

PREMIERE PARTIE / EVALUATION DETAILLEE CIA

NOM DE L'AGENT EVALUE

Agent

POSTE OCCUPE

SERVICE

DIRECTION

1- EVALUATION DE L'AGENT

1A- CRITERE PERFORMANCE / SAVOIR FAIRE	Inférieur à l'attendu	Conforme à l'attendu	Supérieur à l'attendu		Commentaires
1A-1 : Qualité du travail, efficacité, fiabilité, régularité et autonomie, respect des délais			Parfois		
			Souvent		
			Toujours		
1A-2 : Connaissance et application des directives, procédures, règles, consignes, règlement intérieur			Parfois		
			Souvent		
			Toujours		
1A-3 : Esprit d'initiative, force de proposition, esprit critique, optimisation, recherche de solutions			Parfois		
			Souvent		
			Toujours		
1A-4 : Valorisation d'une ou plusieurs action ou projet de service et/ou ville, individuel et/ou collectif			Parfois		
			Souvent		
			Toujours		

1B- CRITERE COMPORTEMENT / SAVOIR ETRE	Inférieur à l'attendu	Conforme à l'attendu	Supérieur à l'attendu		Commentaires
1B-1 : Sens du service public, faire passer l'intérêt général avant le sien, répondre en cas de surcharge, soucis de l'intérêt général			Parfois		
			Souvent		
			Toujours		
1B-2 : Travail en équipe, relationnel, intégration dans l'équipe, facilitateur de la cohésion du groupe			Parfois		
			Souvent		
			Toujours		
1B-3 : Ouverture d'esprit, tolérance, respect des autres, adaptation aux interlocuteurs, recherche de solutions acceptables			Parfois		
			Souvent		
			Toujours		
1B-4 : Leadership, capacité à montrer l'exemple et être moteur, aptitude à déléguer et à transmettre			Parfois		
			Souvent		
			Toujours		

2- CRITERES LIES AU TEMPS DE TRAVAIL REEL ET AUX EVENTUELLES SANCTIONS

Quotité de travail mensuel (indiquer le pourcentage en cas de temps partiel ou réduit) =M1*		Entrée ou départ en cours d'année (pourcentage prorata temporis) =M2**		Nombre de jours d'absence : maladies, disponibilités, sans solde ou injustifiées sur l'année (jours calendaires) =M3***		Modificateur
---	--	--	--	---	--	--------------

* = le modificateur M1 pour la quotité est limité à 50%, pas de CIA si quotité < 50%

** = le modificateur M2 est limité à 33%, pas de CIA si entrée après le 15 septembre

*** = le modificateur M3 pour les jours d'absence est calculé comme suit : (365-nombre de jours d'absence) / 365 - (10%*nombre de mois d'absence)

PRESENCE D'UNE SANCTION DANS LE DOSSIER ANNUEL (A PARTIR DE L'AVERTISSEMENT) = PAS DE CIA

DEUXIEME PARTIE / DECISION D'ATTRIBUTION DU CIA

NOM DE L'AGENT EVALUE

Agent

3- DECISION DU CHEF DE SERVICE

DECISION D'ATTRIBUTION DU CIA MONTANT DE BASE	Défavorable		Argumentaire
	Favorable (B1)		

DEMANDE D'ETUDE D'UN CIA COMPLEMENTAIRE	Défavorable		Argumentaire
	Favorable		

Il est préconisé que le chef de service ait discuté avec son directeur référent en amont de cette décision.

NOM DU CHEF DE SERVICE

FONCTION EXACTE

SIGNATURE ET DATE

--	--	--

4- DECISION EVENTUELLE DU COMITE DE DIRECTION

ATTRIBUTION D'UN CIA COMPLEMENTAIRE	Défavorable		Argumentaire
	Favorable		
	Si favorable = montant complémentaire =C		

5- DECISION FINALE CIA

MONTANT DE BASE DE CIA POUR 2023 =B		MODIFICATEUR DE PRESENCE M=M1*M2*M3		MONTANT DE BASE DE CIA 2023 MODIFIE BM=B*M	
MONTANT COMPLEMENTAIRE =C (plafonné)		MODIFICATEUR DE PRESENCE M=M1*M2*M3		MONTANT COMPLEMENTAIRE MODIFIE CM=C*M	

Pour 2023, le montant de base est fixé à 150 € et l'enveloppe de CIA de tous les agents est fixée à 90 000 €.

Le montant B+C est plafonné par le montant maximum de la délibération d'un part et par le total de l'IFSE annuelle de l'agent d'autre part.

Une fois les montants "BM" attribués à tous les agents, une nouvelle enveloppe est déterminée avec la somme restante.

Si le total des montants "CM" est supérieur à la nouvelle enveloppe, on détermine un pourcentage de répartition permettant de respecter l'enveloppe.

POURCENTAGE REPARTITION =P		MONTANT COMPLEMENTAIRE CORRIGE CC=CM*P		MONTANT CIA 2023 ATTRIBUE CIA=BM+CC	
-------------------------------	--	---	--	---	--

SIGNATURE ET DATE - MME LA DGS

SIGNATURE ET DATE - M. LE MAIRE

--

--