

## Annexe 2- Syndicat mixte Scot Bacc – RIFSEEP – Complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Les critères d'appréciation de la manière de servir pour la détermination du C.I.A au sein des services du syndicat mixte sont les suivants :

- + Prise d'initiative et propositions: *capacité à prendre seule des décisions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres ou à proposer des améliorations-changements au sein de son poste ou de son service*
- + Capacités relationnelles : *capacité à établir le rapport avec une personne et à s'intéresser à elle pour faciliter l'échange et la communication.*
- + Capacités à travailler en équipe : *capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information.*
- + Adaptabilité : *capacité à intégrer les évolutions structurelles,= et/ou conjoncturelles et à assurer la continuité du service.*
- + Autonomie : *capacité de prise en charge par soi-même de la résolution des problèmes au niveau du poste, ainsi que la démarche utilisée pour satisfaire des besoins.*
- + Engagements et implication : *investissement de la part d'un collaborateur, importance particulière accordée à son activité professionnelle, à sa mission, aux résultats visés et obtenus.*
- + Fiabilité et qualité du travail effectué : *Niveau de conformité des opérations réalisées (besoin permanent d'assistance à travail de façon autonome)*

Concernant-les encadrants, des critères managériaux seront à évaluer en complément :

Les managers seront donc évalués sur 10 critères :

- + Capacité à faire preuve de courage managérial : *Capacité à évaluer les agents, savoir dire le positif comme le négatif, faire appliquer des décisions,...*
- + Capacité à gérer l'information utile : *capacité à trouver, extraire, organiser, évaluer et utiliser, diffuser efficacement l'information*
- + Capacité à incarner son pilotage : *Engagement auprès de son équipe, présence sur le terrain, fiabilité du dire et du faire.*

Pour chacun de ces 7 ou 10 critères, la valeur de l'appréciation professionnelle portée est définie selon une échelle croissante allant de 0 à 5 conformément à la grille ci-après. De manière exceptionnelle et si l'un de ces critères ne peut être apprécié, la case NE (non évalué) est cochée et les faits qui motivent cette impossibilité sont précisés par l'évaluateur.

	NE	0	1	2	3	4	5
Prise d'initiative et propositions							
Capacités relationnelles							
Capacités à travailler en équipe							
Adaptabilité							
Autonomie							
Engagements et implication							
Fiabilité et qualité du travail effectué							
Courage managérial							
Gérer l'information utile							
Incarner son pilotage							

La somme des points ainsi attribuée est divisée par le nombre de critères évalués, le résultat est arrondi à l'entier le plus proche et cette dernière valeur permet de déterminer la ligne afférente à la manière de servir de l'agent dans le tableau croisé ci-dessous.

De la même façon, les différents objectifs fixés à l'agent lors de son précédent entretien professionnel sont appréciés et moyennés selon l'échelle de valeur rappelée dans ce même tableau rapporté ci-après. Pour mémoire, le nombre d'objectifs retenus pour l'évaluation ne saurait être inférieur à 3, ni supérieur à 6.

Objectifs	Dépassés en résultat et en nombre	Dépassés	Atteints	Atteints partiellement	Pas atteints
<b>Manière de servir</b>					
Agent répondant de manière exceptionnelle aux exigences de la collectivité et allant au-delà Exceptionnel <b>5</b>	A++	A+	A	B	
Agent de grande qualité répondant de manière très satisfaisante Excellent <b>4</b>	A+	A	B	C	
Agent satisfaisant aux exigences de la collectivité avec des améliorations attendues dans différents domaines Satisfaisant <b>3</b>	A	B	C	D	E
Agent répondant de manière insuffisante aux exigences de la collectivité ayant progressé mais devant confirmer les évolutions Perfectible <b>2</b>	B	C	D	E	E
Agent remplissant les exigences de la collectivité de manière très insuffisante Insatisfaisant <b>1</b>			E	F	F
Agent ne répondant pas du tout aux exigences de la collectivité Très Insatisfaisant <b>0</b>				F	F

La ligne et la colonne définissant respectivement l'évaluation de la manière de servir et des objectifs permettent de déterminer le coefficient retenu (pourcentage du montant maximum attribué) pour l'appréciation de la valeur de l'agent au cours de l'année concernée pour déterminer le CIA pouvant lui être attribué.

Les cases grisées du tableau dans lesquelles aucune lettre n'est mentionnée correspondent à des situations qui ne peuvent concrètement pas se présenter.

**Tableau de correspondances :**

	<b>Lettre attribuée au moment de l'évaluation</b>							
	A++	A+	A	B	C	D	E	F
<b>Pourcentage du montant maximum attribué</b>	1,40	1,20	1	0.8	0.6	0.4	0.2	0.0