

Nom :Prénom :

Pôle :Direction/service :

**Appréciation générale de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent
(90%) : avant péréquation**

CRITERES / EVALUATION	AU-DELA DU NIVEAU ATTENDU (10%)	CONFORME AU NIVEAU ATTENDU (7%)	A DEVELOPPER (4.5%)	INSUFFISANT (2.5%)
Aptitudes à l'encadrement - animation d'équipe	Très impliqué au sein de son collectif, en appui direct de tous les collaborateurs de son unité, excellentes aptitudes à l'encadrement	Bonnes aptitudes managériales, présence significative au sein de son collectif	Marge de progression en matière d'animation d'équipe au quotidien et au service des projets	insuffisantes
Aptitudes à l'encadrement - capacités d'organisation pilotage	Excellentes aptitudes en matière de pilotage et d'organisation et d'optimisation en vue d'atteindre un résultat	Bonnes aptitudes organisationnelles, assurer le bon emploi des moyens alloués et d'évaluation d'une activité	A développer car conduite d'activités simples en vue d'atteindre les objectifs	insuffisantes
Aptitudes à l'encadrement - aptitudes à la prise de décision	Prendre des décisions complexes en l'absence de règles ou de procédures Elaborer de solutions aux problèmes en évaluant les risques et les répercussions	Prendre des décisions en appliquant des directives	Aptitudes à l'encadrement - aptitudes à la prise de décision	aucune prise de décision
Compétences professionnelles et techniques	expertise	maîtrise	application	notions
Résultats professionnels individuels et collectifs de l'année	objectifs individuels et collectifs pleinement atteints	objectifs individuels et collectifs majoritairement atteints	objectifs individuels et collectifs partiellement atteints	Objectifs individuels et collectifs non atteints
Conscience professionnelle	excellente	bonne	moyenne	à améliorer
Initiative	esprit dynamique et prise d'initiative régulière	prend quelques initiatives	prend rarement des initiatives	n'a aucune initiative
Qualité de travail	Excellente	Bonne	Moyenne	Insuffisante
Sens du travail en équipe	excellent	bon	moyen	insuffisant
TOTAUX	%	%	%	%
TOTAL GENERAL				%

Critère supplémentaire : fonction complémentaire (hors fiche de poste) (10%)

- Intérim (remplacement de manière complète plus de 2 mois)
 Jury de tests de recrutement
 Assistant de prévention

Pourcentage de prime proposé avant péréquation :

Proposition de l'adjoint gestionnaire / du chef d'établissement :
Au titre de l'engagement professionnel et de la manière de servir : _____ %

Au titre des fonctions complémentaires :

Au total : _____ %

Signatures :**Avis et visas :**

Avis du chef d'établissement, le cas échéant :

Signature :

Avis de la commission d'harmonisation :

Notification du montant à l'agent après péréquation :

Montant définitif : €

Date et signature de l'agent :

GLOSSAIRE - ATTRIBUTION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL 2019 (CIA)

PERSONNELS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET DU CREPS-COLLABORATEURS ENCADRANTS

Appréciation générale de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent

Définition des critères :

Animation d'équipe

Implication dans la stimulation du collectif et l'accompagnement de ses collaborateurs à être acteurs de l'atteinte des objectifs de l'unité de travail. Application à mettre en œuvre et faire vivre les temps de communication et d'échanges au sein de son unité.

Degré d'écoute et de disponibilité envers ses collaborateurs.

Capacités d'organisation et de pilotage

Degré d'investissement dans la structuration et la conduite des activités et des projets de son unité, à répartir et prioriser l'action de ses collaborateurs en prenant en compte les contraintes et aléas.

Aptitude à la prise de décision

Capacité à effectuer des choix relatifs à l'activité de son unité et en responsabilité vis-à-vis de sa hiérarchie.

Degré d'appréciation de son champ de prise de décision en fonction de son positionnement dans l'organisation.

Compétences professionnelles et techniques liées au métier

Niveau global de compétences développé par l'agent dans l'exercice de ses missions par rapport aux attendus exprimés dans la fiche de poste.

Résultats professionnels de l'année

Niveau global d'atteinte des objectifs de l'année de référence, individuels et collectifs.

Seuls sont pris en compte les objectifs dont les conditions de réalisation étaient réunies.

Conscience professionnelle

Degré d'investissement dans les missions confiées, implication dans le service public et prise en compte dans l'exercice de ses missions de son rôle auprès du collectif et de l'utilisateur.

Initiative

Réalisation d'actions spontanées dans le but de faciliter, favoriser et/ou améliorer son activité et celle du collectif.

Qualité de travail

Degré de soin et de sérieux apporté à la réalisation des activités du poste et des productions demandées.

Sens du travail en équipe

Degré d'intégration dans son équipe, de coopération avec les membres d'un groupe (de travail, de partenaires...) et de mobilisation des compétences en vue d'atteindre un objectif commun déterminé.

Fonctions complémentaires :

Intérim

Agent de la collectivité ayant réalisé l'intérim complet des missions d'un collègue absent pour une durée d'au moins 2 mois au cours de l'année de référence

Jury de tests de recrutement

Personnel des établissements d'enseignement mobilisé par la direction des ressources humaines au cours de l'année de référence, afin de superviser les tests de recrutement dans sa spécialité, identifié et recensé par la cellule recrutement de la direction des ressources humaines.