

- Savoir s'adapter à un métier qui évolue
- Qualités relationnelles élus – DGS – enfants – parents
- Sens de la communication

• **CRITERES D'ÉVALUATION PART CIA – Catégories A – B – C**

Critères d'évaluation	Définition du critère	Insatisfaisant	A améliorer	Satisfaisant	Très satisfaisant
Prise d'initiative	Capacité à prendre seul des décisions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres	Ne prend jamais d'initiative (en reste strictement aux consignes émanant directement de son supérieur), ne fait aucune proposition	Prend peu d'initiatives, émet rarement des propositions	Prend des initiatives et fait des propositions à sa hiérarchie ou ses collègues	Prend de bonnes initiatives
Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structures et à assurer la continuité du service	Refuse tout changement, n'est jamais disponible	Accepte peu le changement (planning, organisation, rarement disponible)	Va dans le sens des changements (planning, organisation) et se montre souvent disponible	Élément moteur au sein du service, toujours disponible
Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles	Reste sur ses acquis, refuse de se former	En veille professionnelle sur demande, s'en tient aux formations obligatoires	En veille professionnelle ponctuelle, se forme comme il convient pour être adapté à son poste/sa fonction	En veille professionnelle constante, se forme régulièrement, anticipe les évolutions de son emploi
Connaissances des savoir-faire techniques	Connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées	Besoin permanent d'assistance	A besoin de consignes complémentaires et d'assistance ponctuelle	A rarement besoin de consignes complémentaires	Travaille de façon autonome
Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées	Fait fréquemment des erreurs, exige une surveillance permanente	Produit un travail qu'il faut contrôler régulièrement	Fait des erreurs minimales, prévient sa hiérarchie et propose des solutions	Travaille sans erreur
Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité	Souvent en retard (1 ou 2 fois par semaine), très dispersé et peu concentré sur son travail	Parfois en retard (1 à 2 fois par mois) se disperse assez régulièrement	Retard exceptionnel (1 à 2 fois par an) et assiduité globalement constante	Toujours ponctuel et assidu, anticipe et planifie la charge de travail
Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, règlement intérieur, hygiène/sécurité, etc...	Ne respecte pas les consignes	Respecte les consignes les plus importantes, en ignore certaines	Applique et respecte les consignes	Applique et respecte totalement les consignes, agit de façon préventive auprès de son entourage
Respect des obligations statutaires	Devoir de réserve, discrétion, etc...	Ne respecte pas son devoir de réserve et n'a aucune discrétion	Respecte peu ses devoirs de réserve et de discrétion	Applique et respecte ses devoirs de réserve et de discrétion	Applique et respecte parfaitement ses devoirs de réserve et de discrétion
Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité	Attitude irrespectueuse, ne rend pas compte de son activité	Peu respectueux, rend compte de son activité sur demande	Respectueux, rend compte de son activité	Toujours respectueux, rend systématiquement compte de son activité et alerte à bon escient
Relation avec ses collègues	Respect de ses collègues et des	Refuse les nouvelles relations de travail	Accepte avec difficulté les	Capacité d'intégration et	Grande faculté d'intégration et

	règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle	(exclusif dans ses relations)	nouvelles relations de travail	d'ouverture aux autres	d'ouverture aux autres, développe ses relations professionnelles et externes
Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité	Désagréable et expéditif	Qualité d'accueil variable, peut paraître désagréable selon ses humeurs	Accueillant et à l'écoute, présente une posture neutre et équitable	Ouvert et bienveillant, assure un suivi constant des demandes
Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information	Ne se préoccupe pas de l'intérêt collectif, fait passer en premier son intérêt particulier	Parfois individualiste, concentré sur ses tâches et ses intérêts particuliers	Facilite la cohésion de l'équipe	Influence positive au sein de l'équipe, soucieux du partage et de l'information

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Coefficient de modulation individuel
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	L'ensemble des sous-critères est « acquis » « satisfaisant » ou « très satisfaisant »	100 %
Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	¾ au moins des sous-critères sont indiqués comme « acquis », « satisfaisant » ou « très satisfaisant »	75 %
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	La moitié au moins des sous-critères est indiquée comme « acquis », « satisfaisant » ou « très satisfaisant »	50 %
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	Moins de la moitié des sous-critères est indiquée comme « acquis », « satisfaisant » ou « très satisfaisant »	25 %
Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Coefficient de modulation individuel

• MONTANTS DES PARTS FONCTIONS ET RESULTATS FIXES PAR GROUPE DE FONCTIONS

Part fonctionnelle - IFSE –

FILIERE ADMINISTRATIVE

CATEGORIE A	Cadre d'emploi des Attachés Territoriaux	
Groupe	Grade	Montant Plafond
Groupe 3	Attaché	25 500.00 €

CATEGORIE B	Cadre d'emploi des Rédacteurs Territoriaux	
Groupe	Grade	Montant Plafond
Groupe 1	Rédacteur	17 480.00 €

CATEGORIE C		
Cadre d'emploi des Adjoints Administratifs Territoriaux		
Groupe	Grade	Montant Plafond
Groupe 1	Adjoint Administratif Principal de 1 ^{ère} classe	11 340.00 €
	Adjoint Administratif Principal de 1 ^{ère} classe	11 340.00 €
	Adjoint Administratif Principal de 1 ^{ère} classe	11 340.00 €
Groupe 2	Adjoint Administratif Territorial	10 800.00 €

FILIERE TECHNIQUE

CATEGORIE B		
Cadre d'emploi des Techniciens		
Groupe	Grade	Montant Plafond
Groupe 1	Technicien	19 660.00 €

CATEGORIE C		
Cadre d'emploi des Adjoints Techniques Territoriaux		
Groupe	Grade	Montant Plafond
Groupe 1	Adjoint Technique Territorial Principal de 1 ^{ère} classe	11 340.00 €
Groupe 1	Adjoint Technique Territorial Principal de 1 ^{ère} classe	11 340.00 €
Groupe 1	Adjoint Technique Territorial Principal de 1 ^{ère} classe	11 340.00 €
Groupe 1	Adjoint Technique Territorial Principal de 2 ^{ème} classe	11 340.00 €
Groupe 2	Adjoint Technique Territorial Principal de 2 ^{ème} classe	10 800.00 €
Groupe 1	Adjoint Technique Territorial	11 340.00 €
Groupe 2	Adjoint Technique Territorial	10 800.00 €
Groupe 2	Adjoint Technique Territorial	10 800.00 €

FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

CATEGORIE C		
Cadre d'emploi des ATSEM		
Groupe	Grade	Montant Plafond
Groupe 1	Agent Spécialisé Principal de 1 ^{ère} classe des Ecoles Maternelles	11 340.00 €

FILIERE ANIMATION

CATEGORIE C		
Cadre d'emploi des Adjoints d'Animation		
Groupe	Grade	Montant Plafond
Groupe 2	Adjoint d'Animation Territorial	10 800.00 €

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les trois ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 50 % en fonction de la valeur professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- o L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures,
- o L'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation,
- o Les formations suivies...

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir - CIA –

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel, selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 25 à 100 %.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

FILIERE ADMINISTRATIVE

CATEGORIE A		
Cadre d'emploi des Attachés Territoriaux		
Groupe	Grade	Montant annuel
Groupe 3	Attaché	400.00 €

CATEGORIE B		
Cadre d'emploi des Rédacteurs Territoriaux		
Groupe	Grade	Montant annuel
Groupe 1	Rédacteur	1100.00 €

CATEGORIE C		
Cadre d'emploi des Adjoints Administratifs Territoriaux		
Groupe	Grade	Montant annuel
Groupe 1	Adjoint Administratif Principal de 1ère classe	500.00 €
	Adjoint Administratif Principal de 1ère classe	400.00 €
	Adjoint Administratif Principal de 1ère classe	400.00 €
Groupe 2	Adjoint Administratif Territorial	400.00 €

FILIERE TECHNIQUE

CATEGORIE C		
Cadre d'emploi des Techniciens Territoriaux		
Groupe	Grade	Montant annuel
Groupe 1	Technicien	400.00 €

CATEGORIE C		
Cadre d'emploi des Adjoints Techniques Territoriaux		
Groupe	Grade	Montant annuel
Groupe 1	Adjoint Technique Territorial Principal de 1 ^{ère} classe	400.00 €
	Adjoint Technique Territorial Principal de 1 ^{ère} classe	400.00 €
	Adjoint Technique Territorial Principal de 1 ^{ère} classe	400.00 €
	Adjoint Technique Territorial Principal de 2 ^{ème} classe	400.00 €
	Adjoint Technique Territorial	400.00 €
Groupe 2	Adjoint Technique Territorial	400.00 €
	Adjoint Technique Territorial	400.00 €
	Adjoint Technique Territorial	400.00 €

FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

CATEGORIE C		
Cadre d'emploi des ATSEM		
Groupe	Grade	Montant annuel
Groupe 1	Agent Spécialisé Principal de 1 ^{ère} classe des Ecoles Maternelles	400.00 €

FILIERE ANIMATION

CATEGORIE C		
Cadre d'emploi des Adjoints d'Animation		
Groupe	Grade	Montant annuel
Groupe 2	Adjoint d'Animation Territorial	400.00 €

III- Modulation du régime indemnitaire pour indisponibilité physique et autres motifs

A – Les versements de l'IFSE et du CIA tiendront compte de la quotité du temps de travail et suivront le régime du traitement.

B – Modulation :

FONCTIONNAIRES CNRACL	
Motifs de l'absence	Conséquences sur le régime indemnitaire
Congés de maladie ordinaire à plein traitement (y compris cure thermique et hospitalisation couvertes par un congé de maladie ordinaire)	Suspension à compter du 31 ^e jour d'absence réalisée de façon consécutive sur une période glissante de référence d'un an précédant la date à laquelle la situation de l'agent est étudiée
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) anciens congés pour accident de service et congé pour maladie professionnelle	Le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Maternité, paternité, adoption (y compris congé pathologique)	IFSE à plein traitement
Congé Longue Maladie à plein traitement	Maintien IFSE à 33 % la première année (mais pas de reversement relatif à la période de maintien en congé de maladie ordinaire, à demi-traitement dans l'attente de l'avis du comité médical)
Congé Longue Maladie à demi-traitement	Maintien IFSE à 60 % la deuxième et la troisième année
Congé Longue Durée à plein traitement	Suspension IFSE

Envoyé en préfecture le 16/07/2025

Reçu en préfecture le 16/07/2025

Publié le 16.07.2025

ID : 056-215601147-20250710-1010072025-DE

Congé Longue Durée à demi-traitement	Suspension IFSE
Temps partiel thérapeutique	IFSE maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congé de maladie ordinaire à plein traitement lors d'un temps partiel thérapeutique	IFSE à plein traitement
Congés annuels	IFSE à plein traitement
Jours de Compte Epargne Temps	IFSE à plein traitement
Autorisation Spéciale d'Absence	IFSE à plein traitement
Formation professionnelle	IFSE à plein traitement
Congé de formation professionnelle indemnisé	Suspension IFSE
Congé de formation professionnelle non indemnisé	Suspension IFSE
Congé de formation syndicale	IFSE à plein traitement
Décharge totale de service pour exercer un mandat syndical	IFSE à plein traitement
Décharge syndicale partielle supérieure à 70 % et inférieure à 100 %	IFSE à plein traitement
Décharge syndicale inférieure ou égale à 70 %	IFSE à plein traitement
Congé parental	Suspension IFSE
Disponibilité d'office pour raisons de santé (avec maintien du demi-traitement dans l'attente d'une décision de la collectivité subordonnée à l'avis d'une instance médicale)	Suspension IFSE
Suspension de fonction	Suspension IFSE
Exclusion temporaire de fonction	Suspension IFSE
Grève	Retenue IFSE
Période de Préparation au Reclassement	Suspension IFSE
Congé de proche aidant	Suspension IFSE
Congé de solidarité familiale	Suspension IFSE
Maintien en surnombre (en l'absence de missions)	Pas de versement du régime indemnitaire

FONCTIONNAIRES IRCANTEC	
Motifs de l'absence	Conséquences sur le régime indemnitaire
Congés de maladie ordinaire à plein traitement (y compris cure thermale et hospitalisation couvertes par un congé de maladie ordinaire)	Suspension à compter du 31 ^e jour d'absence réalisée de façon consécutive sur une période glissante de référence d'un an précédant la date à laquelle la situation de l'agent est étudiée
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) anciens congés pour accident de service et congé pour maladie professionnelle	Le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Maternité, paternité, adoption (y compris congé pathologique)	IFSE à plein traitement
Grave maladie à plein traitement	Maintien IFSE à 33 % la première année
Grave maladie à demi-traitement	Maintien IFSE à 60 % la deuxième et la troisième année
Temps partiel pour motif thérapeutique de la sécurité sociale	IFSE au prorata de la durée de service effective
Congé de maladie ordinaire à plein traitement lors d'un temps partiel thérapeutique	IFSE à plein traitement
Congés annuels	IFSE à plein traitement
Jours de Compte Epargne Temps	IFSE à plein traitement
Autorisation Spéciale d'Absence	IFSE à plein traitement
Formation professionnelle	IFSE à plein traitement
Congé de formation professionnelle indemnisé	Suspension IFSE
Congé de formation professionnelle non indemnisé	Suspension IFSE
Congé de formation syndicale	IFSE à plein traitement

Envoyé en préfecture le 16/07/2025

Reçu en préfecture le 16/07/2025

Publié le 16.07.2025

ID : 056-215601147-20250710-1010072025-DE

Décharge totale de service pour exercer un mandat syndical	IFSE à plein traitement
Décharge syndicale partielle supérieure à 70 % et inférieure à 100 %	IFSE à plein traitement
Décharge syndicale inférieure ou égale à 70 %	IFSE à plein traitement
Congé parental	Suspension IFSE
Disponibilité d'office pour raisons de santé (avec maintien du demi-traitement dans l'attente d'une décision de la collectivité subordonnée à l'avis d'une instance médicale)	Suspension IFSE
Suspension de fonction	Suspension IFSE
Exclusion temporaire de fonction	Suspension IFSE
Grève	Retenue IFSE
Période de Préparation au Reclassement	Suspension IFSE
Congé de proche aidant	Suspension IFSE
Congé de solidarité familiale	Suspension IFSE
Maintien en surnombre (en l'absence de missions)	Pas de versement du régime indemnitaire

CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC	
Motifs de l'absence	Conséquences sur le régime indemnitaire
Congés de maladie ordinaire à plein traitement (y compris cure thermale et hospitalisation couvertes par un congé de maladie ordinaire)	Suspension à compter du 31 ^e jour d'absence réalisée de façon consécutive sur une période glissante de référence d'un an précédant la date à laquelle la situation de l'agent est étudiée
Congés de maladie ordinaire sans traitement (y compris cure thermale et hospitalisation couvertes par un congé de maladie ordinaire)	Suspension IFSE
Accident de service – maladie professionnelle plein traitement	Le régime indemnitaire suit le sort du traitement
Accident de service – maladie professionnelle sans traitement	Suspension IFSE
Maternité, paternité, adoption à plein traitement	IFSE à plein traitement
Grave maladie plein traitement	Maintien IFSE à 33 % la première année
Grave maladie demi-traitement	Maintien IFSE à 60 % la deuxième et la troisième année
Temps partiel pour motif thérapeutique de la sécurité sociale	IFSE au prorata de la durée effective du service
Congés annuels	IFSE à plein traitement
Jours de Compte Epargne Temps	IFSE à plein traitement
Autorisation Spéciale d'Absence	IFSE à plein traitement
Formation professionnelle	IFSE à plein traitement
Congé de formation professionnelle indemnisé	Suspension IFSE
Congé de formation professionnelle non indemnisé	Suspension IFSE
Congé de formation syndicale	IFSE à plein traitement
Décharge totale de service pour exercer un mandat syndical	IFSE à plein traitement
Décharge syndicale partielle supérieure à 70 % et inférieure à 100 %	IFSE à plein traitement
Décharge syndicale inférieure ou égale à 70 %	IFSE à plein traitement
Congé parental	Suspension IFSE
Suspension de fonction	Suspension IFSE. En revanche, si l'agent contractuel n'a fait l'objet d'aucune condamnation, sa rémunération, et donc son IFSE, devront lui être versés pour la période correspondant à la durée de sa suspension
Exclusion temporaire de fonction	Suspension IFSE

Grève	Retenue IFSE
Congé de proche aidant	Suspension IFSE
Congé de solidarité familiale	Suspension IFSE

IV- La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire

➤ Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires

Le RIFSEEP peut être cumulé avec certaines indemnités portant sur le temps de travail comme suit :

- Indemnité pour travail du dimanche,
- Indemnité pour travail des jours fériés,
- Indemnité d'astreinte,
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires,
- Indemnité complémentaire pour élections,
- ...

Enfin, par nature, le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes telle que :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc..)

V- Revalorisation

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

VI- Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} août 2025 après transmission aux services de l'Etat et publication.

VII- Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

VIII- Voies et délais de recours

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Rennes, dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide :

- d'instaurer à compter du 1^{er} août 2025 et ce, pour une durée de trois ans, pour les agents relevant des cadres d'emplois ci-dessus :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),

- Un complément indemnitaire annuel (CIA)
- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Fait et délibéré,
A Locmaria, le 10 juillet 2025.
Le Maire,
Dominique ROUSSELOT



Le Maire,
Dominique ROUSSELOT