

**ATTRIBUTION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE  
ANNUEL 2019 (CIA)**

**PERSONNELS DU SIEGE –  
ENCADRANTS**

Nom : .....Prénom : .....

Pôle : .....Direction/service : .....

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

CRITERES	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, disponibilité et qualité d'animation remarquables et décisives pour l'atteinte des objectifs	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, capacité d'optimisation des méthodes et ressources dans un souci de performance	Bonnes aptitudes organisationnelles, assurer le bon emploi des moyens alloués et d'évaluation d'une activité, aptitude avérée à conduire une stratégie	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 des solutions aux problèmes complexes en évaluant les risques et les répercussions	Prendre des décisions en appliquant des directives Evaluer les risques	Prendre des décisions simples et faire remonter les situations plus complexes pour validation à un niveau hiérarchique supérieur de manière régulière	Absence de prise de décisions simples
Compétences professionnelles et techniques liées au métier	expertise	maîtrise	application	notions
Résultats professionnels individuels et collectifs de l'année et degré d'implication dans la performance collective de la collectivité et de la direction	objectifs pleinement atteints et excellente implication dans la performance collective	objectifs majoritairement atteints et forte implication dans la performance collective	objectifs partiellement atteints et faible implication dans la performance collective	objectifs non atteints et absence d'implication dans la performance collective
Conscience professionnelle - rigueur	Excellente - grande rigueur	Bonne - rigoureuse	Moyenne - rigueur à améliorer	à améliorer - rigueur insuffisante
Qualité de travail	excellente	bonne	moyenne	insuffisante
Aptitudes comportementales	excellentes aptitudes, grand sens du service public, forte implication au-delà des missions assignées	bonnes aptitudes, assidu et impliqué dans l'exercice de ses missions	aptitudes moyennes, peu impliqué dans l'exercice de ses missions	insuffisantes
Aptitudes à la communication	excellentes aptitudes à la communication	bon communicant	aptitudes moyennes, peut s'améliorer	insuffisantes
TOTAUX	%	%	%	%
TOTAL GENERAL				%

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

- Intérim (remplacement de manière complète plus de 2 mois)
- Correspondant thématique régionale (mission complémentaire)
- Chef de projet d'ambition régionale (mission complémentaire)
- Assistant de prévention

**Pourcentage de prime proposé avant péréquation :**

Proposition du directeur / DGA :

Au titre de l'engagement professionnel et de la manière de servir : \_\_\_\_\_%

Au titre des fonctions complémentaires :

Au total : \_\_\_\_\_%

**Signatures :**

Avis du DGA / DGS : conforme ou non conforme (à motiver si non conforme) :

.....  
.....

**Avis et visas :**

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 DU SIEGE – 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.

Degré d'implication dans la performance collective de la direction, du pôle et/ou de la collectivité.

### **Conscience professionnelle - rigueur**

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.

Attention prêtée aux détails, souci de la vérification et du contrôle en vue de réduire les incertitudes dans son action et dans son environnement.

### **Qualité de travail**

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

### **Aptitudes comportementales**

Attitude conforme au milieu professionnel et au service public : bienséance, politesse, réserve, professionnalisme, assiduité aux fonctions.

Implication dans le rôle de manager : égalité de traitement des collaborateurs, responsabilité au nom de l'équipe, représentation du collectif auprès de la hiérarchie, des instances, des partenaires, etc.

### **Aptitudes à la communication**

Posture professionnelle visant à favoriser une communication fluide, claire, structurée et bienveillante à destination de ses collègues, de sa hiérarchie, des usagers, des élus et des partenaires extérieurs.

Capacité à traduire les objectifs stratégiques en objectifs opérationnels à ses collaborateurs. Implication dans la transmission des informations émanant de l'administration à ses collaborateurs.

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

**Chef de projet d'ambition régionale (mission complémentaire)**

Agent du siège missionné par la direction générale des services pour définir, structurer, développer et coordonner un projet, en plus des missions de son poste au sein de sa direction. Les chefs de projets d'ambition régionale sont désignés par une lettre de mission adressée par la direction générale des services.

Cf. liste établie par la délégation à la modernisation de l'action publique et validée par la direction générale

**Correspondant thématique régionale (mission complémentaire)**

Agent désigné pour porter, en appui aux encadrants et agents de sa direction, en plus des missions de son poste, une thématique transversale d'ambition régionale (numérique, égalité/diversité, modernisation, communication). L'agent assure sa mission en lien avec l'animateur.trice de la thématique concernée.

Cf. listes établies par la délégation à la modernisation de l'action publique et validées par la direction générale