuffisantes	0 point	0 à 5 points : 0 %
Comportement à améliorer / Compétences à acquérir	1 point	6 à 15 points : 10 %
Comportement suffisant / Compétences à développer	2 points	16 à 30 points : 50 %
Comportement satisfaisant / Compétences maîtrisées	3 points	31 à 39 points : 80 %
Comportement très satisfaisants / Expertise de la compétence	4 points	40 à 50 points : 100%