

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

OUTIL DE COTATION DE LA MAIRIE DE ECHWERSHEIM POUR L'IF5						
Indicateur	échelle d'évaluation					
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	Directrice Générale des Services	Responsable	Agent avec technicité particulière	Agent d'exécution	
	70	70	6	5	4	
	Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 12			
	5	0	5			
	Type de collaborateurs encadrés	Responsable	Agent avec technicité particulière	Agent d'exécution	Sans	
	3	7	7	7	0	
	Niveau d'encadrement ou de coordination	Stratégique	Intermédiaire	sans		
	6	6	4	0		
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Modéré	Faible		
	5	5	2	7		
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Faible				
5	5	7				
délégation de signature	OUI	NON				
7	7	0				
36					S/s Total	
Indicateur	échelle d'évaluation					
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise			
	5	2	5			
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/interprétation	Arbitrage/ décision		
	6	7	3	6		
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc			
	3	7	3			
	diplôme	I	II	III	IV	V
	5	5	4	3	2	7
	autonomie	restreinte	encadrée	large		
	4	7	3	4		
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible				
4	4	2				
27					S/s Total	
Indicateur	échelle d'évaluation					
Sujets particuliers ou degré d'exposition du poste au risque de son environnement professionnel	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs	Sans
	6	5	5	5	5	0
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
	3	5	5			
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
	3	7	5	3		
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
	3	7	5	3		
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
	5	7	3	7		
	risque de blessures	très grave	grave	légère		
	6	5	5	3		
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	5	5	5	7		
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
	5	5	5	0		
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
	3	3	7	0		
	travail poste	OUI	NON			
	3	3	0			
liberté pose congés	restreinte	imposée				
3	7	5				
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente			
4	0	5	3			
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible			
4	4	3	3			
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible			
3	3	3	7			
Actualisation des connaissances	Indispensable	nécessaire	encouragée			
3	5	5	7			
66					S/s Total	
maxi						130
					TOTAL Cotation du poste	

	Indicateur	Echelle d'évaluation					
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans	
Prise en compte de l'expérience professionnelle <small>(cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'exercit titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)</small>	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans	
		15	1	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		
		5	1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formations de propositions)	non évaluable	
		10	2	3	5	10	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formations de propositions)	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	5	1	-10	-25	0
	50						

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

A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)	
Réalisation des objectifs	Points .../10
Ponctualité	Points .../5
Suivi des activités	Points .../5
Esprit d'initiative	Points .../5
B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../10
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../5
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../5
Qualité du travail	Points .../5
C) Qualités relationnelles (cumulatif)	
Niveau relationnel	Points .../10
Capacité à travailler en équipe	Points .../10
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../5
D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)	
Potentiel d'encadrement	Points .../10
Capacités d'expertise	Points .../10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../5

Barème	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 / 10 points

Part de la prime
0 à 85 points : de 0 € à 3 249 €
86 à 100 points : de 3 250 € à 3 780 €