

L'an deux mille vingt-quatre et le lundi huit juillet à 13 heures, le conseil d'administration du CCAS de Chambéry, convoqué légalement par lettre adressée le 03 juillet 2024 à chacun de ses membres, s'est réuni à son siège, sous la présidence de Mme FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente du CCAS.

Etaient présent(e)s :

Mme FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente  
Mmes ALVERNHE, BONILLA, COLIN-JORE, MYARD-DALMAIS, RAMBAUD, VERDU  
MM GACHET, DE BOISRIOU

Etaient excusé(e)s :

M. REPENTIN, Président du CCAS (donne pouvoir à M. GACHET)  
Mmes BOUROU (donne pouvoir à Mme BONILLA), COLIN-COCCHI (donne pouvoir Mme COLIN-JORE), KREUTER, PERRENES (donne pouvoir à Mme FAVETTA SIEYES),  
MM NOBLECOURT (donne pouvoir à Mme MYARD-DALMAIS), PERROTTON (donne pouvoir à Mme ALVERNHE)

Poste vacant (en cours de remplacement) :

M. BERENDSEN (démission le 06/07/2024)

## 2. RESSOURCES HUMAINES

### 2.2 DETAILS RELATIFS AU VERSEMENT DE L'IFSE

Le Conseil d'administration,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code de la fonction publique et notamment ses articles L712-1 et L714-4 et 714-5 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée relative aux agents contractuels ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu la délibération du conseil d'administration du 21 décembre 2017 instaurant le RIFSEEP,

est invité à délibérer, en complément de la délibération du 21 décembre 2017, sur les conditions de versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

## Rappel général

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été adopté dans la fonction publique d'État en 2014. Son utilisation a ensuite été transposée aux agents territoriaux selon le principe de parité. Sa mise en œuvre au CCAS s'inscrit dans le cadre de la délibération prise le 21 décembre 2017. Il concerne tous les cadres d'emplois recensés au sein de l'établissement. Il est exclusif à tout autre prime et indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à la manière de servir. Il se compose d'une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée notamment aux fonctions et à l'expérience (objet de cette délibération) et d'une part variable, le complément indemnitaire annuel qui fait l'objet actuellement d'échanges avec les partenaires sociaux et qui fera l'objet d'une deuxième délibération préalablement à son futur versement.

## Modalités de versement de l'IFSE

Les montants versés dans le cadre de l'IFSE sont systématiquement inférieurs aux plafonds individuels appliqués aux corps de la fonction publique d'État servant de référence. Ils sont définis par groupe de fonctions sur la base d'une cotation précise des postes. Celle-ci est réalisée à l'aide de grilles<sup>1</sup>. L'addition des critères remplis établit le niveau de classement du poste.

On dénombre douze niveaux d'IFSE :

- C1 : 260€
- C2 : 280€
- C3 : 300€
- B1 : 360€
- B2 : 390€
- B3 : 450€
- A1 : 480€
- A1+ : 510€
- A2 : 550€
- A2+ : 640€
- A3 : 790€
- A3+ : 1.200€

Les trois premiers s'appliquent aux agents de catégorie C, les cinq suivants aux agents de catégorie A et B sans encadrement, les cinq derniers aux agents de catégorie A avec des missions d'encadrement. Les éléments priorités dans le cadre de la cotation varient selon les profils :

- \*Catégorie C : contraintes particulières et technicité ;
- \*Catégorie A et B sans encadrement : niveau d'expertise et contraintes particulières ;
- \*Catégorie A et B avec encadrement : niveau de responsabilité et place dans l'organigramme.

L'IFSE peut être majoré dans certaines circonstances liées aux fonctions :

---

<sup>1</sup> En annexe.

En cas d'accroissement d'activité :

Conditions d'octroi	Montant
Accepter, à la demande de l'autorité territoriale et à titre transitoire des fonctions relevant d'un autre emploi ou des responsabilités supplémentaires générant un accroissement sensible de travail.	Varie selon la situation et les conditions.

En cas de réalisation de soins en EHPAD pour les agents sociaux :

Conditions d'octroi	Montant
Être sur le cadre d'emploi des agents sociaux, travailler en EHPAD et être positionné sur des missions de « faisant fonction » et inscrit dans un projet de VAE	118€ brut par mois

En cas de travail les dimanches et jours fériés :

Conditions d'octroi	Montant
Travailler un dimanche ou un jour férié entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail	Dès lors que les fonctions induisent un travail sur ces périodes, valorisation de l'IFSE d'une somme égale, pour chaque heure réalisée, au traitement brut horaire de l'agent.

En cas de gestion de régie d'avances et de recettes :

Conditions d'octroi	Montant
Être chargé des fonctions de régisseur titulaire ou intérimaire (ou de mandataire suppléant) d'avances ou de recettes ou des deux cumulées.	Somme annuelle en lien avec les fonds maniés et en référence à l'ancienne indemnité de régisseur.

En cas d'accueil de jeunes et de stagiaires :

Conditions d'octroi	Montant
Être tuteur d'un jeune ou d'un stagiaire dans le cadre d'une convention sur une durée supérieure à un mois.	Équivalent de 20 points d'indice sur la durée de présence et au prorata du temps de travail (non versée aux agents en position d'encadrement).

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale. Le rattachement se fait au regard de l'emploi occupé dans la limite des plafonds annuels prévus (cf. tableau ci-dessous). Le montant individuel attribué peut faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions, d'évolution des missions ou des compétences dans le cadre des niveaux existants.

Classement des postes

NIVEAU	EMPLOIS	CADRES D'EMPLOI	CORPS D'EQUIVALENCE	MONTANT FIXES PAR LE CCAS	PLAFONDS REGLEMENTAIRES	
C1	Agents techniques et d'entretien polyvalents, livreurs de repas	Adjoint technique territorial	Adjoint technique des administrations de l'État	3.120€	10.800€	
	Assistants administratifs établissements (hors EHPAD) et administration générale, agent d'accueil EHPAD	Adjoint administratif territorial	Adjoint administratifs des administrations de l'État	3.120€ (3.250€ si agent relève de majorations)		
	Adjoints d'animation en structure et au service animation	Adjoint d'animation territorial	Adjoint administratifs des administrations de l'État	3.120€		
	Agents accueil de jour, agents d'accompagnement résidences autonomie, agents petits déjeuners EHPAD	Agent social territorial	Adjoint administratifs des administrations de l'État	3.120€ (5.120€ si agent relève de majorations)		
C2	Agent de maintenance en établissement	Adjoint technique territorial	Adjoint technique des administrations de l'État	3.360€	10.800€ - 11.340€	
	Comptables, assistante administrative repas, agents de planning et d'enquête au SAAD, assistantes administratives EHPAD, agents d'accueil pôle social	Adjoint administratif territorial	Adjoint administratifs des administrations de l'État	3.360€ (3.750€ si agent relève de majorations)		
	Agents hôtelier EHPAD, agent de nuit EHPAD	Agent social territorial	Adjoint administratifs des administrations de l'État	3.360€ (5.360€ si agent relève de majorations)		
	Assistante direction de secteur	Adjoint administratif territorial	Adjoint administratifs des administrations de l'État	3.600€		
C3	Aides à domicile	Agent social territorial	Adjoint administratifs des administrations de l'État	3.600€ (5.600€ si agent relève de majorations)	11.340€	
	Assistants recrutement, direction AG, SSIAD, conseiller numérique	Rédacteur territorial	Secrétaire administratif de l'État	4.320€		
	Assistant socio-éducatif pôle et résidence sociale	Assistant territorial socio-éducatif	Assistant de service social de l'État	4.320€		
	Ergothérapeute ESAD	Ergothérapeute territorial	Assistant de service social de l'État	4.320€		
	Animatrice EHPAD	Animateur territorial	Secrétaire administratif de l'État	4.320€	14.650€	
	Chargée des admissions EHPAD	Infirmier territorial en soins généraux	Assistant de service social de l'État	4.320€		
						15.300€

◆ **Résolution :**

Le conseil d'administration à l'unanimité des membres présents et représentés :

- Confirme les conditions d'attribution de l'IFSE inscrites dans le présent document venant ainsi compléter la délibération du 21 décembre 2017 relative au RIFSEEP.
- Note qu'une délibération complémentaire devra être prise dans les mois à venir pour définir les conditions de versement du complément indemnitaire.
- Monsieur le Président ou son représentant, le directeur du CCAS et le comptable public sont autorisés, chacun en ce qui les concerne, à effectuer toutes les formalités administratives et techniques nécessaires à l'exécution de la présente délibération.
- La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le tribunal administratif de Grenoble, dans les deux mois qui suivent son entrée en vigueur. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "Télerecours Citoyens" accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)
- Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Cette démarche suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir soit :
  - o à compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale ;
  - o deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse de l'autorité territoriale pendant ce délai.

Nombre d'administrateurs  
en exercice : 16  
Présents : 9  
Pouvoir : 6

Vote : Pour : 15  
Contre :  
Abstention :

Pour extrait, certifié conforme au  
Registre des délibérations,  
Monsieur le Maire, Président du C.C.A.S.

Thierry REPENTIN

Par déléation du Président,  
Le Directeur du CCAS

*Gilles BAUDOIN*



<b>B2</b>	Responsable adjoint pôle finance	Rédacteur territorial	Secrétaire administratif de l'État	4.320€	16.015€
	Aides-soignants SSIAD, EHPAD	Aide-soignant territorial	infirmier des services médicaux de l'État	4.680€ (7.000€ si agent relève de majorations)	9.000€
<b>B3</b>	Assistante de direction, assistante VP, responsable PRAP chargée des marchés	Rédacteur territorial	Secrétaire administratif de l'État	5.400€ (5.600€ si agent relève de majorations)	17.480€
	Infirmière Corolle	Infirmier territorial en soins généraux	Assistant de service social de l'État	5.400€	15.300€
<b>A1</b>	Infirmiers SSIAD et EHPAD	Infirmier territorial en soins généraux	Assistant de service social de l'État	5.760€ (8.000€ si agent relève de majorations)	15.300€
	Psychologue EHPAD	Psychologue territorial	Psychologue du ministère de la justice	5.760€	25.500€
	Responsables recrutement, pôle social, pensions de famille, Chrysalide	Attaché territorial	Attaché d'administration de l'État	6.120€	20.400€
<b>A1+</b>	Ingénieur sécurité	Ingénieur territorial	Ingénieur des travaux publics de l'État	6.120€	31.450€
	Médecin coordonnateur EHPAD	Médecin territorial	Médecin inspecteur de santé publique	6.120€	29.495€
	Responsable formation, communication, PQP, pôle finance, SSIAD, Calamine, hôtellerie EHPAD, adjointes des directions AER et SAP, responsable adjoint SAAD	Attaché territorial	Attaché d'administration de l'État	6.600€	25.500€
<b>A2</b>	Cadre de santé EHPAD, responsable Corolle	Cadre de santé territorial	Conseiller technique de service social de l'État	6.600€	20.400€
	Directeurs EHPAD, responsable Ma Joie/Animation, responsable SAAD/repas	Attaché territorial	Attaché d'administration de l'État	7.680€	25.500€
	Directeur de secteur	Attaché territorial	Attaché d'administration de l'État	9.480€	32.130€
<b>A2+</b>	Directeur et directeur adjoint	Attaché territorial	Attaché d'administration de l'État	14.400€	36.210€

Accusé de réception en préfecture  
07/2024-26731000-20240708-24\_00589-DE  
Date de télétransmission : 12/07/2024  
Date de réception préfecture : 12/07/2024

## CATEGORIE C

THEMES	
Fonction encadrement, coordination, pilotage, conception	<b>CRITERES D'ANALYSE (un point par critère rempli)</b>
	A ce jour au CCAS, aucun poste de catégorie C ne contient des activités relevant de la fonction d'encadrement, de coordination ou de pilotage d'où l'absence de critère sur ces thématiques
	L'agent pour occuper ce poste doit-il être titulaire d'un diplôme spécifique ? <sup>(1)</sup>
	S'il n'exige pas d'être titulaire d'un diplôme spécifique, le poste requiert-il une qualification de niveau V ou un niveau d'expérience équivalent ?
	L'agent sur ce poste doit-il disposer d'une habilitation (y compris permis de conduire) ?
	L'agent pour occuper son poste doit-il disposer d'une forte expertise ? <sup>(2)</sup>
	L'agent sur ce poste doit-il disposer de protocoles ou de procédures nécessitant de l'agent qui l'occupe adaptation et réflexion ?
	L'agent sur ce poste a-t-il une activité large qui nécessite d'avoir des connaissances pluridisciplinaires ?
	L'agent sur ce poste rédige-t-il, de manière autonome et régulière, des courriers et ou des comptes rendus ?
	L'agent sur ce poste est-il en charge de dossiers avec des enjeux en termes juridique ou financier ?
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	L'agent sur ce poste est-il amené à réaliser des plannings ou des tenues d'agendas complexes ?
	L'agent sur ce poste relève-t-il d'un métier rare ou en tension sur le marché de l'emploi ? <sup>(4)</sup>
	L'agent sur ce poste peut-il avoir des horaires très variables d'un jour sur l'autre ? <sup>(5)</sup>
	L'agent sur ce poste est-il amené à travailler certains week-end ?
	L'agent sur ce poste est-il amené à travailler de nuit (entre 21h et 6h) ?
	L'agent sur ce poste travaille-t-il seul à domicile ?
	L'agent sur ce poste est-il régulièrement <sup>(6)</sup> seul avec des usagers ?
	L'agent sur ce poste travaille-t-il exclusivement auprès de personnes âgées démentes ou dépendantes ?
	L'agent sur ce poste utilise-t-il son véhicule personnel dans le cadre de ses missions ?
	L'agent sur ce poste est-il exposé régulièrement <sup>(6)</sup> au mécontentement et à l'agressivité des usagers ?
	L'agent sur ce poste est-il exposé quotidiennement à la détresse et à la souffrance des usagers ?
	L'agent sur ce poste travaille-t-il plus des trois quart de son temps sur écran ?
	L'agent sur ce poste est-il soumis à de fortes contraintes en termes de délais et de rythme de travail ?
	L'agent sur ce poste porte-t-il régulièrement <sup>(6)</sup> des charges importantes ?
	L'agent sur ce poste est-il, dans le cadre de son activité, exposé à des sollicitations nombreuses et diverses ? <sup>(7)</sup>
	L'agent sur ce poste travaille-t-il le plus souvent debout ?

<sup>(1)</sup> Il s'agit de diplômes qui conditionnent l'accès au poste (y compris pour le personnel non titulaire)

<sup>(2)</sup> S'il est entendu que chaque agent a un certain niveau d'expertise, on parle ici d'une nécessité de disposer de connaissances très pointues dans un domaine précis

<sup>(3)</sup> On est ici dans une utilisation pointue et plurielle, qui exclut, par exemple, la consignation d'informations dans un logiciel métier

<sup>(4)</sup> Le niveau de tension relève des difficultés à recruter qui s'évaluent au regard de l'absence ou du très faible nombre de candidatures enregistrées

<sup>(5)</sup> On parle ici de variations importantes (allernance de matinées, d'après-midi et de coupés)

<sup>(6)</sup> Sans être forcément quotidienne, il s'agit d'une réalité qui ne peut pas être qualifiée d'exceptionnelle ou d'occasionnelle

<sup>(7)</sup> On considère ici des dérangements réguliers qui perturbent la continuité de travail

Moins de 7: Niveau 1 (C1 ville)

Entre 7 et 9: Niveau 2 (C2 ville)

Entre 10 et 12: Niveau 3 (C3 ville)

## CATEGORIE A et B (sans missions d'encadrement)

THEMES	CRITERES D'ANALYSE (un point par critère rempli)
Fonction encadrement, coordination, pilotage, conception	L'agent sur ce poste peut-il être amené à remplacer son responsable hiérarchique, en cas d'absence, sur des missions d'encadrement ?
	L'agent sur ce poste supervise-t-il le travail ou la production d'autres agents ?
	L'agent sur ce poste travaille-t-il directement avec un élu ou un membre de l'équipe de direction ?
	L'agent sur ce poste est-il amené, régulièrement <sup>(1)</sup> , à représenter son service dans des réunions transversales ?
	L'agent sur ce poste est-il amené à représenter le CCAS dans des réunions institutionnelles ?
	L'agent sur ce poste assure-t-il des missions de coordination entre les services ou avec des partenaires ?
	L'agent sur ce poste pilote-t-il régulièrement <sup>(1)</sup> des projets transversaux ?
	L'agent pour occuper ce poste doit-il être titulaire d'un diplôme spécifique ? <sup>(2)</sup>
	S'il n'exige pas d'être titulaire d'un diplôme spécifique, le poste requiert-il une qualification de niveau II ou un niveau d'expérience équivalent ?
	Le cadre d'emploi exigé pour la tenue du poste relève-t-il de la catégorie A ?
Technicité, expertise, expériences ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	L'agent doit-il, pour occuper son poste, disposer d'une fort niveau d'expertise sur son domaine d'activité ? <sup>(3)</sup>
	Le champs d'activité du poste de l'agent fait-il que son travail a des conséquences au-delà de son service d'affectation ?
	L'agent doit-il, au regard des dossiers qu'il traite sur ce poste, disposer de connaissances dépassant son domaine d'activité ? <sup>(4)</sup>
	L'agent doit-il, au regard des dossiers qu'il traite sur ce poste, appréhender la collectivité dans sa globalité ? <sup>(5)</sup>
	L'agent sur ce poste rédige-t-il ou prépare-t-il régulièrement <sup>(1)</sup> des documents ou des dossiers propres à orienter les décisions institutionnelles ?
	L'agent sur ce poste est-il amené à animer régulièrement <sup>(1)</sup> des réunions ?
	L'agent sur ce poste réalise-t-il régulièrement <sup>(1)</sup> des entretiens individuels ?
	L'agent sur ce poste est-il amené parfois, dans le cadre de son activité, à animer des formations en interne à l'attention du personnel ?
	L'activité sur ce poste dépasse-t-elle la mise en œuvre de protocoles, même complexes, nécessitant de l'agent qu'il occupe réflexion, analyse et adaptation ?
	L'agent doit-il sur ce poste gérer des dossiers avec des incidences juridiques, organisationnelles ou financières importantes ?
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	L'agent sur ce poste relève-t-il d'un métier rare ou en tension sur le marché de l'emploi ? <sup>(6)</sup>
	L'agent sur ce poste est-il amené à réaliser ou à superviser des plannings ou agendas complexes ?
	L'agent sur ce poste est-il amené à travailler certains week-end ?
	L'agent sur ce poste est-il dans l'obligation de réaliser régulièrement <sup>(1)</sup> des astreintes ?
	L'agent sur ce poste est-il exposé régulièrement <sup>(1)</sup> au mécontentement et à l'agressivité des usagers ?
	L'agent sur ce poste est-il exposé quotidiennement à la détresse et à la souffrance des usagers ?
	L'agent sur ce poste est-il soumis à de fortes contraintes en termes de délais et de rythme de travail ?
	L'agent sur ce poste porte-t-il régulièrement <sup>(1)</sup> des charges importantes ?
	L'agent sur ce poste travaille-t-il le plus souvent debout ?
	L'agent sur ce poste est-il, dans le cadre de son activité, exposé à des sollicitations nombreuses et diverses ? <sup>(7)</sup>

(1) Sans être forcément quotidienne, il s'agit d'une réalité qui ne peut pas être qualifiée d'exceptionnelle ou d'occasionnelle

(2) Il s'agit de diplômes qui conditionnent l'accès au poste (y compris pour le personnel non titulaire)

(3) S'il est entendu que chaque agent a un certain niveau d'expertise, on parle ici d'une nécessité de disposer de connaissances très pointues dans un domaine précis

(4) Il peut s'agir tout à la fois de questions financières, logistiques, juridiques, de ressources humaines ou relevant de l'activité des services

(5) L'aspect transversal du poste nécessite d'avoir une vision d'ensemble de la collectivité et des principaux enjeux qui sont les siens

(6) Le niveau de tension relève des difficultés à recruter qui s'évaluent au regard de l'absence ou du très faible nombre de candidatures enregistrées

(7) On considère ici des dérangements réguliers qui perturbent la continuité de travail

Moins de 7: Niveau 1 (B1 ville)

Entre 7 et 9: Niveau 2 (B2 ville)

Entre 10 et 12: Niveau 3 (B3 ville)

Entre 13 et 15: Niveau 4 (A1 ville)

16 et plus: Niveau 5 (A1+ ville)



**CATEGORIE A et B (avec des missions d'encadrement)**

THEMES	CRITERES D'ANALYSE (un point par critère rempli)
Fonction encadrement, coordination, pilotage, conception	L'agent sur ce poste a-t-il plus de trois collaborateurs sous sa responsabilité <sup>(1)</sup> ?
	L'agent sur ce poste a-t-il plus de huit collaborateurs sous sa responsabilité <sup>(1)</sup> ?
	L'agent sur ce poste a-t-il plus de vingt collaborateurs sous sa responsabilité <sup>(1)</sup> ?
	L'agent sur ce poste a-t-il d'autres encadrants sous sa responsabilité <sup>(1)</sup> ?
	L'agent sur ce poste a-t-il plusieurs responsables de service sous sa responsabilité <sup>(1)</sup> ?
	L'agent sur ce poste a-t-il des directeurs de secteurs sous sa responsabilité ?
	L'agent sur ce poste travaille-t-il régulièrement <sup>(2)</sup> directement avec les élus ?
	L'agent sur ce poste encadre-t-il ou supervise-t-il plusieurs services distincts sur l'organigramme ?
	L'agent sur ce poste est-il amené régulièrement <sup>(2)</sup> à représenter le CCAS dans des réunions institutionnelles ?
	Le champs de responsabilité de l'agent fait-il que les décisions qu'il prend peuvent s'appliquer dans n'importe quel service ?
	L'agent sur ce poste est-il chargé d'arbitrage décisifs au niveau humain, financier ou juridique ?
	L'agent sur ce poste pilote-t-il régulièrement <sup>(2)</sup> des projets transversaux ?
	L'agent pour occuper ce poste doit-il être titulaire d'un diplôme spécifique ?
	S'il n'exige pas d'être titulaire d'un diplôme spécifique, le poste requiert-il une qualification de niveau I ou un niveau d'expérience équivalent ?
Technicité, expertise, expériences ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	L'agent doit-il, pour occuper son poste, disposer d'une fort niveau d'expertise sur son domaine d'activité <sup>(4)</sup> ?
	L'agent sur ce poste doit-il, au regard des dossiers qu'il traite, disposer de connaissances dépassant son domaine d'activité <sup>(4)</sup> ?
	L'agent sur ce poste doit-il, au regard des dossiers qu'il traite, disposer des savoirs lui permettant d'avoir une vision globale et stratégique <sup>(5)</sup> ?
	L'agent sur ce poste est-il amené à préparer et suivre un ou des budgets ?
	L'agent sur ce poste rédige-t-il régulièrement <sup>(2)</sup> des documents propres à orienter les décisions institutionnelles ?
	L'agent sur ce poste est-il décisionnaire sur les dossiers financiers, organisationnels ou de ressources humaines ?
	L'agent sur ce poste contribue-t-il directement aux arbitrages qui peuvent être faits au niveau politique et institutionnel ?
	L'agent sur ce poste est-il amené à réaliser ou à superviser des plannings complexes ?
	L'agent sur ce poste est-il amené régulièrement <sup>(2)</sup> à participer à des réunions au-delà des limites de son service ?
	L'agent sur ce poste est-il dans l'obligation de réaliser régulièrement <sup>(2)</sup> des astreintes ?
	L'agent sur ce poste a-t-il la responsabilité directe ou indirectes d'un bâtiment ?
	L'agent sur ce poste manage-t-il ou supervise-t-il une ou des équipes dont l'activité s'étend le week-end et ou la nuit ?
	L'agent sur ce poste est-il exposé régulièrement <sup>(2)</sup> au mécontentement et à l'agressivité des usagers ?
	L'agent sur ce poste est-il exposé régulièrement <sup>(2)</sup> à la détresse et à la souffrance des usagers ?
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	

(1) Cette responsabilité peut être directe ou indirecte  
 (2) Sans être forcément quotidienne, il s'agit d'une réalité qui ne peut pas être qualifiée d'exceptionnelle ou d'occasionnelle  
 (3) S'il est entendu que chaque agent a un certain niveau d'expertise, on parle ici d'une nécessité de disposer de connaissances très pointues dans un domaine précis  
 (4) On parle ici d'un niveau d'expertise qui dépasse, sur les finances, l'organisation, les questions juridiques ou les ressources humaines, les connaissances nécessaires à la gestion quotidienne d'une équipe  
 (5) On parle ici de capacité à gérer des projets à enjeux stratégique mêlant notamment des tâches d'analyse, de prospective, de conception, de coordination et de pilotage

Moins de 7 : A1+  
 Entre 7 et 10 : A2  
 Entre 11 et 14 : A2+  
 Entre 15 et 17 : A3  
 18 et plus : A3+

Arcus de réception en préfecture  
 073-267310050-20240708-24\_00589-DE  
 Date de télétransmission : 12/07/2024  
 Date de réception préfecture : 12/07/2024