



CIA - grille d'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir pour les encadrants intermédiaires

< à 16 points = 0 € ≥16 points : 1 point = 37,50 € (1200 € / 32 points) dans la limite de 1200 € bruts

Le CIA sera attribué en fonction des résultats de l'entretien de l'année N-1 mais sera calculé en fonction du taux d'activité et du temps de présence de l'agent sur l'année N.

En cas de départ en cours d'année, le montant du CIA sera versé au moment du départ mais proratisé en fonction du temps de présence sur l'année.

En cas d'arrivée en cours d'année, l'agent n'ayant pas eu d'entretien annuel, le montant du CIA sera versé en fonction du temps de présence sur la base de 600 € bruts pour un ETP.

Attention : en cas de sanction disciplinaire, de quelque nature que ce soit, le CIA sera d'un montant de 0 €. L'annulation du CIA sera pour une année au moins, l'annulation pourra être plus longue en fonction de la sanction disciplinaire

NOM et Prénom de l'agent :

		précisions, explications					1) EFFICACITÉ DANS L'EMPLOI : résultats professionnels obtenus et réalisation des objectifs					Total évaluateur		
		excellent	à améliorer	assez bien	bien	à améliorer	0	1	1,5	2	2,5			
réalisation des objectifs en lien avec les orientations stratégiques et/ou opérationnelles, Mise en œuvre de projets et actions, et capacité à les évaluer et/ou à auto-évaluer	Attention particulière donnée à la régularité et à la qualité des tâches effectuées dans le respect des directives données, capacité à se remettre en question pour faire évoluer ses missions						0	1	1,5	2	2,5			
	Respect des délais, des procédures, des directives données, être force de proposition pour le bon fonctionnement du service (nouvelle méthode, planification...)						0	1	1,5	2	2,5			
Être la filière technique : Réalisation efficace des chantiers et travaux confiés, capacité à évaluer ses actions, Capacité à prendre des initiatives pour atteindre les objectifs fixés	Exécution des tâches dans les délais impartis, capacité à planifier les tâches, à prévoir et proposer des actions, capacité à faire preuve de réflexion et de méthode, capacité à agir rapidement face à l'imprévu dans le respect des normes de sécurité, capacité à prendre des initiatives en vue d'améliorer son travail, formuler de nouvelles idées...						0	1	1,5	2	2,5			
Savoir organiser et planifier son travail et en rendre compte, Anticipation et initiative, Gestion des priorités, de l'imprévu ou de l'urgence, réactivité, être force de proposition	Application, soin et finition apportés au travail, aptitude à travailler seule(s) sous supervision permanente, qualité constante dans la réalisation des tâches,						0	1	1,5	2	2,5			
Fiabilité et qualité du travail effectué / Respect des instructions, des normes des procédures et des procédures de sécurité, Autonomie, régularité dans le travail	Présentisme important et régulier, respect des horaires,						0	1	1,5	2	2,5			
Disponibilité, implication dans le travail et participation active à la réalisation des missions, Sens des nécessités de service, Ponctualité, Respect des délais et des échéances, Rigueur	Application des normes de sécurité et/ou des procédures, actualisation des connaissances en fonction des évolutions réglementaires, connaissance des règlements et règles de fonctionnement interne.						0	1	1,5	2	2,5			
Environnement professionnel et connaissances réglementaires	respect des normes de sécurité et/ou des procédures, actualisation des connaissances en fonction des évolutions réglementaires, connaissance des règlements et règles de fonctionnement interne.						0	1	1,5	2	2,5			
Compétences techniques (savoirs faire, maîtrise des outils et/ou logiciels), aptitude des choix techniques adaptés, conseiller, assister et alerter les élus et les services	savoir faire technique en adéquation avec le poste occupé.						0	1	1,5	2	2,5			
SOUS-TOTAL 1														
2) COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES														



Entretien et développement des compétences, Capacité à s'adapter aux exigences du poste ou à l'évolution des missions, Esprit d'ouverture au changement ou à l'innovation	Adaptabilité, capacité à évoluer et motivation à évoluer et faire évoluer ses pratiques	0	1	1,5	2	2,5	
Maîtrise de la communication orale, notamment au sein de son service et avec la hiérarchie (remontée d'information, compte rendu d'activité, animation de réunions...), communication écrite adaptée (compte-rendu d'activité, qualité rédactionnelle, analyse et synthèse...)	Qualités d'expression écrite et/ou orale, utilisation du ton approprié avec les usagers, les collègues, la hiérarchie, savoir rendre compte (à l'oral ou par écrit)	0	1	1,5	2	2,5	
3) QUALITES RELATIONNELLES							
Sous-total 2							
Respect des valeurs du service public et des obligations professionnelles (réserve, discrétion, respect du secret professionnel, tenue, comportement...)	Ne pas divulguer des informations, secret professionnel/ respect des valeurs du service public : continuité de service, intérêt général...	0	1	1,5	2	2,5	
Relationnel avec les interlocuteurs (élus, public, usagers, collègues, hiérarchie, partenaires professionnels...)	Courtoisie, savoir-être, politesse, utilisation d'un langage approprié, comportement adapté, respect de la hiérarchie, loyauté	0	1	1,5	2	2,5	
Qualité d'écoute et de dialogue, empathie, bienveillance, Capacité à instaurer une communication efficiente	Capacité à comprendre et à prendre en compte ce que exprime l'autre, capacité à se faire comprendre, écoute, capacité à agir de façon raisonnée et mesurée lors d'une situation complexe...	0	1	1,5	2	2,5	
Capacité à collaborer au collectif de travail, au travail en transversalité, Capacité à faire circuler l'information, à coopérer avec les partenaires	Aptitude à travailler en équipe, à participer, à s'entraider, dans son service et d'une manière générale, partage d'informations professionnelles.	0	1	1,5	2	2,5	
4) FORMATION							
Sous-total 3							
0							
Formations obligatoires, formations sécurité, formations personnelles pour développer ses compétences	Formation qualifiante (professionnalisation), formation de remise à niveau, sécurité, préparation concours...	0	1	1,5	2	2,5	
5) Capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (pour les encadrants uniquement)							
Sous-total 4							
Capacité à déléguer, à superviser, Coordonner et mobiliser une équipe (fixer des objectifs, organiser les moyens, identifier et valoriser les compétences, évaluer les résultats...)	Mise en œuvre de moyens adaptés (humains, matériels) aux missions confiées, Capacité à fidéliser son équipe, à faire adhérer son équipe à un projet commun, aptitude à faire travailler les agents ensemble, à dynamiser son équipe, à développer la cohésion, reconnaître les compétences des agents	0	1	1,5	2	2,5	
Capacité à prévenir, gérer et arbitrer les conflits	Aptitude à identifier les premiers signes d'une situation tendue, identifier les conflits, les facteurs de risques	0	1	1,5	2	2,5	
Capacité à communiquer un savoir-faire, à développer et transmettre une compétence	Capacité à se faire comprendre, à transmettre son savoir, gestion des interlocuteurs, utilisation du ton adéquat.	0	1	1,5	2	2,5	
Capacité à prendre des décisions dans son périmètre d'action, Autonomie	Capacité à formuler des idées, des propositions, savoir prendre des initiatives en vue d'améliorer le travail, respecter le circuit de validation et de prise de décision, savoir rendre compte	0	1	1,5	2	2,5	
NOMBRE TOTAL DE POINTS							
Sous-total 5							

Visa de l'agent

Visa du supérieur hiérarchique

Visa de la Directrice Générale des Services

Visa de l'autorité territoriale