

## ANNEXE COTATION RIFSEEP DES POSTES (IFSE)

		CRITERES	DESCRIPTION DU CRITERE	ECHELLE D'EVALUATION (choisir l'évaluation la plus adaptée à la fonction)						
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception		Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation	Direction générale	Direction d'un pôle	Direction d'un service	responsable d'équipe	Responsable de site	Chargé(e) de mission	Agents d'exécution
	Nombre de points	16		16	12	8	4	3	3	1
		Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité	50 et plus	21 à 50	11 à 20	6 à 10	1 à 5	0	
		5		5	4	3	2	1	0	
		Type de collaborateurs encadrés		Cadres dirigeants	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun		
	Nombre de points	10		4	3	2	1	0		
		Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)	Stratégique	Opérationnel	Intermédiaire	De proximité	Coordination	Sans	
		6		6	5	3	2	1	0	
		Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)		Déterminant	Fort	Modéré	Faible			
	Nombre de points	6		6	4	2	1			
		Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)	Oui	Non					
	Nombre de points	1		1	0					
		Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service	Oui	Non					
	Nombre de points	1		1	0					
		Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle	Oui	Non					
	Nombre de points	1		1	0					
		Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	Oui	Non					
Nombre de points	1		1	0						
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions	Oui	Non						
Nombre de points	1		1	0						
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques	Oui	Non						
Nombre de points	1		1	0						

## ANNEXE COTATION RIFSEEP DES POSTES (IFSE)

		CRITERES	DESCRIPTION DU CRITERE	ECHELLE D'EVALUATION (choisir l'évaluation la plus adaptée à la fonction)								
Technicité, expertise, expérience, qualifications		Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)	Expertise	Maîtrise	Fondamentaux						
	Nombre de points	3		3	2	1						
		Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	Arbitrage/ décision	Conseil/ interprétation	Exécution						
	Nombre de points	3		3	2	1						
		Champ d'application / polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"	Plurimétier/ Plurisectoriel	Monométier/ monosectoriel							
	Nombre de points	2		2	1							
		Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	I (bac + 5 et plus)	II (bac + 3 ou 4)	III (bac + 2)	IV (bac ou équivalent)	V (CAP ou BEP)				
	Nombre de points	5		5	4	3	2	1				
		Habilitation / certification	Le poste nécessite t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)	Oui	Non							
	Nombre de points	1		1	0							
		Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	Large	Encadrée	Restreinte						
	Nombre de points	3		3	2	1						
		Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser <u>régulièrement</u> de <u>manière confirmée</u> un logiciel ou une langue étrangère, langue des signes dans le cadre de ses activités.	Oui	Non							
	Nombre de points	1		1	0							
		Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)	Oui	Non							
Nombre de points	1		1	0								
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)	Indispensable	Nécessaire	Encouragée							
Nombre de points	3		3	2	1							

## ANNEXE COTATION RIFSEEP DES POSTES (IFSE)

		CRITERES	DESCRIPTION DU CRITERE	ECHELLE D'EVALUATION (choisir l'évaluation la plus adaptée à la fonction)			
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel  (issues de la fiche de poste et du document unique)		Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)	Elus	Administrés	Partenaires extérieurs	
	Nombre de points	3		1	1	1	
		Risque d'agression physique		Fréquent	Ponctuel	Rare	
	Nombre de points	3		3	2	1	
		Risque d'agression verbale		Fréquent	Ponctuel	Rare	
	Nombre de points	3		3	2	1	
		Exposition aux risques de contagion(s)		Fréquent	Ponctuel	Rare	
	Nombre de points	3		3	2	1	
		Risque de blessure		Très grave	Grave	Légère	
	Nombre de points	3		3	2	1	
		Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.	Oui	Non		
	Nombre de points	1		1	0		
		Variabilité des horaires		Fréquente	Ponctuelle	Rare	Sans objet
	Nombre de points	3		3	2	1	0
		Contraintes météorologiques ou exposition au bruit		Fortes	Faibles	Sans objet	
	Nombre de points	2		2	1	0	
		Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)	Oui	Non		
	Nombre de points	1		1	0		
		Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : Conseils municipaux./communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, Conseils d'école, ...)	Récurrente	Ponctuelle	Rare	
	Nombre de points	2		2	1	0	
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité	Elevé	Modéré	Faible	Sans objet	
Nombre de points	3	+ intégration des indemnités de régisseur selon les montants définis par arrêtés ministériels	3	2	1	0	
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité	Elevé	Modéré	Faible		
Nombre de points	3		3	2	1		
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail	Agent prévention	SST, SSIAP	Non		
Nombre de points	3		2	1	0		
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.	Oui	Non			
Nombre de points	1		1	0			
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)	Direct	Indirect			
Nombre de points	3		2	1			
	<b>TOTAL</b>	108					
	<b>Autres</b>	En cas de remplacement sur un poste à responsabilités supérieures de plus d'1 mois consécutif (hors CP), attribution sans cumul possible de l'IFSE du poste concerné, si plus favorable, durant la période d'intérim si cet intérim est confié à l'agent N-1					