



COMMUNE DE GRIES

56, rue Principale - 67240 GRIES

☎ 03 88 72 42 62

mairie@gries.fr

www.gries.eu

Accusé de réception en préfecture
DE 216701698-20241205-24_01471-DE
Date de télétransmission : 09/12/2024
Date de réception préfecture : 09/12/2024

EH/JFS/CS

Extrait des délibérations du Conseil Municipal

Séance du jeudi 05 décembre 2024 à 18h30 Salle du Conseil - « Maison Commune »

Conseillers élus : 23

Conseillers en fonction : 20

Conseillers présents : 14

Conseillers représentés : 5

Date de convocation : 29 novembre 2024

Sous la présidence de M. Eric HOFFSTETTER, Maire

Présents : M. Eric HOFFSTETTER, M. Jacky NOLETTA, Mme Fabienne ANTHONY, M. Patrick SIMON, Mme Véronique IFFER, M. Richard VOLTZENLOGEL, Mme Michèle NAVE, M. Julien ANCKLY, Mme Sabrina KIMMICH, M. Pierre KOCH, Mme Sabine KROMMENACKER, Mme Joan MAAGER, Mme Emmanuelle PARISSÉ, M. Philippe SCHILLING

Absents excusés avec pouvoir : Mme Paola DI MICHELE, pouvoir à Mme Emmanuelle PARISSÉ
Mme Géraldine FURST, pouvoir à Mme Fabienne ANTHONY
Mme Agnès GUILLAUME, pouvoir à Mme Sabine KROMMENACKER
M. François LAEUFER, pouvoir à M. Jacky NOLETTA
M. Maxime KERN, pouvoir à M. Julien ANCKLY

Absente sans pouvoir : Mme Carole METZ

Objet : Modification du RIFSEEP

- VU - le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.712-1, L.714-4 et suivants,
 - Le décret n° 91-875 du 06 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
 - Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
 - Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat,
 - L'arrêté du 03 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
 - L'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014/513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
 - L'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
 - L'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
 - L'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnels dans la fonction publique de l'Etat,

- L'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- La délibération du Conseil Municipal du 19 décembre 2017 instaurant le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- Le décret n° 2020-771 du 24 juin 2020 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- La délibération du Conseil Municipal du 24 mars 2022 relative à la mise à jour de la délibération du 19 décembre 2017,
- Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

VU l'avis de principe demandé au Comité Social Territorial le 28 novembre 2024,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale.

Il se compose de deux parts :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé en 2017 et 2022 une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Valoriser l'expérience professionnelle,
- Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions,
- Renforcer l'attractivité de la collectivité.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles légalement cumulables.

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires et aux agents contractuels de droit publics (recrutés sur le fondement des articles 3, 3-1, 3-2, et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée) appartenant aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjointes administratifs territoriaux,
- Techniciens territoriaux,
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- Agents de maîtrise territoriaux,
- Adjointes techniques territoriaux,
- Adjointes du patrimoine,
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE, ...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

ARTICLE 2 : LES COMPOSANTES DU RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- **L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** tenant compte :
 - D'une part, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions,
 - D'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique : nouveauté majeure du dispositif.
- **Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**, qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : il est en principe lié à l'évaluation professionnelle.

ARTICLE 2.1 : L'IFSE, PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué. Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion,
- au moins tous les quatre ans et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquels les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte (*voir annexe 1*) :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et des sous-critères suivants :
 - Niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
 - Type de collaborateurs encadrés
 - Niveau d'encadrement
 - Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique)
 - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions et des sous-critères suivants :
 - Connaissance requise
 - Technicité / Niveau de difficulté
 - Champ d'application
 - Diplôme
 - Certification
 - Autonomie
 - Influence / Motivation d'autrui
 - Rareté de l'expertise

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et des sous-critères suivants :
 - o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - o Contact avec les publics difficiles
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression physique
 - o Risque d'agression verbale
 - o Exposition aux risques de contagion(s)
 - o Risque de blessures
 - o Itinérance / déplacements
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - o Liberté de pose des congés
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Zone d'affectation
 - o Actualisation des connaissances

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (*voir annexe 2*) :

- Expérience dans le domaine d'activité
- Expérience dans d'autres domaines
- Connaissance de l'environnement de travail
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience
- Capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie
- Capacités à exercer les activités de la fonction.

ARTICLE 2.2 : LE CIA, PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement. Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Les critères d'évaluation :

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
- Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

ARTICLE 3 : MODULATION DE L'IFSE ET DU CIA EN FONCTION DE L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE DES AGENTS ET AUTRES CONGES

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour adoption, sans préjudice de la possibilité pour l'autorité territoriale de moduler le CIA ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus au cours de l'année de son versement.

Conformément au décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat et par application du principe de parité aux agents de la Fonction Publique Territoriale, il est décidé de maintenir le versement de l'IFSE aux agents placés en congé de longue maladie et congé de grave maladie, dans la limite de 33 % la première année et de 60 % les 2^{ème} et 3^{ème} années.

En revanche, le CIA ne sera pas versé durant les congés de longue maladie et congés de grave maladie.

Le RIFSEEP ne sera pas versé en cas de congé de longue durée.

Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire (CMO), placé rétroactivement en congé de longue maladie (CLM), en congé de longue durée (CLD), ou en congé de grave maladie conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO.

L'IFSE et le CIA seront maintenus durant tout le congé de maladie ordinaire, en cas d'accident de service, accident de trajet ou en cas de congé pour maladie professionnelle.

ARTICLE 4 : REPARTITION IFSE et CIA

Conformément à l'article L.714-5 alinéa 2 du Code Général de la Fonction Publique suscitée, le Maire propose la répartition cumulée des deux parts (IFSE et CIA) comme suit :

- 50 % affectés sur le l'IFSE,
- 50 % affectés sur le CIA.

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants annuels maxima de référence pour les cadres d'emplois suivants :

Groupes de fonctions	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant plafond annuel fonction (IFSE) (50 % plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)	Montant plafond annuel fonction (CIA) (50 % du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)	Montant du plafond réglementaire RIFSEEP (IFSE + CIA) fixé par arrêtés ministériels
A1 (Groupe 1)	DGS	Attachés	21 600 €	21 600 €	42 600 €
A2 (Groupe 2)	Responsable des affaires générales	Attachés	18 900 €	18 900 €	37 800 €
B1 (Groupe 1)	Directeur des Services Techniques	Technicien	11 170 €	11 170 €	22 340 €
B1 (Groupe 1)	Bibliothécaire	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	9 500 €	9 500 €	19 000 €
B2 (Groupe 1)	Gestionnaire Urbanisme	Rédacteurs	9 100 €	9 100 €	18 200 €
C1 (Groupe 1)	Responsable des Ateliers Municipaux	Agents de maitrise	6 300 €	6 300 €	12 600 €

C1 (Groupe 1)	Agent de gestion administrative	Adjoints administratifs	6 300 €	6 300 €	12 600 €
C2 (Groupe 2)	Ouvrier polyvalent des services techniques	Adjoints techniques	6 000 €	6 000 €	12 000 €
C2 (Groupe 2)	Agent d'entretien	Adjoints techniques	6 000 €	6 000 €	12 000 €
C2 (Groupe 2)	ATSEM	ATSEM	6 000 €	6 000 €	12 000 €

ARTICLE 5 : CUMUL AVEC D'AUTRES INDEMNITES

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature, liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par la réglementation.

Elles ont vocation à se substituer à tous les régimes indemnitaires existants (IAT, IFTS, IEMP et notamment la prime de fonctions et de résultats (PFR) ainsi que l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS).

Le RIFSEEP peut, cependant, être cumulé avec :

- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés (toutes filières) ;
- les indemnités liées à des sujétions particulières (astreintes, indemnités horaires pour travaux supplémentaires...);
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnisation des frais de mission (frais de déplacement, ...);
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle, ...)

Le RIFSEEP peut également être cumulé avec l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service (dans ce cas les plafonds du RISEEP sont minorés), ou avec l'occupation d'un logement à titre précaire avec astreinte.

Le Conseil Municipal, sur rapport de M. le Maire, à l'unanimité, DECIDE

- **D'INSTAURER** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **D'INSTAURER** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **D'UNE** prise d'effet des dispositions de la présente délibération à compter du **1^{er} janvier 2025**,
- **DE METTRE** à jour la présente délibération conformément à l'évolution des dispositions législatives et réglementaires,
- **D'AUTORISER** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des dispositions définies ci-dessus,
- **D'AUTORISER** l'autorité territoriale à moduler l'IFSE et le CIA au vu de l'indisponibilité physique des agents et autres périodes de congés selon les modalités prévues ci-dessus,
- **DE PREVOIR** et **D'INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Délibération rendue exécutoire
Transmise à la Sous-Préfecture le 09 décembre 2024

Publiée ou notifiée le 09 décembre 2024

DOCUMENT CERTIFIE CONFORME

Le Maire,
Eric HOFFSTETTER



La secrétaire,
Emmanuelle PARISSÉ

PJ :

- ✓ Annexe 1 - Grille de cotation pour prendre en compte les fonctions, les sujétions et l'expertise (IFSE),
- ✓ Annexe 2 - Grille d'indicateurs pour prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir (CIA),
- ✓ Annexe 3 - Grilles ses sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

OUTIL DE COTATION DE LA MAIRIE DE GRIES POUR L'IFS						
Indicateur		échelle d'évaluation				
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	Directeur	Responsable / Référent	Agent avec technicité particulière	Agent d'exécution	
	10	10	8	5	2	
	Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 5	6 à 15		
	5	0	3	5		
	Type de collaborateurs encadrés	Responsable	Agent avec technicité particulière	Agent d'exécution	Sans	
	3	1	1	1	0	
	Niveau d'encadrement	Stratégique	de Proximité	Sans		
	5	5	2	0		
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	5	5	3	2	1	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible		
	5	5	2	1		
	délégation de signature	OUI	NON			
	1	1	0			
34					S/s Total	

	Indicateur	echelle d'évaluation				
		maîtrise	expertise			
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise					
	4	1	4			
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
	6	1	3	6		
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc			
	4	1	4			
	diplôme	I	II	III	IV	V
	5	5	4	3	2	1
	certification	OUI	NON			
	1	1	0			
	autonomie	restreinte	encadrée	large		
	4	1	3	4		
	Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
	3	3	1			
	Rareté de l'expertise	Oui	non			
1	1	0				
28					S/s Total	

	Indicateur	Echelle d'évaluation				
		Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs	Sans
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel <i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs	Sans
	8	2	2	2	2	0
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
	5	5	1			
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
	3	1	2	3		
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
	3	1	2	3		
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
	5	1	3	5		
	risque de blessure	très grave	grave	légère		
	8	8	5	1		
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	5	5	3	1		
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
	5	5	2	0		
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
	3	3	1	0		
	travail posté	OUI	NON			
	3	3	0			
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
	3	0	1	3		
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
	4	0	2	4		
	engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible		
	4	4	2	1		
	engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible		
	4	4	2	1		
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée			
5	5	3	1			
	68					
					S/s Total	

maxi	130
------	------------

TOTAL cotation du poste

Annexe 2 : Grille de cotation pour prendre en compte l'expérience professionnelle

	Indicateur	Echelle d'évaluation				
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
		1	5	7	10	15
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables	non évaluable	
		1	3	5	0	
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
		1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise <i>(transmission des savoirs et formulation de propositions)</i>	non évaluable
		2	3	5	10	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise <i>(transmission des savoirs et formulation de propositions)</i>	non évaluable
		2	3	5	10	0
	Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
		5	1	-10	-25	0
	50					

Annexe 3 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)	
Réalisation des objectifs	Points .../10
Ponctualité	Points .../5
Suivi des activités	Points .../5
Esprit d'initiative	Points .../5
B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../10
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../5
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../5
Qualité du travail	Points .../5
C) Qualités relationnelles (cumulatif)	
Niveau relationnel	Points .../10
Capacité à travailler en équipe	Points .../10
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../5
D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)	
Potentiel d'encadrement	Points .../10
Capacités d'expertise	Points .../10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../5

Barème	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 / 10 points

Part de la prime
0 à 89 points : de 0 € à 13 000 €
90 à 100 points : de 13 001 € à 18 105 €

