

**CIAS2025007PJ2**

## ANNEXE 2 : Les critères de cotation des postes

### Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Critère	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Encadrement	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation	Direction générale	18
			Direction de pôle	12
			Direction d'un établissement	8
			Coordination	7
			Responsabilité d'un service	6
			Chargé(e) de mission	5
			Chef d'équipe	4
			Référent ou Adjoint	2
	Agents d'exécution	1		
	Nombre de collaborateurs (encadrés directement)	Agents directement sous sa responsabilité	50 et plus	5
			21 à 50	4
			11 à 20	3
			6 à 10	2
			1 à 5	1
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)	0	0
Stratégique			6	
Opérationnel			4	
Intermédiaire			3	
De proximité			2	
Coordination			1	
Projets /Activités	Niveau de responsabilités lié aux missions	(Humaine, financière, juridique, politique...)	Sans	0
			Déterminant	6
			Fort	4
			Modéré	2
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	Faible	1
			Oui	1
			Non	0

Projets /Activités	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions	Oui	1
			Non	0
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques	Oui	2
			Non	0

## Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Critère	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Technicité	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	Arbitrage/ décision	3
			Conseil/ interprétation	2
			Exécution	1
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser <u>régulièrement</u> de <u>manière confirmée</u> un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.	Oui	1
			Non	0
Qualification	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	I (bac + 5 et plus)	5
			II (bac + 3 ou 4)	4
			III (bac + 2)	3
			IV (bac ou équivalent)	2
			V (CAP ou BEP)	1
	Habilitation / certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ?	Oui	1
			Non	0
Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour	Indispensable	3	
		Nécessaire	2	
		Encouragée	1	
Expertise	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste	Expertise	2
			Maîtrise	1
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste	Large	3
			Encadrée	2
			Restreinte	1

### Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Mutualisation des fonctions de l'agent	Mise à disposition de l'agent au sein de collectivités de l'EPCI pour une durée estimée dans le cahier des charges	De 20 à 50% de son temps	4
		Jusqu'à 20% de son temps	2
		Aucune mutualisation	0
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)	Elus	1
		Administrés	1
		Partenaires extérieurs	1
Risque d'agression physique ou verbale		Fréquent	3
		Ponctuel	2
		Rare	1
Risque de blessure		Très grave	3
		Grave	2
		Légère	1
Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.	Oui	1
		Non	0
Variabilité des horaires		Fréquente	3
		Ponctuelle	2
		Rare	1
		Sans objet	0
Contraintes météorologiques ou risque bactériologique		Fortes	2
		Faibles	1
		Sans objet	0
Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale	Elevé	3
		Modéré	2
		Faible	1
		Sans objet	0
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale	Elevé	3
		Modéré	2
		Faible	1
Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail	Oui	1
		Non	0
Sujétions horaires (dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime)	Travail le week-end/ dimanche et jours fériés/la nuit	Oui	1
		Non	0
Impact sur l'image de la structure publique territoriale	Impact du poste sur l'image de la structure publique territoriale	Indirect	1
		Direct	2