

République Française
**Commune de
GRESSWILLER**



EXTRAIT DE DELIBERATION

Nombre de membres afférents au Conseil Municipal	19
Nombre de Conseillers en exercice	15
Nombre de Conseillers présents ou représentés	15

du CONSEIL MUNICIPAL
Séance du lundi 27 octobre 2025
Sous la Présidence de :
M. Pierre THIELEN, Maire

Membres présents. :

M. le Maire : Pierre THIELEN

Mmes et MM. les Adjoints : Jean-Sébastien SCHELL - Sandrine HIMBERT - Véronique EPP -
Dominique ERNENWEIN

Mmes et MM. les Conseillers Municipaux : Michel REMINIAC - Gérard MUTSCHLER -
Fabienne BOURY - Martine OBSER - Laurent LAMORY - Corinne CHAMPALLE - Arnaud
CHAVANNE

Membre excusé : Martin KLOTZ donne procuration à Dominique ERNENWEIN
Fabienne MUCKLI donne procuration à Martine OBSER

Membre absente : Marie-Louise CHAVENTRE

Secrétaire de séance : Véronique EPP

**Point 2 : Gestion du personnel : mise en place du RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant
compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement
Professionnel**

N°248/2025

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.712-1, L.714-4 et
suivants,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article
88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

VU 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 ;

- VU 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 d'Etat ;
- VU les arrêtés ministériels pris pour les corps et services de l'Etat qui fixent les montants maximums relatifs aux RIFSEEP et qui s'imposent dans la fonction publique territoriale :
- Catégorie A :**
Arrêté du 3 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, dont le régime indemnitaire et pris en référence pour les **attachés territoriaux**,
- Catégorie B :**
- 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, dont le régime indemnitaire et pris en référence pour les **secrétaires de mairie**,
 - Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des **rédacteurs** des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, dont le régime indemnitaire et pris en référence pour les **rédacteurs territoriaux**,
- Catégorie C :**
- 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, dont le régime indemnitaire et pris en référence pour les **adjoints administratifs territoriaux**,
 - Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'agents de maîtrise des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, dont le régime indemnitaire et pris en référence pour les **agents de maîtrise territoriaux**,
 - 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 **des adjoints techniques territoriaux**,
 - Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'agents spécialisés des écoles maternelles ATSEM des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 **des agents spécialisés des écoles maternelles ATSEM**
 - Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints d'animation des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 **des adjoints territoriaux d'animation**
- VU les délibérations du Conseil Municipal instaurant le régime indemnitaire des agents de la commune de Gresswiller :
- n° 97/02 du 2 décembre 2002 portant sur le régime indemnitaire du personnel communal,
 - n° 103/22 portant sur la mise à jour du dispositif instaurant des indemnités horaires pour travaux supplémentaires des agents communaux,
 - n° 204/24 du 23 septembre 2024 portant sur les catégories d'agents éligibles à l'Indemnité d'Administration et Technicité (IAT),

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

Considérant la présentation au Comité Social Territorial ;

Monsieur 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) ;
- et 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 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.

1. LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP est versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjoints administratifs territoriaux,
- Agents de maîtrise territoriaux,
- Adjoints techniques territoriaux,
- ATSEM, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,
- Adjoints territoriaux d'animation,

Le RIFSEEP sera versé aux agents contractuels.

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

2. L'IFSE, PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante : mensuelle 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 obligatoirement 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 :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
 - Niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs encadrés
 - Type de collaborateurs encadrés
 - Niveau d'encadrement
 - Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
 - 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 :
 - 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 :
 - Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)
 - Contact avec publics difficiles
 - Impact sur l'image de la collectivité

- Risque d'agression physique
- Risque d'agression verbale
- Exposition aux risques de contagion (s)
- Risque de blessure
- Itinérance/déplacements
- Variabilité des horaires
- Horaires décalés
- Contraintes météorologiques
- Travail posté
- Liberté pose congés
- Obligation d'assister aux instances
- Engagement de la responsabilité financière
- Engagement de la responsabilité juridique
- Zone d'affectation
- Actualisation des connaissances

- Valorisation contextuelle :

- Gestion des projets
- Tutorat
- Référant formateur
- Assistant de prévention
- Régisseur de recettes, d'avances

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

Le complément indemnitaire est versé aux agents en fonction de leur engagement professionnel et de leur manière de servir évalués chaque année après l'entretien professionnel.

Ce complément sera versé selon la périodicité suivante : **mensuel**

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 chaque année par l'autorité territoriale après l'entretien professionnel selon les critères définis ci-dessous et devra faire l'objet d'un arrêté. Les montants CIA ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal décidé par les élus.

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

a) Congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou congé pour adoption

L'IFSE et le CIA suivront le sort du traitement en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de congé pour adoption.

b) Congé de longue maladie (CLM) et congé de grave maladie (CGM)

L'IFSE sera versée à hauteur de 33 % la 1^{ère} année et de 60 % les 2^{ème} et 3^{èmes} années ;

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CLM et du CGM sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

c) Congé de longue durée (CLD)

L'IFSE ne sera pas versée durant le congé de longue durée. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire, placé rétroactivement en congé de longue durée conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO.

S'agissant du CIA, son montant est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CLD sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera

appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

d) Congé de maladie ordinaire (CMO), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), temps partiel thérapeutique (TPT), période préparatoire au reclassement (PPR)

☞ Congé de maladie ordinaire (CMO)

L'IFSE suivra le sort du traitement ;

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CMO sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

☞ Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

L'IFSE suivra le sort du traitement ;

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CITIS sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

☞ Le temps partiel thérapeutique (TPT)

L'IFSE suivra le sort du traitement ;

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé par rapport aux objectifs professionnels nouvellement définis tenant compte de la réduction de la durée hebdomadaire de service (DHS), et par rapport à une somme globale elle-même réduite au temps de présence effective.

☞ *La période de préparatoire au reclassement (PPR)*

L'IFSE suivra le sort du traitement ;

S'agissant du CIA, si l'agent est amené à effectuer des périodes de formation, d'observation et de mise en situation au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie, son montant individuel est fixé par rapport à ces objectifs professionnels nouvellement définis et pour le temps de présence effective.

Si l'agent est amené à effectuer des périodes de formation, d'observation et de mise en situation hors de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie, ces périodes ne pourront pas donner lieu au versement du CIA.

Enfin, si le temps de présence effective de l'agent au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie est trop court pour pouvoir apprécier son travail qualitativement, le CIA ne sera pas non plus être versé.

ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA

Monsieur le Maire propose de fixer les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois suivants :

Groupe de fonctions	Fonction	Filière	Cadre d'emplois concernés	IFSE : montant plafond annuel retenu par les élus	CIA : montant plafond annuel retenu par les élus	Total des montants plafonds retenus par les élus (IFSE + CIA)	Montant du plafond réglementaire (IFSE + CIA) fixé par arrêté ministériel
B1	Responsable Administratif, Secrétaire de Mairie	Administrative	Rédacteur	17 480 €	2 380 €	19 860 €	19 860 €
B2	Chargé de fonctions administratives et complexes	Administrative	Rédacteur	16 015 €	2 185 €	18 200 €	18 200 €
B3	Gestionnaire de carrière, comptable...	Administrative	Rédacteur	14 650 €	1 995 €	16 645 €	16 645 €
C1	Chef d'équipe encadrant ou agent ayant des fonctions administratives ou techniques complexes	Administrative	Adjoint administratif	11 340 €	1 260 €	12 600 €	12 600 €
	Chef d'équipe encadrant ou agent ayant des fonctions administratives ou	Technique	Agent de maîtrise, Adjoint	11 340 €	1 260 €	12 600 €	12 600 €

Groupe de fonctions	Fonction	Filière	Cadre d'emplois concernés	IFSE : montant plafond annuel retenu par les élus	CIA : montant plafond annuel retenu par les élus	Total des montants plafonds retenus par les élus (IFSE + CIA)	Montant du plafond réglementaire (IFSE + CIA) fixé par arrêté ministériel
	techniques complexes		technique				
C2	Agent Spécialisé	Administrative	Adjoint administratif	10 800 €	1 200 €	12 000 €	12 000 €
	Agent Spécialisé	Technique	Adjoint technique	10 800 €	1 200 €	12 000 €	12 000 €
	ATSEM	Médico-sociale	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	10 800 €	1 200 €	12 000 €	12 000 €
	Animation	Animation	Adjoint d'animation	10 800 €	1 200 €	12 000 €	12 000 €

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 01/11/2025
- De mettre à jour la présente délibération conformément à l'évolution des dispositions législatives, 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 (IFSE et CIA) 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 prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime ;
- D'abroger les primes et indemnités antérieures non cumulables avec le RIFSSEP, à compter de la date de prise d'effet de la présente délibération.

Délibération à transmettre au contrôle de légalité.

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).

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Municipal.

Annexe 1 : Grille de cotation des fonctions

		Indicateur					echelle d'évaluation	
<i>Critères professionnels</i>								
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution		
	5	5	4	3	2	1		
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50		
	4	0	1	2	3	4		
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun		
	4	1	1	1	1	0		
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans		
	4	4	3	2	1	0		
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible			
	4	4	3	2	1			
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible					

3	3	2	1	
délégation de signature	OUI	NON		
1	1	0		
25				S/s Total

Technicité, expertise, expérience, qualifications

Indicateur	échelle d'évaluation				
	maîtrise	expertise			
Connaissance requise					
4		1	4		
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
5	1	3	5		
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		
5	1	3	5		
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
3	3	1			
Rareté de l'expertise	Oui	non			
1	1	0			
28					S/s Total

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

(issues de la fiche de poste et du document unique)

Indicateur	échelle d'évaluation				
	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)					
5	1	1	1	1	1
contact avec publics difficiles	oui	non			
3	3	0			
impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
3	3	1			
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
5	1	3	5		
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
3	1	2	3		
Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
3	1	3	5		
risque de blessure	très grave	grave	légère		
10	10	5	1		
itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
5	5	3	1	0	
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
7	7	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			
2	2	0			
liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
2	0	1	2		
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
2	0	1	2		
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible		
3	3	2	1		
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible		
3	3	2	1		
zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière		
3	3	1	0		
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
3	3	2	1		
72					S/s Total

Accusé de réception en préfecture
067-216701680-20251028-DCM2482025-DE
Date de télétransmission : 28/10/2025
Date de réception préfecture : 28/10/2025

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
Expérience dans le domaine d'activité	0	1	2	3	4
Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	0	1	3		
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 (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	1	2	3	5	0
Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	1	2	3	5	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
	3	0	-3	-6	0

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)

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
- Ponctualité
 - Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
 - Esprit d'initiative
 - Réalisation des objectifs
- B. Compétences professionnelles et techniques,
- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
 - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
 - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
 - Qualité du travail
 - Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.
- C. Qualités relationnelles,
- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
 - Capacité à travailler en équipe
 - Respect de l'organisation collective du travail
- D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Potentiel d'encadrement
 - Capacités d'expertise
 - Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
 -

Exemple de barème	Attribution de points	Part de la prime
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point	0 à 15 points : 10 %
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point	16 à 26 points : 50 %
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points	27 à 36 points : 80 %
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points	37 à 42 points : 100 %

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

**Pour extrait conforme
Le 27 octobre 2025**

Le Secrétaire de séance



Véronique EPP



Maire de Gresswiller



Pierre THIELEN