

Envoyé en préfecture le 13/03/2023

Reçu en préfecture le 13/03/2023

Publié le 15 mars 2023

ID : 014-211401815-20230227-DELIB20230305-DE

Exécutoire le 15 mars 2023



Département du Calvados
Commune de CORMELLES LE ROYAL
Mairie : 20, rue de l'Eglise
14123 CORMELLES LE ROYAL

Conseillers en exercice : 25 Conseillers présents : 21 Votants : 24	Séance du 27 février 2023
Date de la convocation : 21 février 2023	
Delib20230305	

CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mille vingt-trois, le vingt-sept février à dix-huit heures trente, le conseil municipal de la Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni à la Mairie, au nombre prescrit par la loi, sous la présidence de Monsieur Jean-Marie GUILLEMIN, Maire.

Présents :

M. Jean-Marie GUILLEMIN, Mme Sophie OBLIN-POMMIER, M. Didier LIZORET, Mme Fabienne MOREL, M. Mustapha MZARI-ROSSI, Mme Pascale BOURSIN, M. Pierre JUNQUA, Mme Isabelle GERME, Mme Claude FRÉMIN, M. Philippe BERARDI, M. Bertrand LANGRAND, Mme Anne-Marie ARANDA, M. Laurent EUDE, M. Francis MÉNARD, Mme Maryline CHAUCHIS-ARDAENS, M. Valéry DELAGE, Mme Ymen FARHAT, Mme Véronique LEVILLAIN, M. Jérôme PIERRE, M. Damien GUINEHEUX, Mme Aurélie BARRÉ-RIBET.

Pouvoirs :

M. Hervé ROSE à M. Didier LIZORET
Mme Aude LE CAM à M. Jean-Marie GUILLEMIN
Mme Rachel LOPEZ à M. Pierre JUNQUA.

Absent excusé :

M. Florent ANDRÉ.

Secrétaire :

Mme Ymen FARHAT, désignée à l'unanimité par les membres du conseil municipal.

Envoyé en préfecture le 13/03/2023

Reçu en préfecture le 13/03/2023

Publié le 15 mars 2023



ID : 014-211401815-20230227-DELIB20230305-DE

Exécutoire le 15 mars 2023

Delib20230305

OBJET : Modification du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise, Engagement Professionnel (RIFSEEP) et instituant le Complément Individuel Annuel (CIA)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L712-1, L713-1, L714-4 et suivants,

Vu le décret 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP),

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,

Vu les arrêtés ministériels fixant les groupes de fonctions et le montant applicables aux corps de l'Etat éligibles, transposables aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriales,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

Vu la délibération n°Delib-2017-10-03, adoptée par le conseil municipal lors de sa séance du 18 décembre 2017, instituant le RIFSEEP,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 10 février 2023,

Considérant qu'il appartient au Conseil Municipal de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer, à compter du 1^{er} mars 2023, un régime indemnitaire selon les nouvelles modalités suivantes :

Ce régime indemnitaire le RIFSEEP se compose de deux parties :

- Un volet obligatoire : une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
- Un volet facultatif : un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Envoyé en préfecture le 13/03/2023

Reçu en préfecture le 13/03/2023

Publié le 15 mars 2023



ID : 014-211401815-20230227-DELIB20230305-DE

Exécutoire le 15 mars 2023

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents
- donner une lisibilité et davantage de transparence
- renforcer l'attractivité de la collectivité
- favoriser une équité de rémunération entre filières.

I- L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

1) Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

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

Les plafonds de l'IFSE applicables au sein de la collectivité sont, par équivalence avec la fonction publique d'Etat, les plafonds réglementaires définis par arrêtés ministériels pour les corps d'Etat, par groupes de fonctions.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet.

2) Les bénéficiaires

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel après six mois de présence (période continue)
- Pour les contractuels, ils bénéficieront de l'IFSE correspondant au groupe de fonctions afférent à leur emploi.

3) Définitions des groupes de fonctions et des critères

Les agents sont répartis au sein de différents groupes de fonctions déterminés par une pondération liée à des critères professionnels tenant compte :

Envoyé en préfecture le 13/03/2023

Reçu en préfecture le 13/03/2023

Publié le 15 mars 2023



ID : 014-211401815-20230227-DELIB20230305-DE

Exécutoire le 15 mars 2023

Des fonctions d'encadrement, et de responsabilité (sur 75 points), au regard :

- ✓ du niveau hiérarchique
- ✓ du nombre de collaborateurs encadrés directement ou indirectement
- ✓ du type de collaborateurs encadrés
- ✓ du niveau d'encadrement
- ✓ si l'agent fait passer des entretiens d'évaluation
- ✓ si l'agent a pour mission l'organisation récurrente du travail et/ou du planning des agents
- ✓ du niveau de responsabilité en matière politique
- ✓ du niveau de responsabilité en matière de ressources humaines
- ✓ du niveau de responsabilité en matière d'exécution budgétaire
- ✓ du niveau de responsabilité en matière juridique
- ✓ si l'agent a une délégation de signature
- ✓ du degré de mission de conseil aux élus ou au DGS.

De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (sur 75 points) :

- ✓ Technicité/niveau de difficulté
- ✓ Niveau d'instruction et d'analyse
- ✓ Réunion (animation, préparation)
- ✓ Polyvalence des missions
- ✓ Régie de dépenses ou de recettes
- ✓ Outil métier
- ✓ Habilitation/certification obligatoire
- ✓ Actualisation des connaissances
- ✓ Connaissances requises
- ✓ Rareté de l'expertise
- ✓ Niveau d'étude
- ✓ Expérience professionnelle
- ✓ Autonomie.

Des sujétions et contraintes particulières (sur 75 points) :

- ✓ Travail avec des échéances contraintes
- ✓ Relation interne/externe
- ✓ Contact avec un public difficile
- ✓ Exposition au risque d'agression physique
- ✓ Exposition au risque d'agression verbale
- ✓ Exposition au risque de contagion
- ✓ Exposition au risque de blessure
- ✓ Utilisation de produits potentiellement nocifs pour la santé
- ✓ Exposition au bruit
- ✓ Tâches physiques
- ✓ Exposition à des risques socio-psychologiques
- ✓ Exposition à des aléas météorologiques
- ✓ Travail posté ou horaires atypiques / changement courant de planning
- ✓ Flexibilité des horaires et majoration si absence de récupération possible
- ✓ Obligation d'assister à des instances et majoration si absence de récupération possible
- ✓ Impact sur l'image de la collectivité.

Envoyé en préfecture le 13/03/2023

Reçu en préfecture le 13/03/2023

Publié le 15 mars 2023

ID : 014-211401815-20230227-DELIB20230305-DE



Exécutoire le 15 mars 2023

La grille d'évaluation permettant la pondération de la fonction figure en annexe de la présente délibération.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé par catégorie hiérarchique :

- * 3 groupes en catégorie A.
- * 2 groupes en catégorie B.
- * 2 groupes en catégorie C.

La composition des groupes de fonctions et les plafonds correspondants sont définis conformément à la présente délibération. Cf. tableau ci-dessous.

INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE Répartition des groupes de fonctions et montants de référence

Groupe de fonctions	Nombre de points	Intitulé du groupe	Cadres d'emplois potentiellement et essentiellement concernés (liste non exhaustive)	Montants Maximaux annuels
A1	Plus de 150 points	Direction Générale	- Emploi fonctionnel de DGS - Attachés - Ingénieurs	36 210 € 46 920 €
A2	Entre 130 et 149 points	Direction adjointe/direction à responsabilités spécifiques	- Attachés - Ingénieurs	32 130 € 40 290 €
A3	Entre 110 et 129 points	Responsables de service (encadrement direct)	- Attachés - Ingénieurs	25 500 € 36 000 €
B1	Entre 90 et 109 points	- Direction d'une structure	- Rédacteurs	17 480 €
		- responsable d'un ou plusieurs services	- animateurs	17 480 €
		- poste de coordination	- Assistants de conservation du patrimoine	16 720 €
			- Educateurs de jeunes enfants	14 000 €
B2	Entre 80 et 89 points	- Adjoint au responsable de structure/expertise/fonctions de pilotage/fonctions administratives complexes	- Techniciens	19 660 €
			- Rédacteurs - Techniciens	16 015 €



Exécutoire le 15 mars 2023

C1	Entre 51 et 79 points	- Encadrement de proximité/Chef d'équipe technique/référent/sujétions /qualifications	- Agents de maitrise - Adjoints techniques - Adjoints d'animation - Adjoints du patrimoine - Adjoints administratifs - ATSEM	11 340 €
C2	Moins de 51 points	Agent d'exécution Horaires atypiques Déplacements fréquents	- Adjoints techniques - Adjoints d'animation - ATSEM - Adjoints du patrimoine - Adjoints administratifs	10 800 €

Chaque agent est donc classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions d'encadrement, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé, suivant le nombre de points qu'il obtient correspondant aux missions et tâches de sa fiche de poste.

L'IFSE attribuée à titre individuel fait l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonctions et en tout état de cause, au moment de l'évaluation annuelle.

L'IFSE est calculée en fonction du nombre de points obtenu multiplié par le montant du point de chaque groupe déterminé par l'autorité territoriale. Exemple : l'agent qui occupe une fonction qui a 64 points sera dans le groupe C1 (entre 51 et 79 points) et verra son nombre de points multiplié par le montant déterminé par l'autorité territoriale pour ce groupe. Ce n'est donc pas le grade ou le cadre d'emploi de l'agent qui détermine le groupe dans lequel il est placé mais bien le nombre de points qu'il a obtenu de par ses fonctions.

4) Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement. Elle est proratisée en fonction du temps de travail (temps partiel-temps non complet).

Elle est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire en cas de congé de maladie ordinaire, de grave maladie, de longue maladie et de congé de longue durée.

L'absence pour maladie (hors passage à demi traitement ou sans traitement visé ci-dessus) n'a pas d'incidence sur le versement de l'IFSE.

A compter d'une absence de 18 mois, l'IFSE sera suspendue.

Envoyé en préfecture le 13/03/2023

Reçu en préfecture le 13/03/2023

Publié le 15 mars 2023



ID : 014-211401815-20230227-DELIB20230305-DE

Exécutoire le 15 mars 2023

Durant les congés annuels, les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail et maladie professionnelle, l'IFSE est maintenue intégralement. En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est proratisé en fonction de la quotité du temps partiel.

5) Attribution

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE sera défini par l'autorité territoriale par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

II- LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

1) Le principe

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Réalisation des objectifs
- Efficacité dans l'emploi et engagement professionnel
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement.

2) Les bénéficiaires

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel après six mois de présence (période continue)
Pour les contractuels, ils bénéficieront de l'IFSE correspondant au groupe de fonctions afférent à leur emploi.

3) Attribution

Le montant individuel attribué au titre du CIA est décidé par l'autorité territoriale par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0% et 100% du plafond individuel annuel. Ce coefficient d'attribution individuel est déterminé annuellement en fonction des critères définis ci-dessus (article 1).

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

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



COMPLEMENT INDIVIDUEL ANNUEL
Répartition des groupes de fonctions et montants de référence

Groupe de fonctions	Intitulé du groupe	Cadres d'emplois potentiellement et essentiellement concernés (liste non exhaustive)	Montants Maximaux annuels
A1	Direction Générale	- Emploi fonctionnel de DGS - Attachés - Ingénieurs	6 390 € 8 250 €
A2	Direction adjointe/direction à responsabilités spécifiques	- Attachés - Ingénieurs	5 670 € 7 110 €
A3	Responsables de service (encadrement direct)	- Attachés - Ingénieurs	4 500 € 6 350 €
B1	Direction d'une structure/responsable d'un ou plusieurs services/poste de coordination	- Rédacteurs - animateurs - Assistants de conservation du patrimoine - Educateurs de jeunes enfants - Techniciens	2 380 € 2 380 € 2 280 € 1 680 € 2 680 €
B2	Adjoint au responsable de structure/expertise/fonctions de pilotage/fonctions administratives complexes	- Rédacteurs - Techniciens	2 185 €
C1	Encadrement de proximité/Chef d'équipe technique/référent/sujétions /qualifications	- Agents de maîtrise - Adjoints techniques - Adjoints d'animation - Adjoints du patrimoine - Adjoints administratifs - ATSEM	1 260 € 1 260 € 1 260 € 1 260 € 1 260€
C2	Agent d'exécution/horaires atypiques/déplacements fréquents	- Adjoints techniques - Adjoints d'animation - ATSEM - Adjoints du patrimoine - Adjoints administratifs	1 200 € 1 200 € 1 200 € 1 200 € 1 200 €

4)

5) Modalités de versement

Le CIA est versé selon un rythme annuel en une seule fois. Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

III- AUTRES DISPOSITIONS

1) Les règles de cumul

Selon l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime de même nature : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exclusion de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ainsi l'IFSE ne pourra pas se cumuler, notamment, avec :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire (I.F.T.S)
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T)
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P)
- la prime de service et de rendement (P.S.R)
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S)
- l'indemnité de régie.

L'IFSE est en revanche cumulable, notamment, avec :

- l'indemnisation des frais de déplacement
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail notamment : IHTS, astreintes, travail de nuit, dimanches et jours fériés.

L'IFSE est cumulable avec la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction. L'IFSE est par ailleurs cumulable avec "la prime annuelle" versée aux agents de Cormelles le Royal en application de l'article 111 de la loi n°84-53 ainsi que les primes médailles et retraites.

2) Régime indemnitaire des agents de la filière sécurité

Les agents de la filière sécurité ne sont pas concernés par le RIFSEEP et continue de relever du système indemnitaire antérieur applicable aux cadres d'emplois des Chefs de service de police municipale et d'agents de police municipale.

3) Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} mars 2023 pour les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP.

Envoyé en préfecture le 13/03/2023

Reçu en préfecture le 13/03/2023

Publié le 15 mars 2023



ID : 014-211401815-20230227-DELIB20230305-DE

Exécutoire le 15 mars 2023

Ouï cet exposé, le conseil municipal,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide :

- la mise en place de l'IFSE tel qu'elle est définie ci-dessus
- d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus
- d'inscrire les crédits correspondants au budget de la collectivité
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette décision.

La présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Caen dans un délai de 2 mois suivant sa publication. Ce recours contentieux peut être précédé dans ce délai d'un recours gracieux auprès de Monsieur le Maire. Cette procédure prolonge le délai de recours contentieux qui doit alors être introduit dans les 2 mois suivant la réponse au recours gracieux. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "Télérecours citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Suivent les signatures,
Pour extrait certifié conforme,
Cormelles le Royal, le 28 février 2023

Le Maire,



Jean-Marie GUILLEMIN

Critère n°	Critère	Indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre total de points	Précisions sur le critère	Comment compléter
1	Encadrement et responsabilités	Niveau hiérarchique	Directeur Général	15	Le Responsable adjoint n'est pas l'adjoint au responsable. L'adjoint au responsable remplace le responsable lors de son absence. Le référent/coordonnateur n'est pas systématiquement un responsable hiérarchique.	Il n'est pas possible de cumuler les différentes échelles.
			Responsable hiérarchique d'un service	10		
			Responsable adjoint d'un service	7		
			Adjoint d'un responsable de service	5		
			Référent/ Coordinateur	3		
			Agents d'exécution	0		
			50 et +	5		
			21 à 50	4		
			11 à 20	3		
			6 à 10	2		
2	Encadrement et indirectement)	Nombre de collaborateurs (encadrés directement et indirectement)	1 à 5	1	Il s'agit du nombre total de collaborateurs encadrés soit directement, soit indirectement.	Il n'est pas possible de cumuler les différentes échelles.
			0	0		
			Responsable hiérarchique d'un service	5		
			Adjoint d'un responsable de service	3		
			Référent/ Coordinateur	2		
3	Encadrement et indirectement)	Type de collaborateurs encadrés (encadrés directement et indirectement)	Agents d'exécution	1	Il est possible de cumuler plusieurs échelles.	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles. Il convient de retenir le niveau d'encadrement essentiellement opéré par l'agent.
			Aucun	0		
			Stratégique	5		
			Opérationnel	3		
			Coordination/ proximité	1		
4	Encadrement et indirectement)	Niveau d'encadrement	Sans	0	Un encadrement stratégique englobe plusieurs politiques ou plusieurs missions. Un encadrement opérationnel permet de conduire une mission. Un encadrement de coordination ou de proximité permet la réalisation de tâches.	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles. Il convient de retenir le niveau d'encadrement essentiellement opéré par l'agent.
			A plus de 20 agents	5		
			Entre 10 et 20 agents	3		
			Entre 5 et 10 agents	2		
			Entre 1 et 5 agents	1		
5	Encadrement et responsabilités	L'agent fait passer des entretiens annuels d'évaluation	Aucun	0	En théorie, seul le supérieur hiérarchique doit pouvoir faire passer les entretiens d'évaluation, mais il apparaît que des référents/coordonnateurs sans lien hiérarchique avec l'agent, en font passer.	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Oui	2		
			Non	0		
			Déterminant	5		
			Fort	3		
6	Encadrement et responsabilités	Organisation récurrente du travail et/ou du planning des agents	Modéré	2	Il s'agit là du niveau de RESPONSABILITE en matière politique, c'est-à-dire d'influence des actions menées ou des décisions prises par l'agent sur la politique communale.	Il n'est pas possible de cumuler les différentes échelles.
			Faible	1		
			Sans	0		
			Le degré étant difficile à évaluer au sein d'un seul et même service, il est nécessaire d'avoir une vision plus globale des missions et tâches de l'ensemble des services.	2		
			Le degré étant difficile à évaluer au sein d'un seul et même service, il est nécessaire d'avoir une vision plus globale des missions et tâches de l'ensemble des services.	1		
7	Encadrement et responsabilités	Niveau de responsabilités lié aux missions En matière politique	Fort	3	Il s'agit là du niveau de RESPONSABILITE en matière politique, c'est-à-dire d'influence des actions menées ou des décisions prises par l'agent sur la politique communale.	Il n'est pas possible de cumuler les différentes échelles.
			Modéré	2		
			Faible	1		
			Sans	0		
			Le degré étant difficile à évaluer au sein d'un seul et même service, il est nécessaire d'avoir une vision plus globale des missions et tâches de l'ensemble des services.	2		

Critère n°	Critère	Indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre total de points	Précisions sur le critère	Comment compléter
8		Niveau de responsabilités lié aux missions En matière de ressources humaines	Déterminant	5	Le niveau de responsabilité en matière de ressources humaines peut s'évaluer de plusieurs façons : la mise en œuvre d'une politique globale de ressources humaines, le nombre d'agents à gérer, l'intervention sur la masse budgétaire liée aux ressources humaines, sur les formations des agents... Le degré étant difficile à évaluer au sein d'un seul et même service, il est nécessaire d'avoir une vision plus globale des missions et tâches de l'ensemble des services.	Il n'est pas possible de cumuler les différentes échelles.
			Fort	3		
			Moderé	2		
			Faible	1		
			Sans	0		
9		Niveau de responsabilités lié aux missions En matière d'exécution budgétaire	Déterminant	5	Le niveau de responsabilité en matière budgétaire peut s'évaluer de plusieurs façons : le volume de budget à gérer, le volume des commandes à gérer, l'importance du suivi budgétaire à réaliser...le niveau des interactions en matière budgétaire. Le degré étant difficile à évaluer au sein d'un seul et même service, il est nécessaire d'avoir une vision plus globale des missions et tâches de l'ensemble des services.	Il n'est pas possible de cumuler les différentes échelles.
			Fort	3		
			Moderé	2		
			Faible	1		
			Sans	0		
10		Niveau de responsabilités lié aux missions En matière juridique	Déterminant	5	Le niveau de responsabilité en matière juridique peut s'évaluer en fonction de la réglementation plus ou moins importante qui pèse sur les missions ou tâches de l'agent. Le degré étant difficile à évaluer au sein d'un seul et même service, il est nécessaire d'avoir une vision plus globale des missions et tâches de l'ensemble des services.	Il n'est pas possible de cumuler les différentes échelles.
			Fort	3		
			Moderé	2		
			Faible	1		
			Sans	0		
11		Délégation de signature par arrêté	Oui	2		Il n'est pas possible de cumuler les différentes échelles.
			Non	0		
12		Mission de conseil aux élus ou au DGS	Déterminant	10	L'évaluation de la mission de conseil aux élus et au DGS se fait en conjuguant plusieurs critères : le niveau d'expertise de l'agent, la politique considérée, le niveau hiérarchique de l'agent. Le degré étant difficile à évaluer au sein d'un seul et même service, il est nécessaire d'avoir une vision plus globale des missions et tâches de l'ensemble des services.	Il n'est pas possible de cumuler les différentes échelles.
			Fort	7		
			Moderé	4		
			Faible	1		
			Sans	0		
13		Technicité / niveau de difficulté	Arbitrage/ décision	5	Le niveau "arbitrage/décision" s'entend comme la capacité d'engager la collectivité.	Il est possible de cumuler plusieurs échelles.
			Analyse/ interprétation	3		
			Exécution	1		
14		Niveau d'instruction et d'analyse	Conduite de projets	5	Instruction de dossiers encadrés : il s'agit de dossier juridiquement et techniquement qui ne nécessitent pas d'un apport et d'une analyse avec des connaissances personnelles de l'agent (exemple : dossier d'aide au vélo, demande de subvention, aide au chauffage...) Instruction de dossiers complexes : il s'agit de dossier qui nécessitent un apport et une analyse faisant appel à des connaissances personnelles de l'agent, voire à une interprétation et des conclusions ou des orientations politiques (exemple : dossier de retraite, permis de construire...) Conduite de projets : il s'agit d'un dossier encadré ou complexe qui nécessite une mise en œuvre pratique sur le terrain (ex : manifestations culturelles, semaine du développement durable...)	Il est possible de cumuler plusieurs échelles.
			Instruction de dossiers complexes	3		
			Instruction de dossiers encadrés	1		
			Sans objet	0		
			Animation de réunions	5		
15		Réunion	Préparation de réunions	2		Il est possible de cumuler plusieurs échelles.
			Sans objet	0		
			Régulier	5		
16		Polyvalence des missions	Occasionnel	2	La polyvalence c'est intervenir dans plusieurs domaines d'activités différentes. La notion de régulier s'entend comme faisant partie des missions principales de l'agent d'avoir des champs d'action bien différents. La notion d'occasionnel s'entend comme une mission accessoire à réaliser quelques fois dans l'année. La notion de rare s'entend comme de l'ordre de l'exceptionnel.	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Rare	1		
			Régisseur principal	5		
17		Gestion d'une ou plusieurs règles de dépenses ou de recettes	Régisseur suppléant	3		Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Sans objet	0		

Critère n°	Critère	Indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre total de points	Précisions sur le critère	Comment compléter
18	Expertise	Pratique régulière et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Oui	5	Ne pas confondre avec les certifications du critère 19	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Non	0		
			Oui	5		
19	Habilitation / certification obligatoire	Actualisation des connaissances	Obligatoire	5		Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Nécessaire	3		
			Sans objet	0		
20	Connaissances requises	Rareté de l'expertise	Expertise	5		Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Maîtrise	3		
			Oui	5		
21	Niveau d'étude	Expérience professionnelle	Supérieure	5	Prendre en compte le niveau d'étude même s'il est sans rapport avec les missions exercées par l'agent.	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Bac ou équivalent	3		
			CAD/BEP ou équivalent	1		
22	Autonomie	Travail avec des échéances contraintes	Sans	0	Prendre en compte la durée d'expérience professionnelle de l'agent même si elle est sans rapport direct avec les missions exercées.	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Plus de 20 ans	5		
			Entre 10 et 20 ans	3		
23	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Contact avec un public difficile	Entre 5 et 10 ans	1	Les échéances contraintes sont celles qui sont extérieures à une décision de la collectivité. Elles s'inscrivent dans un cadre légal ou réglementaire très contraint. Exemple : instruction d'un permis de construire.	Il n'est pas possible de cumuler les différentes échelles.
			Moins de 5 ans	0		
			Large	5		
24	Exposition au risque d'agression physique	Exposition aux risques de contagion(s)	Encadrée	3		Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Restreinte	1		
			Fréquent	5		
25	Exposition au risque d'agression verbale	Exposition aux risques de contagion(s)	Ponctuel	2		Il n'est pas possible de cumuler les différentes échelles.
			Jamais	0		
			Elus	1		
26	Exposition au risque d'agression verbale	Exposition aux risques de contagion(s)	Administrés	1	La notion de public difficile peut s'apprécier différemment en fonction des missions exercées. Elle doit être appréciée à un niveau plus général en comparant les missions des différents services.	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Partenaires extérieurs	1		
			Fréquent	4		
27	Exposition au risque d'agression physique	Exposition aux risques de contagion(s)	Ponctuel	2	Eréquent : toutes les semaines, voire tous les jours	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Ponctuel	1		
			Rare	1		
28	Exposition au risque d'agression physique	Exposition aux risques de contagion(s)	Fréquent	4	Eréquent : toutes les semaines, voire tous les jours	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Ponctuel	2		
			Rare	1		
29	Exposition au risque d'agression physique	Exposition aux risques de contagion(s)	Fréquent	4	Eréquent : toutes les semaines, voire tous les jours	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Ponctuel	2		
			Rare	1		
30	Exposition au risque d'agression physique	Exposition aux risques de contagion(s)	Fréquent	4	Eréquent : toutes les semaines, voire tous les jours	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Ponctuel	2		
			Rare	1		
31	Exposition au risque d'agression physique	Exposition aux risques de contagion(s)	Fréquent	4	Eréquent : toutes les semaines, voire tous les jours	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
			Ponctuel	2		
			Rare	1		

Critère n°	Critère	Indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre total de points	Précisions sur le critère	Comment compléter	
32	Sujétions et contraintes	Exposition au risque de blessure	Très grave	4		Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.	
Grave			2				
Légère			1				
Utilisation de produits potentiellement nocifs pour la santé		Fréquente	4	Fréquent : toutes les semaines, voire tous les jours			Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
		Ponctuelle	2	Ponctuel : de temps en temps			
		Rare	1	Rare : de façon très exceptionnelle			
Exposition au bruit		Sans objet	0	Fréquent : toutes les semaines, voire tous les jours Ponctuel : de temps en temps Rare : de façon très exceptionnelle			Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
		Fréquente	4				
		Ponctuelle	2				
Tâches physiques (risque de maladie professionnelle)		Rare	1	Fréquent : toutes les semaines, voire tous les jours Ponctuel : de temps en temps Rare : de façon très exceptionnelle			Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.
	Sans objet	0					
	Fréquente	4					
Exposition à des risques socio-psychologiques	Ponctuelle	2	Fréquent : toutes les semaines, voire tous les jours Ponctuel : de temps en temps Rare : de façon très exceptionnelle	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.			
	Rare	1					
	Sans objet	0					
Travail posté ou horaires atypiques ou changement courant des plannings	Sans objet	0	Fréquent : toutes les semaines, voire tous les jours Ponctuel : de temps en temps Rare : de façon très exceptionnelle	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.			
	Oui	8					
	Non	0					
Flexibilité des horaires	Récurrente	4	A ne pas confondre avec les horaires postés atypiques. Il s'agit de la nécessité pour l'agent de travailler en dehors de ses plages horaires de travail habituelles pour mener à bien ses missions.	Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.			
	Ponctuelle	2					
	Rare	1					
Flexibilité des horaires (Majoration pour les agents qui ne peuvent pas récupérer leurs heures)	Sans objet	0		Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.			
	Récurrente	4					
	Ponctuelle	2					
Obligation d'assister aux instances : Conseil municipal, commissions...	Sans objet	0		Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.			
	Rare	1					
	Ponctuelle	2					
Obligation d'assister aux instances (Majoration pour les agents qui ne peuvent pas récupérer leurs heures)	Sans objet	0		Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.			
	Rare	1					
	Ponctuelle	2					
Impact sur l'image de la collectivité	Sans objet	0		Il n'est pas possible de cumuler plusieurs échelles.			
	Direct	3					
	Indirect	1					

Annexe de la délibération Delib20230305
Pour extrait certifié conforme,
Cornelles le Royal, le 28 février 2023

Le Maire,
Jean-Marie GUILLEMIN

