

Proposition d'une méthode de pesée des

OBJECTIF :

Attribuer un niveau de régime indemnitaire aux différents postes occupés par les agents sur une base de cotation des critères, afin de mettre en place des règles communes, claires et transparentes pour éviter les cas particuliers.

CRITERES RETENUS :

N°1 – TECHNICITE/EXPERTISE

Définition :

Par compétences, on entend l'ensemble des connaissances et du savoir-faire nécessaires pour remplir les missions principales du poste. Elles sont le résultat d'une formation préalable ou d'un savoir-faire acquis au cours d'un apprentissage de la fonction ou d'une formation continue destinée à compléter des acquis préalables.

Cotation de 1 à 8 :

1. COURANTE

Adaptation au poste

2. AFFIRMEE

Mise en œuvre de savoirs faire, d'outils et machines ou de procédures.
Pratique de plusieurs domaines d'activités.

3. CONFIRMEE

Mise en œuvre de savoirs faire, d'outils et machines ou de procédures.
Pratique de plusieurs domaines d'activités.

4. CONFIRMEE

Nécessité d'une compétence spécialisée.
Exigence de connaissances approfondies dans un domaine, une technique ou une spécialité.
Formation/diplômes (selon niveau) dans le domaine d'activité d'intervention de l'agent.

5. MAITRISE

Nécessité d'une compétence spécialisée.
Exigence de connaissances approfondies dans un domaine, une technique ou une spécialité.
Formation/diplômes (selon niveau) dans le domaine d'activité d'intervention de l'agent.

6. MAITRISE

Exigence de connaissances approfondies dans un domaine, une technique ou une spécialité.
Formation/diplômes (selon niveau) dans le domaine d'activité d'intervention de l'agent.

7. EXPERTE

Maîtrise de plusieurs domaines d'activités.
Expertise globale sur les missions de la collectivité.

8. EXPERTE

Maîtrise de plusieurs domaines d'activités.
Expertise globale sur les missions de la collectivité.

N°2 – AUTONOMIE

Définition :

Ce critère mesure le degré de liberté d'agir et de prendre des décisions ; il se réfère aux actions à réaliser et aux moyens à utiliser pour remplir sa mission. L'autonomie est d'autant plus large que la délégation d'autorité vers d'autres niveaux d'encadrement est importante.

Cotation de 1 à 8 :

1. Réalisation de tâches simples sur la base de protocole ou de procédures prédéfinis.
Contrôle hiérarchique fréquent voire quotidien.
2. Réalisation d'études, de tâches simples sur la base de protocole ou de procédures prédéfinis, de travaux ou prestations de service, avec choix d'organisation du travail.
Contrôle hiérarchique à l'avancement ou aux résultats. Contrôle hiérarchique fréquent voire quotidien
3. Analyse de situations avec proposition de moyens pour atteindre des objectifs.
Suivi de leur mise en œuvre.
Contrôle hiérarchique sur la réalisation des objectifs.
4. Décision de répartition des moyens et organisation des opérations pour atteindre des objectifs généralistes.
Responsabilité sur les résultats malgré la délégation de mise en œuvre
5. Décision de répartition des moyens et organisation des opérations pour atteindre des objectifs généralistes.
Responsabilité sur les résultats malgré la délégation de mise en œuvre
Suivi de leur mise en œuvre.
Contrôle hiérarchique sur la réalisation des objectifs.
6. Proposition d'objectifs stratégiques et détermination de la nature et des moyens à mettre en œuvre. Responsabilité sur les résultats malgré la délégation de mise en œuvre
7. Proposition d'objectifs stratégiques et détermination de la nature et des moyens à mettre en œuvre. Responsabilité sur les résultats malgré la délégation de mise en œuvre.
8. Proposition d'objectifs stratégiques et détermination de la nature et des moyens à mettre en œuvre. Responsabilité sur les résultats.

N°3 – COMPLEXITE DE RESOLUTION DES PROBLEMES

Définition :

Ce critère décrit la nature des activités (tâches, opérations, travaux) et l'organisation du travail caractérisant une fonction. Il propose une graduation construite sur la complexité à collecter et analyser des informations, à résoudre des problèmes, à préparer et prendre des décisions.

Cotation de 1 à 8 :

1. Tâches simples et répétitives.
2. Conduite d'opérations ou de prestations qualifiées, successives et diverses avec application de solutions prédéfinies.
3. Réalisation d'opérations diversifiées et complexes avec recherche et adaptation.
Nécessité occasionnelle d'analyse et d'interprétation.

4. Coordination et (ou) réalisation de travaux complexes avec synthèse de plusieurs techniques. Obligation de recherche de solutions novatrices.
5. Coordination et (ou) réalisation de travaux complexes avec synthèse de plusieurs analyses ou de plusieurs techniques. Obligation de recherche de solutions novatrices
6. Elaboration de stratégies et de politiques annuelles. Construction de scénarios alternatifs et (ou) mise en œuvre de processus complexes.
7. Elaboration de stratégies et de politiques annuelles. Construction de scénarios alternatifs et (ou) mise en œuvre de processus complexes.
8. Elaboration de stratégies et de politiques annuelles. Construction de scénarios alternatifs et (ou) mise en œuvre de processus complexes.

N°4 – ENCADREMENT/RESPONSABILITES

Définition :

Ce critère mesure les responsabilités attachées à la fonction, et notamment le degré de supervision hiérarchique, mais aussi de niveau de décision.

Cotation de 1 à 8 :

1. Pas de responsabilité d'encadrement particulier.
2. La fonction comporte l'assistance à des employés moins expérimentés sans supervision directe.
3. La fonction comporte l'assistance à des agents moins expérimentés, instruction et organisation du travail d'autres agents sans supervision directe, sans position hiérarchique.
4. Le poste nécessite de donner des instructions de travail régulières en position hiérarchique avec une fonction permanente d'organisation et de contrôle. La fonction comporte obligatoirement l'évaluation des agents encadrés.
5. L'emploi exige la planification, la répartition et la supervision d'autres employés avec préparation et proposition d'actions en matière de ressources humaines pour les moyens affectés.
6. L'emploi exige la planification, la répartition et la supervision d'autres employés avec préparation et proposition d'action en matière de ressources humaines pour les moyens affectés. La fonction prend et valide toutes les décisions de gestion des ressources humaines de son service ou de son unité de travail après en avoir référé à la Direction Générale.
7. La fonction prend et valide toutes les décisions de gestion des ressources humaines de son service ou de son unité de travail après en avoir référé à la Direction Générale toutes les décisions de gestion des ressources humaines des services dont il a la charge.
8. La fonction prend et valide toutes les décisions de gestion des ressources humaines de la collectivité.

N°5 – IMPACTS EXTERNES

Définition :

Ce critère mesure les responsabilités attachées à une fonction en termes d'impact pour la collectivité (financier, efficacité de la collectivité, vie des habitants, image extérieure de la collectivité...).

Cotation de 1 à 8 :

1. L'exercice de la fonction a des conséquences limitées au poste de travail avec des erreurs directement détectables et faciles à corriger. Les dysfonctionnements rapides et faciles à détecter ont un impact qualitatif ou financier limité y compris sur le fonctionnement de l'unité.
2. Les dysfonctionnements rapides et faciles à détecter ont un impact qualitatif ou financier limité y compris sur le fonctionnement de l'unité
3. La fonction affecte directement l'unité ou la qualité du service avec des répercussions sur des niveaux supérieurs. Les défaillances ne sont pas faciles à détecter et les dommages sont difficiles à réparer.
4. La fonction affecte directement l'unité ou la qualité du service avec des répercussions sur des niveaux supérieurs. Les défaillances ne sont pas faciles à détecter et les dommages sont difficiles à réparer.
5. L'emploi exige de prendre des décisions qui ont des conséquences importantes sur le secteur ou l'unité de travail.
6. Les décisions et recommandations attachées à l'emploi peuvent avoir des conséquences sur toute la collectivité. Elles peuvent également impacter à court terme l'image de la collectivité.
7. Les décisions et recommandations attachées à l'emploi peuvent avoir des conséquences sur toute la collectivité. Elles peuvent également impacter à court terme l'image de la collectivité.
8. Les décisions et recommandations attachées à l'emploi peuvent avoir des conséquences sur toute la collectivité. Elles peuvent également impacter à court terme l'image de la collectivité.

N°6 – DIMENSION RELATIONNELLE

Définition :

Par dimension relationnelle, on entend la nécessité d'exercer des relations de personne à personne. Cette nécessité doit être inhérente à la fonction et liée à sa finalité.

Cotation de 1 à 8 :

1. La fonction ne requiert pas d'exigence relationnelle autre que celles de la convivialité professionnelle et de la courtoisie indispensable à la vie en collectivité.
2. L'emploi exige la recherche d'informations auprès des interlocuteurs. Il impose de se faire comprendre à la fois en interne et vis-à-vis des usagers.
3. L'emploi nécessite de préparer les échanges et de planifier leur déroulement. La présentation et le compte rendu doivent être effectués de manière structurée mais synthétique. Il peut s'agir d'organiser et d'animer de la concertation sous diverses formes.

4. L'emploi nécessite de préparer les échanges et de planifier leur déroulement et le compte rendu doivent être effectués de manière structurée. Il s'agit d'organiser et d'animer de la concertation sous diverses formes.
5. Les enjeux du poste sont d'obtenir des comportements conformes aux objectifs déterminés par la collectivité. Il est nécessaire de convaincre et d'emporter l'adhésion avec mise en œuvre de stratégies de négociation.
6. Le poste nécessite d'effectuer des présentations pointues, de gérer des situations tendues ou conflictuelles.
7. Le poste nécessite d'effectuer des présentations pointues, de gérer des situations tendues ou conflictuelles.
8. Le poste nécessite d'effectuer des présentations pointues, de gérer des situations tendues ou conflictuelles.

N°7 – SUJETIONS PARTICULIERES/CONTRAINTE

Définition :

Ce critère permet d'apprécier les conditions particulières d'exercice du métier, tels que les lieux de travail (intérieur/extérieur), horaires, mobilité, risques professionnels, etc.

Cotation de 1 à 8 :

1.
 - La fonction s'exerce en intérieur, avec interventions journalières extérieures occasionnelles
 - Travail sédentaire
 - Horaires réguliers, avec quelques adaptations
 - Port de charge occasionnel
 - Risque pénal mineur
2.
 - La fonction s'exerce en intérieur et extérieur par tous temps et toutes saisons
 - Disponibilité : quelques réunions ou actions en soirée ou hors horaires définis par le cycle de travail, changement d'horaire ou de planning
 - Travail sur écran à plus de moitié du temps de travail
 - Habilitations obligatoires pour assurer les missions du poste (électrique, SSIAP, PSC1, SST, conduite d'engins, permis poids lourds)
 - Manutention occasionnelle de charges lourdes, port d'EPI légers pour moitié du temps de travail, risque pénal présent.
3.
 - La fonction s'exerce en intérieur et extérieur par tous temps et toutes saisons
 - Disponibilité : quelques réunions ou actions en soirée ou hors horaires définis par le cycle de travail, changement d'horaire ou de planning
 - Travail sur écran à plus de moitié du temps de travail
 - Habilitations obligatoires pour assurer les missions du poste (électrique, SSIAP, PSC1, SST, conduite d'engins, permis poids lourds)
 - Manutention occasionnelle de charges lourdes, port d'EPI légers pour moitié du temps de travail,
 - Risque pénal présent.

4.
 - La fonction s'exerce en extérieur par tous temps, toutes saisons
 - Disponibilité marquée : réunions ou actions en soirée ou hors horaire légal, changement d'horaire ou de planning
 - Travail sur écran à plus de moitié du temps de travail
 - Risque pénal affirmé
 - Métier en tension (référence CNFPT : métiers de la santé, du social et métiers en lien avec les systèmes d'information, avec l'entretien des bâtiments (agent d'entretien polyvalent et ouvrier polyvalent de maintenance).
 - Fonction composées de gestes répétitifs à 50% du temps de travail
 - Port d'EPI lourds pour moitié du temps de travail
 - Exposition nuisance sonore/vibration à 50% du temps de travail

5.
 - Disponibilité forte : participation régulière à des réunions ou actions en soirée ou hors horaires définis par le cycle de travail, changement d'horaire ou de planning
 - Travail sur écran à plus de moitié du temps de travail
 - Risque pénal confirmé
 - Manutention régulière de charges lourdes, port d'EPI lourds pour moitié du temps de travail,
 - Métiers de tension (réf. CNFPT : métiers de la santé, du social et métiers en lien avec les systèmes d'information, avec l'entretien des bâtiments (agent d'entretien polyvalent et ouvrier polyvalent de maintenance).

6.
 - Disponibilité forte : participation régulière à des réunions ou actions en soirée ou hors horaires définis par le cycle de travail, changement d'horaire ou de planning
 - Travail sur écran à plus de moitié du temps de travail
 - Risque pénal confirmé
 - Manutention régulière de charges lourdes, port d'EPI lourds pour moitié du temps de travail
 - Métiers de tension (réf. CNFPT : métiers de la santé, du social et métiers en lien avec les systèmes d'information, avec l'entretien des bâtiments (agent d'entretien polyvalent et ouvrier polyvalent de maintenance).

7.
 - Disponibilité très forte : participation fréquente à des réunions ou actions en soirée ou hors horaires définis par le cycle de travail, changement d'horaire ou de planning
 - Manutention permanente de charges lourdes
 - Risque pénal très fort
 - Port d'EPI lourds à 100% du temps de travail
 - Travail sur écran à plus de moitié du temps de travail

8.
 - Disponibilité très forte : participation fréquente à des réunions ou actions en soirée ou hors horaires définis par le cycle de travail, changement d'horaire ou de planning
 - Manutention permanente de charges lourdes
 - Risque pénal très fort
 - Port d'EPI lourds à 100% du temps de travail
 - Travail sur écran à plus de moitié du temps de travail