

Critères	Sous-critères	Indicateurs	Sous indicateurs	Définitions	Echelle d'évaluation	Points	Maxi	Mini
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Management hiérarchique	Encadrement hiérarchique	Nombre d'agents encadrés	Ensemble des agents sous sa responsabilité	0 / 1-3 / 4-10 / 11-20 / 21-50 / 51-100 / 101 et plus (0-1-2-3-4-5-6)	0 à 6	6	0
			Nombre d'agents évalués	Nombre d'agents directement évalués	0 / 1-3 / 4-6 / 7-10 / plus de 10 (0-2-4-6-8)	0 à 8	8	0
		Niveau dans l'organigramme		Niveau du poste dans l'organigramme	niveaux hiérarchiques de l'organigramme (0-1-3-5-7-9-11)	0 à 11	11	0
		Organisation du travail des agents		Planifier les activités en fonction des contraintes du service	jamais / exceptionnellement / souvent (0-1-2)	0 à 2	2	0
	Management transverse	Planning		Organiser le planning de travail des agents	non / simple / complexe (0-1-2)	0 à 2	2	0
		Travail en partenariat	Transversalité	Créer des passerelles en interne et ou externe entre les directions, les services et les partenaires où la mutualisation des compétences prend tout son sens, dans un objectif commun.	aucune / faible / modérée / intense (0-2-4-6)	0 à 6	6	0
		Projet	Elaboration et conception de projets	Contribution à imaginer et concevoir en mode projet des chantiers aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	non / contribution / élaboration / conception (0-2-4-6)	0 à 6	6	0
			Pilotage de projets	Mettre en œuvre en mode projet un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini (n'intervient pas dans la notion de conception)	non / projet simple / projet élaboré / projet structurant (0-2-4-6)	0 à 6	6	0
		Conseil aux élus		Apporter son expertise aux élus de la CABA dans la conception, la rédaction et la mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques	non / oui sur des projets simples / oui sur des projets élaborés / oui sur des projets structurants (0-1-2-3)	0 à 3	3	0
		TOTAL						50

Critères	Sous-critères	Indicateurs	Sous indicateurs	Définitions	Echelle d'évaluation	Points	Maxi	Mini	
Technicité, expertise, expérience, qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions	Technicité	Diversité des domaines de compétences		Pluralité des domaines de compétence, une compétence étant la combinaison de "savoirs" et "savoir-faire" mobilisés en situation de travail ; c'est une capacité à agir dans une situation donnée	faible / modérée / normale / étendue / très étendue (1-3-5-7-10)	1 à 10	10	1	
		Autonomie, initiative		Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini notamment si le travail technique est régulièrement exercé en solo	restreinte / encadrée / moyenne / large / très large (1-3-5-7-10)	1 à 10	10	1	
		Technicité nécessitant une actualisation des connaissances		Maîtrise technique du domaine d'activité nécessitant une implication dans l'actualisation de ses connaissances professionnelles	non / conseillée / nécessaire / obligatoire (0-1-2-3)	0 à 3	3	0	
		Spécificité de l'expertise		Valorisation des métiers pour lesquels le niveau d'expertise est reconnue comme très spécifique	faible / modérée / normale / maîtrisée / experte (1-3-5-7-10)	1 à 10	10	0	
	Qualification	Créativité, conception (ou innovation)		La conception est une activité créatrice qui, partant des besoins exprimés et des connaissances existantes, aboutit à la définition d'un projet satisfaisant les besoins prédéfinis ; la créativité est le fait d'avoir des idées nouvelles dans un cadre imposé et une direction donnée. Hors mode projet	Jamais / parfois / souvent (0-1-3)	0 à 3	3	0	
		Qualifications requises	Habilitation / Permis spécial / CACES		Reconnaissance de la capacité d'une personne à accomplir les tâches fixées en toute sécurité (Electriques, CACES OU PACS, AIPR, CATEC, PSC ou 2 au centre aquatique, FCO (permis C ou EC obligatoire sur le poste), Aéroport.	jamais /ponctuellement/ fréquent/permanent	0-1-2-4	4	0
			Diplôme		Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	selon les niveaux 3-4-5-6-7-8 de l'Education Nationale (0-aucun diplôme/1-niveau 3 CAP et BEP /2-niveau 4 Bac/3-niveau 5 BTS, DEUG, DUT/ 4-niveau 6 licence, licence pro, BUT / 5 -niveau 7 et 8 master, doctorat))	0 à 5	5	0
			Outils métiers		Utiliser régulièrement de manière confirmée une machine, langue étrangère, un progiciel (...) dans le cadre de ses activités	faible / modérée / maîtrisée / experte (0-1-3-5)	0 - 5	5	0
		TOTAL						50	2

Critères	Sous-critères	Indicateurs	Sous indicateurs	Définitions	Echelle d'évaluation	Points	Maxi	Mini
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (Assujettissement à une contrainte particulière liée à l'emploi ou une nécessité ayant un impact direct sur la personne)	Conditions de travail particulières	Conditions de travail difficiles / Contraintes / Environnement de travail	Risques d'agression physiques et verbales	Exposition à des risques d'agression (verbale ou physique) en raison des missions du poste	jamais / rarement / souvent / toujours (0-2-4-6)	0 à 6	6	0
			Pénibilité, efforts physiques répétés, risques	Exposition à des risques de blessures liés à l'exercice de son activité / conditions météorologiques / pénibilité administrative / gestes répétitifs	non / 1 critère / 2 critères / 3 critères et plus (0-4-8-10)	0 à 10	10	0
			Travail insalubre	Selon les critères officiels du travail insalubre	jamais / ponctuellement / fréquent/ permanent (0-1-3-5)	0 à 5	5	0
			Contraintes de congés	La pose des congés est fonction des contraintes du poste, sans choix possible pour l'agent.	0 -pas de contrainte supplémentaires à celle du maintien de l'activité normale du service / 1-période d'interdiction de pose de congé / 3-période de congés obligatoires (0-1-3)	0 à 3	3	0
	Responsabilité	Responsabilités particulières	Juridique et financière	Préparation, rédaction et validation d'actes opposables et de documents administratifs nécessitant une technicité et engageant la responsabilité juridique de la collectivité (ouvrant des voies et délais de recours), gestionnaire régie selon le volume financier de la régie (+ 1 ou 2 crans)	non / faible / modéré / élevé (0-2-4-7)	0 à 7	7	0
			Responsabilité d'autrui	Assurer la sécurité de personnes sous sa responsabilité directe (transport d'usager, espace public...)	jamais / rarement / souvent / toujours (0-2-4-6)	0 à 6	6	0
			Confidentialité	Discretion professionnelle supérieure au devoir de base du fonctionnaire	non / oui (0-3)	0 ou 3	3	0
			Gestion des délais et des urgences	Obligation de respecter des délais essentiels à la bonne marche de la collectivité et être amené à gérer des situations d'urgence	jamais / rare / ponctuelle / fréquente (0-1-3-5)	0 à 5	5	0
			Impact sur l'image de la collectivité	Impact des comportements des agents sur l'image de la collectivité (interaction usagers) relations partenaires, fournisseurs....	faible / modéré / élevé (1-3-5)	1 à 5	5	1
	*Les sujétions donnant lieu à versement d'une indemnité spécifique fixée par les textes applicables et cumulables avec le RIFSEEP ne sont pas valorisables dans le cadre de l'évaluation de ce critère. La NBI qui est un complément indiciaire n'est pas concernée par les dispositions qui précèdent.						TOTAL	50

Critères	Sous-critères	Indicateurs	Sous indicateurs	Définitions	Echelle d'évaluation	Points	Maxi	Mini
Expérience professionnelle	Parcours professionnel avant l'entrée dans la collectivité sur un poste similaire	Expérience dans le poste		Nombre d'années sur un poste similaire (public ou privé) dans l'environnement et le domaine requis pour l'emploi (une reprise partielle à la prise de poste peut être retenue si les missions précédemment exercées sont en partie équivalentes)	un point par année révolue sur un poste similaire (0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10)	0 à 10	10	0
		Expertise de la personne, des compétences associés sur ce type de poste dans le contexte CABA		Evaluation lors de l'entretien de recrutement pour l'entrée dans le poste, par la ligne hiérarchique pour les agents déjà en place	(0-2-4-6-8-10-12)	0 à 12	12	0
	Parcours professionnel depuis l'entrée dans la collectivité	Montée en compétences et maintien des compétences		Evaluation par l'intermédiaire de l'entretien professionnel (compétences requises / compétences détenues)	0-Compétences minimales de poste non encore acquises/ 3-compétences partiellement maintenues /5-compétences maintenues et mises à jour /7 - compétences maintenues et acquisitions de nouveaux savoirs / 10-compétences régulièrement développées et maîtrisées avec une forte expertise (0-3-5-7-10)	0 à 10	10	0
		Formations suivies pour la maîtrise des compétences requises		Sont retenus tous les jours de formation réalisés (obligatoire ou non hors formations personnelles sur CPF prépa concours ou examens, formations syndicales) dans la limite de 5 points (pour les formations fractionnées: 1 heure = 0,17 point). Les formations prises en compte auront une attestation de formation délivrée par l'organisme de formation. Pour les webinaires ou les formations à distance, c'est la durée théorique annoncée ou formalisée sur l'attestation qui sera retenue (ex: 20 minutes annoncé pour une capsule Watura, si l'agent a une connexion de 2 heures pour cette même capsule on ne retient que 20 minutes).	1 point par jour de formation avec maximum de 5 retenus sur la période triennale (0-1-2-3-4-5) / pas d'arrondi à l'entier supérieur	0 à 5	5	0
		Connaissance de l'environnement de travail		Connaissance de base à expertise de la collectivité, de son service...	0-nouvel arrivant FPT /2-connaissance mini de la collectivité, de la FPT, du service/4- Connaissance de la collectivité mais nouveau service par ex./6-Bonne connaissance globale/8-confirmé /10-expert (0-2-4-6-8-10)	0 à 10	10	0
	Missions permanentes spécifiques		Formateur interne, relais sécurité	(0-3)	0 ou 3	3	0	
TOTAL						50	0	0