

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%)
Compétences professionnelles et techniques liées au métier	expertise	maîtrise	application	notions
Résultats professionnels de l'année	objectifs pleinement atteints	objectifs majoritairement atteints	objectifs partiellement atteints	objectifs non atteints
Conscience professionnelle	excellente	bonne	moyenne	à améliorer
Initiative / performance collective	esprit dynamique et prise d'initiatives régulières ; très impliqué dans la performance active	prend quelques initiatives / impliqué dans la performance collective	prend rarement des initiatives / peu impliqué dans la performance collective	n'a aucune initiative
Qualité de travail	excellente	bonne	moyenne	insuffisante
Aptitudes comportementales	excellentes aptitudes, grand sens du service public, forte implication dans les fonctions	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
Sens du travail en équipe	toujours volontaire	s'efforce de participer	cherche peu à collaborer	reste isolé, faible intégration
Rigueur	fait preuve de grande rigueur	rigoureux	rigueur à améliorer	rigueur insuffisante
TOTAUX	%	%	%	%
TOTAL GENERAL				%

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

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

Pourcentage de prime proposé avant péréquation :

Proposition du chef de service:

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

Au titre des fonctions complémentaires : _____%

Au total : _____%

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

.....
.....

Signatures :

Avis et visas :

Avis du DGA/DGS :

Signature :

Avis de la commission d'harmonisation :

Notification du montant à l'agent après péréquation :

Date et signature de l'agent :

GLOSSAIRE - ATTRIBUTION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL 2019 (CIA)

PERSONNELS DU SIEGE – COLLABORATEURS NON ENCADRANTS

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

Définition des critères :

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.

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, participation active à la performance collective.

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.

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.

Sens du travail en équipe

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

Rigueur

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

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