

Annexe 1 : Grille de cotation pour prendre en compte les fonctions, les sujétions et l'expertise

CRITERES	INDICATEURS		ECHELLE D'EVALUATION				
	Intitulé et nombre de points maximum	Descriptif	DGS	Chef de service	agent non encadrant		
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	<i>Niveau de poste dans l'organigramme. Le nombre de niveau et les points sont adaptables à chaque collectivité</i>	DGS	Chef de service	agent non encadrant		
	10		10	7	2		
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	<i>Agents directement sous sa responsabilité et pour lesquels l'agent mène les entretiens annuels</i>	0	1 à 5	6 à 10	11 à 15	
	5		0	2	3	5	
	Type de collaborateurs encadrés		Aucun	Chef de service	agent non encadrant	bénévole	
	6		0	2	2	2	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)		Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	5		5	3	2	1	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs (conseils aux élus)	<i>apporter son expertise aux élus dans la rédaction et la mise en œuvre d'un projet ou autre afin de développer des politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques</i>	Déterminant	Partagé	Faible	Sans objet	
	5		5	3	1	0	
	délégation de signature	<i>Le poste bénéfice-t-il d'une délégation de signature?</i>	OUI	NON			
	1		1	0			
Nombre de points maxi	32						

Critères	Intitulé et nombre de points maximum	Descriptif	Echelle d'évaluation				
Technicité, expertise, qualifications	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste	courant	maîtrise	expertise		
	4		1	3	4		
	Technicité / niveau de difficulté		Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
	5		1	3	5		
	champ d'application	si un poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire des métiers, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"	monométier ou mono- sectoriel	Diversité domaines de compétences			
	4		1	4			
	niveau de diplôme requis	Niveau de diplôme attendu sur le poste et non pas le niveau de diplôme détenu par l'agent qui occupe le poste	7-8 (Bac +5 et bac +8)	6 (Bac+3 ou bac +4)	5 (Bac +2)	4 (Baccalauréat)	3 (CAP, BEP)
	5		5	4	3	2	1
	certification/ habilitation	Le poste nécessite-t-il une habilitation ou une certification ? (CACES, habilitation électrique, etc)	OUI	NON			
	1		1	0			
Risques	autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives. Degré d'autonomie du poste (et non pas en fonction de l'agent qui l'occupe)	restreinte	encadrée	large		
	4		1	3	4		
	Rareté de l'expertise ou du savoir-faire	Valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin). Voir métiers en tension	OUI	NON			
Nombre de points maxi		24					

Critères	Intitulé et nombre maximum de points	Descriptif	Echelle d'évaluation			
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes / internes	<i>c'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points qui se cumulent pour un maximum de 5 points</i>	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs
	8		2	2	2	2
	impact sur l'image de la collectivité	<i>Un poste avec un contact direct avec les usagers a potentiellement un impact immédiat car visible</i>	Immédiat	différé	sans objet	
	5		5	1	0	
	risque d'agression physique		faible	modéré	élevé	
	3		1	2	3	
	risque d'agression verbale		faible	modéré	élevé	
	3		1	2	3	
	Exposition aux risques de contagion(s)		faible	modéré	élevé	
	5		1	3	5	
	risque de blessure		très grave	grave	légère	
	8		8	5	1	
	variabilité des horaires		fréquente	ponctuelle	rare	
	5		5	3	1	
	Sujétion horaires/horaires décalés	<i>Travail de nuit, jours fériés, week-end, dimanche</i>	régulier	ponctuelle	non concerné	
	5		5	2	0	
	contraintes météorologiques		fortes	faibles	sans objet	
	3		3	1	0	
	liberté pose congés	<i>ex gestionnaire de paie dont la pose des congés est contrainte par le versement des salaires, une ATSEM par les congés scolaires</i>	totale	restreinte	imposée	
	3		0	1	3	
	obligation d'assister aux instances	<i>ex : conseils municipaux, CAP, CST, conseil d'école, réunion commission</i>	rare/sans objet	ponctuelle	récurrente	
	4		0	2	4	

	Attention portée à la dépense publique dans la réalisation des activités du poste et engagement financier	<i>nécessité du poste de faire attention au respect du budget lors des commandes publiques, à l'utilisation des consommables. Capacité du poste à engager seul la responsabilité financière de la CT/EP (régie, bon de commandes, actes d'engagement)</i>	élevé	modéré	faible	sans	
	4		4	2	1	0	
	Attention portée à l'engagement juridique	<i>Respect port des EPI, code de la route, passage de marchés publics</i>	élevé	modéré	faible	sans	
	4		4	2	1	0	
	Actualisation des connaissances	<i>niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)</i>	indispensable	nécessaire	encouragée		
	5		5	3	1		
	Assistant prévention		OUI	Non			
	2		2	0			
Nombre de points maxi	67						

Maximum de points pour la FONCTION

123

TOTAL FONCTION

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

Critères	Intitulé et nombre de points maximum	Descriptif	Echelle d'évaluation					
			0 à 1 an	2 à 3 ans	4 à 6 ans	7 à 10 ans	sup. à 10 ans	
Prise en compte de l'expérience professionnelle	Expérience dans la fonction	<i>Depuis combien d'années l'agent exerce-t-il ce métier en dehors ou dans la collectivité ?</i>	0 à 1 an	2 à 3 ans	4 à 6 ans	7 à 10 ans	sup. à 10 ans	
	15		0	2	5	10	15	
	Expérience dans d'autres domaines	<i>l'agent a-t-il des expériences professionnelles autres que dans le domaine d'activité actuel. Si oui son expérience est diversifiée. Si parmi ses expériences passées, certaines ont permis d'acquérir des compétences que l'agent peut utiliser dans son poste actuel, alors son expérience est diversifiée avec des compétences transférables.</i>	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables			
	5		1	3	5			
	Connaissance de l'environnement de travail	<i>Niveau de connaissance atteint à ce jour : le lieu de travail, les autres agents, les élus, le règlement intérieur, les méthodes de travail, les procédures en vigueur, les outils à utiliser, les règles de sécurité à respecter, etc</i>	de base	courant	maîtrisé	approfondi	non évaluable (nouvel arrivant)	
	5		1	3	4	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	<i>Au fur et à mesure des années, les compétences de l'agent augmentent-elles en pratiquant son métier ? Quel niveau a-t-il atteint ? Cela est non évaluable quand un agent vient de prendre son poste</i>	Pas de capacité ou non évaluable (car nouvel arrivant)	Capacité moyenne	Capacité satisfaisante	capacité forte	Capacité supérieure	
	10		0	2	3	5	10	
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	<i>L'agent est-il en capacité d'exercer ses missions avec plus d'efficacité suite à une formation et de mettre en pratique ce qu'il a appris en formation ? Cela est non évaluable si l'agent ne suit pas de formation.</i>	Pas de capacité ou non évaluable (car nouvel arrivant)	Capacité moyenne	capacité satisfaisante	capacité forte	Capacité supérieure (va au-delà des apprentissages de la formation et/ou est capable de transmettre le	

							contenu de la formation)
10		0	2	3	5	10	
Capacité d'adaptation (aux nouvelles technologies, au changement, aux nouvelles méthodes de travail)	<i>L'agent fait-il preuve de capacité d'adaptation si des changements interviennent dans la manière d'exercer ses fonctions, dans l'organisation ou dans les outils, logiciel, produits utilisés ?</i>	Résistance au changement	Pas de capacité ou non évaluable (car nouvel arrivant)	Capacité moyenne	Capacité supérieure		
5		-3	0	3	5		
Niveau de diplôme de l'agent		7-8 (Bac +5 et bac +8)	6 (Bac+3 ou bac +4)	5 (Bac +2)	4 (Baccalauréat)	3 (CAP, BEP)	
5		5	4	3	2	1	
Volonté de se former, d'évoluer et d'enrichir ses connaissances professionnelles		Très forte	forte	assez forte	moyenne	faible	
5		5	4	3	2	0	
Nombre de points maxi	60						

TOTAL EXPERIENCE

Grille d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

INDICATEURS	ECHELLE D'EVALUATION						
	Non atteint	Partiellement atteint	Presque'atteint	Atteint	Dépassé	Largement dépassé	
Réalisation des objectifs	15	-5	3	7	10	12	15
Qualité d'exécution des activités du poste : respect de la hiérarchie et des directives	10	-2	0	2	5	8	10
Qualité d'exécution des activités du poste : rigueur dans la réalisation	10	-2	0	2	5	8	10
Compétences professionnelles et techniques : capacités à s'organiser	10	-2	0	2	5	8	10
Compétences professionnelles et techniques : maîtrise des outils	10	-2	0	2	5	8	10
Compétences professionnelles et techniques : sens du service public	10	-2	0	2	5	8	10
Qualité relationnelle (capacité à travailler en équipe, partage de l'information, sens de la communication)	20	-5	0	5	10	15	20
Capacité d'encadrement, de coordination ou d'autonomie	10	0	-2	2	5	8	10
Tutorat (accompagnement stagiaire ou nouvel agent) A ne pas confondre avec le maître d'apprentissage pour lequel il existe une NBI	5	5	0				
Total sans prise en compte du tutorat		-20	1	24	50	75	95