

A - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau requis pour le poste (cf. fiche de poste et organigramme)	Description de l'indicateur			Echelle d'évaluation					
	1	Niveau hiérarchique du poste dans l'organigramme	DGS	8	Directeur	6	Chef de service	3	Non concerné	0
	2	Niveau de coordination ou de pilotage en mode projet	Pilotage stratégique continu	4	Pilotage opérationnel régulier	3	Pilotage opérationnel occasionnel	1	Non évaluable	0
	3	Niveau d'exposition dans la relation avec les élus et les partenaires extérieurs	Relation forte et réactivité quotidienne	3	Participation régulière à des réunions	2	Non évaluable	0		
	4	Nombre de collaborateurs encadrés directement en position de N+1	Supérieur à 12	3	supérieur à 5	2	Non concerné	0		
	5	Délégation de signature, rédaction de mémoire, de procès verbaux, de rapport technique engageant sa responsabilité	Fréquente	5	Occasionnelle	2	Non concerné	0		
	6	Administration d'un logiciel métier (paramétrage, gestion des problèmes avec l'éditeur...)	OUI	1	NON	0				
	7	Encadrement fonctionnel régulier de stagiaires, d'intermittents du spectacle	OUI	1	NON	0				

TOTAL F sur 25 →

B - Expertise, expérience, qualifications, technicité	Niveau requis pour le poste (cf. fiche de poste)	Description de l'indicateur			Echelle d'évaluation					
	1	Diplôme requis pour le poste (et non celui détenu par l'agent occupant le poste)	Au-delà du niveau III	5	Niveau III (bac +2, BTS, IUT...)	3	Niveau IV (bac)	2	Niveau V (CAP, BEP)	1
	2	Connaissances professionnelles requises pour le poste	Expertise (transposable) dans son métier	4	Maîtrise de son métier	3	Connaissances de son métier	2	Notions de base	1
	3	Technicité / niveau de difficulté du poste	Niveau arbitrage et prise de décisions	5	niveau analyse et propositions	3	Niveau opérationnel	2		
	4	Autonomie, capacité à prendre des initiatives (degré d'autonomie du poste et non pas de l'agent occupant le poste)	Large	4	Encadrée	3	Restreinte	1		
	5	Maîtrise de l'environnement des collectivités territoriales nécessaire à l'exercice du poste	diversifié avec compétences transférables	3	diversifié	2	faible	1		
	6	Habilitation, certification, assermentation requises pour le poste (ex : permis spécifique, CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, BAFA...)	Au-delà de 2	2	de 1 à 2	1	Non concerné	0		
	7	Poste impliquant l'utilisation quotidienne d'un ou de plusieurs logiciels-métier dédiés (telle que spécifié dans la fiche de poste)	OUI	1	NON	0				
	8	Poste impliquant l'utilisation quotidienne de la messagerie / suite bureautique / appareil mobile (smartphone, tablette) à titre professionnel	OUI	1	NON	0				

TOTAL sur 25 →

C - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (Cf. fiche de poste)	Périmètre de la fonction exercée	Description de l'indicateur			Echelle d'évaluation					
	1	Plurivalence : l'agent exerce successivement plusieurs métiers / fonctions et dépend de différents responsables (exemple des ATSEM, agent d'entretien, agent d'office...)	OUI	1	NON	0				
	2	Pas de suppléance possible (fonction unique dans la collectivité)	OUI	1	NON	0				
	3	Polyvalence : l'agent assure des remplacements pour assurer la continuité de service	Fréquemment	1	occasionnellement	0				
	4	Horaires discontinus, travail le soir, week-end	Plusieurs fois par mois	2	Plusieurs fois par an	1	Non concerné	0		
	5	Liberté de poser ses congés annuels et RTT en fonction des contraintes du poste et des nécessités de service	En période de vacances scolaires uniquement	2	Marge restreinte	1	Autonomie	0		
	6	Variabilité des horaires : l'agent n'est pas certain de quitter son service à l'heure prévue du fait des nécessités de service (exemple : parent en retard)	Quotidienne	2	Plusieurs fois par semaine	1	occasionnelle	0		
	7	Poste en charge de l'encadrement et/ou de la sécurité des usagers mineurs, fragiles ou empêchés	Enfant de moins de 3 ans	3	enfant jusqu'à 11 ans	2	Public sensibles fragiles, handicapés	1	Non concerné	0
	8	Obligation d'assister aux instances en dehors des heures d'ouverture (exemple : Conseils municipaux, Conseils d'école, commissions, réunions élus ou partenaires...)	Plusieurs fois par semaine	2	Plusieurs fois par mois	1	Plusieurs fois par an	0		
	9	Effort physique : gestes répétitifs, postures pénibles	Quotidien	2	Plusieurs fois par semaine	1	occasionnel	0		
	10	Pénibilité physique : port de charges lourdes, maniement d'outils électroportatifs	Quotidienne	2	Plusieurs fois par semaine	1	occasionnelle	0		
	11	Exposition aux risques de blessure grave en lien avec le poste ou l'environnement de travail (risque déterminé par la médecine du travail)	Quotidienne	2	Plusieurs fois par semaine	1	occasionnelle	0		
	12	Poste qui engendre de la tension nerveuse en situation de pic d'activité et de délai contraint (charge mentale)	Plusieurs fois par semaine	2	Plusieurs fois par mois	1	Non concerné	0		
	13	Exposition aux risques de contagion(s) virales ou bactériologiques	Fréquente	2	Ponctuelle	0				
	14	Contraintes météorologiques et / ou thermiques, expositions sonores et / ou vibratoires	Fréquente	2	Ponctuelle	0				
	15	Exposition au risque d'agression physique ou verbale	Fréquente	2	Non mesurable	0				
	16	Pénibilité liée au travail permanent sur écran	OUI	2	NON	0				

TOTAL F sur 30 →

D - Part individualisée de l'agent (I)	Majoration pour expérience	Parcours professionnel avant la prise de poste, salariée ou non, qui présente un intérêt significatif pour la collectivité
		Niveau de connaissance de l'environnement territorial complémentaire à celui attendu pour le poste
		Expérience professionnelle et autonomie acquise dans le domaine
		Rareté des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (source : candidatures reçues selon poste vacant)
		Formations suivies et capacité à les mobiliser

E - Part individualisée de l'agent (II)	Majoration spécifique (cf. fiche de poste)	Prise en charge ou participation au du fonctionnement des régies municipales
		Participation aux actions de prévention (assistants de prévention)
		Coordination technique ou administratives d'agents de différents services
		Référent d'équipement
		Référent d'une spécialité au sein d'une équipe polyvalente
		Référent de site

**REÇU EN PREFECTURE**  
 Le 29/06/2022  
 Application agréée E-legalite.com  
 99\_DE-094-219400017-20220623-20220623\_01