

Indicateurs selon les critères

85 Bd de la République 17076 La Rochelle cedex 9 – Tel. 05.46.27.47.00 – Fax. 05.46.27.47.08 – Courriel. cdg17@cdg17.fr

Note d'information du 5 juillet 2016

Exemples d'indicateurs classés selon les critères fixés par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
<p>Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets</p>	<p>Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation des compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.</p> <p>Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.</p> <p>Exemple : maîtrise d'un logiciel, qualifications...</p>	<p>Les sujétions* spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes.</p> <p>L'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration.</p> <p>Enfin, il peut également être tenu compte des sujétions liées à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions dans la détermination des critères professionnels.</p> <p>Exemple : horaires particuliers, exposition physique, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions...</p>
<p>Exemple d'indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité d'encadrement direct • Niveau d'encadrement dans la hiérarchie • Responsabilité de coordination • Responsabilité de projet ou d'opération • Responsabilité de formation d'autrui • Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) • Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif) 	<p>Exemple d'indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) • Complexité • Niveau de qualification requis • Temps d'adaptation • Difficulté (exécution simple ou interprétation) • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers ou des projets • Influence et motivation d'autrui • Diversité des domaines de compétences 	<p>Exemples d'indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigilance • Risques d'accident • Risques de maladie professionnelle • Valeur du matériel utilisé • Responsabilité pour la sécurité d'autrui • Responsabilité financière • Effort physique • Tension mentale, nerveuse • Facteurs de perturbation

* Les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le RIFSEEP ne doivent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions.