Publication sur le site internet du CDG 35 le 13 décembre 2022

DÉLIBÉRATION N° 22-95
Conseil d'Administration du 08/12/2022

R.I.F.S.E.E.P.

abrogation délibération n° 20-36 du 10 juin 2020
nouvelle délibération de mise en place

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
Village des Collectivités Territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - www.cdg35.fr - E-mail : contact @cdg35.fr

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES
RESSOURCES « ressources humaines »
RESSOURCES « finances »

- Nombre de membres en exercice : 35
- Nombre de membres présents : 13
- Nombre de pouvoirs : 12
- Nombre de suffrages exprimés : 25
- Votes POUR : 25
- Votes CONTRE : 0
- Abstentions : 0

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'administration que le R.I.F.S.E.E.P. a été mis en place au CDG 35 en juillet 2016 et mis à jour à chaque nouvelle règlementation *(éligibilité de nouveaux cadres d'emploi, modification de plafonds…)*.

Dans le cadre du dialogue social, un réexamen du régime indemnitaire actuel s'avère indispensable afin de répondre aux objectifs suivants :

- Pour les agents du siège :
  - Favoriser l'attractivité des emplois du CDG 35 au regard des difficultés de recrutement constatées *(notamment rémunérations peu attractives par rapport à celle du secteur privé / de la Fonction publique d'État)*,
  - Valoriser l'engagement professionnel et fidéliser les collaborateurs actuels qui sont dans l'attente d'une progression salariale dans un contexte économique contraint *(inflation, effets de la politique salariale de l'État…)*,
  - Rester compétitif face aux collectivités de même strate et parvenir à capter des profils rares, experts et/ou polyvalents, pour répondre aux besoins des collectivités,
  - Rendre plus lisibles, claires et cohérentes les règles relatives à la mise en œuvre du régime indemnitaire des agents du siège,
  - Concernant le complément indemnitaire actuel, se mettre en conformité au regard des évolutions jurisprudentielles récentes.

- Pour les agents des missions temporaires, outre les raisons déjà citées supra :
  - Attirer davantage les candidats et fidéliser les agents présents dans un contexte de forte pénurie et de tension des métiers territoriaux qui met en péril le bon fonctionnement des collectivités,
  - Valoriser, renforcer la marque employeur Den par une politique de rémunération attractive,
  - Soutenir les bas salaires des agents *(ils sont très nombreux à percevoir l'équivalent du SMIC)*.

Il est donc proposé :

- d'abroger la délibération n° 19-22 du 22 mars 2022,
- d'abroger la délibération n° 20-36 du 10 juin 2020,
- d'abroger la délibération n° 16-65 du 1er décembre 2016,
- d'adopter une nouvelle délibération, comme suit :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique notamment les articles L. 712-1, L. 714-1, L. 714-4 à 13,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2010-997 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 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 la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la délibération 16-65 du 1er décembre 2016 relative à l'entretien professionnel, aux sous-critères d'évaluation et à l'attribution du complément indemnitaire,

Vu la délibération 20-36 du 10 juin 2020 relative au R.I.F.S.E.E.P.,

Vu la délibération 22-19 du 22 mars 2022,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 5 décembre 2022,

Vu le tableau des effectifs,

Le régime indemnitaire des agents du siège et des missions temporaires se compose de deux éléments :

- ✓ l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- ✓ le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

I- BÉNÉFICIAIRES DU R.I.F.S.E.E.P.

Il est décidé d'attribuer, dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise *(I.F.S.E.)* et le complément indemnitaire *(C.I.)* aux bénéficiaires suivants :

- agents titulaires et stagiaires du siège et des missions temporaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel du siège à l'exception des renforts occasionnels *(contrat d'accroissement temporaire d'activité inférieur à 4 mois)*,
- agents contractuels sur postes permanents ou non permanents en remplacement/renfort de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel des missions temporaires, à l'exception des agents pris en charge par le CDG 35 *(F.M.P.E., mise à disposition liée au reclassement)*,
- ensemble des agents des missions temporaires, qui peuvent bénéficier de primes à l'initiative et à la charge de leur établissement ou collectivité d'affectation *(y compris F.M.P.E., mise à disposition liée au reclassement)*. Le versement se fait par le CDG employeur sur la base d'un certificat administratif de l'établissement ou de la collectivité, dans la limite des plafonds règlementaires *(cumul compris des primes à l'initiative du CDG 35 le cas échéant)*.

À noter que pour les agents du siège, une condition de présence au 15 septembre de l'année N est exigée pour percevoir le complément indemnitaire en année N+ 1, conformément aux règles fixées dans la présente délibération. Également, les agents du siège présents plus de quatre mois et quittant l'établissement en cours d'année bénéficient d'un versement anticipé du complément indemnitaire au moment de leur départ.

II.- MODALITÉS D'ATTRIBUTION DE L'I.F.S.E.

A. <u>Détermination des groupes de fonctions et des montants maximum</u>

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Pour les agents du siège, les groupes de fonctions sont déterminés comme suit :

A1	***Membres de la Direction Générale*** *Management stratégique de l'établissement : pilotage d'orientations stratégiques, aide à la décision des élus.* *Management d'équipes et supervision d'encadrants supérieurs.*
A2	***Responsables de service*** *Participation à la définition des orientations stratégiques de l'établissement en lien avec la Direction Générale des Services.* *Encadrement et pilotage stratégique du service.* *Management d'une équipe et supervision d'encadrants.*
A3	***Responsables d'activité*** *Participation à la définition des orientations stratégiques du service.* *Encadrement et pilotage opérationnel de l'activité- management d'une équipe.*
A4	***Experts / Coordonnateurs / Référents*** *Conception, élaboration et mise en œuvre d'actions œuvrant à la stratégie du service.* *Fonctions et/ou missions supposant l'acquisition de savoirs théoriques ou techniques complexes et variés.*
B1	***Coordonnateurs / Référents*** *Coordination d'actions / de missions œuvrant à la stratégie du service.* *Management intermédiaire en appui d'un management opérationnel ou stratégique.* *Référent spécialisé dans son domaine de compétences.*
B2	***Gestionnaires / Conseillers spécialisés*** *Gestion d'actions / de missions opérationnelles.* *Fonctions techniques/administratives spécialisées ou polyvalentes encadrées par des directives managériales et nécessitant une spécialisation complémentaire sur un sujet ou domaine requérant une technicité particulière.*
C1	***Agents chargés de la gestion administrative et/ou réalisant des interventions techniques - référent*** *Fonctions techniques/administratives spécialisées et/ou polyvalentes encadrées par des directives managériales et nécessitant une spécialisation complémentaire sur un sujet ou un domaine de compétences requérant une technicité particulière (référent).*
C2	***Agents chargés de la gestion administrative et/ou réalisant des interventions techniques*** *Fonctions techniques/administratives spécialisées ou polyvalentes encadrées par des directives managériales.*

Pour les agents des missions temporaires, les groupes de fonctions sont déterminés comme suit :

A1	***Agents experts*** *Agents exerçant des missions nécessitant un niveau élevé soit d'encadrement, de responsabilités, d'expérience, d'expertise, de compétences des métiers territoriaux et/ou à l'initiative des collectivités d'affectation selon ses critères d'attribution.*
A2	***Agents confirmés*** *Agents exerçant des missions nécessitant un niveau intermédiaire soit d'encadrement, de responsabilités, d'expérience, d'expertise, de compétences des métiers territoriaux et/ou à l'initiative des collectivités d'affectation selon ses critères d'attribution.*
A3	***Agents qualifiés*** *Agents exerçant des missions nécessitant un niveau à confirmer soit d'encadrement, de responsabilités, d'expérience, d'expertise, de compétences des métiers territoriaux et/ou à l'initiative des collectivités d'affectation selon ses critères d'attribution.*
B1	***Agents spécialisés*** *Agents exerçant des missions nécessitant un niveau élevé soit d'encadrement, de responsabilités, d'expérience, d'expertise, de compétences des métiers territoriaux et/ou à l'initiative des collectivités d'affectation selon ses critères d'attribution.*
B2	***Agents qualifiés*** *Agents exerçant des missions nécessitant un niveau intermédiaire soit d'encadrement, de responsabilités, d'expérience, d'expertise, de compétences des métiers territoriaux et/ou à l'initiative des collectivités d'affectation selon ses critères d'attribution.*
C1	***Agents opérationnels spécialisés*** *Agents exerçant des missions nécessitant un niveau élevé soit d'expérience, d'expertise, de compétences des métiers territoriaux et/ou à l'initiative des collectivités d'affectation selon ses critères d'attribution.*
C2	***Agents opérationnels*** *Agents exerçant des missions nécessitant un niveau intermédiaire d'expérience, d'expertise, de compétences des métiers territoriaux et/ou à l'initiative des collectivités d'affectation selon ses critères d'attribution.*
C3	***Agents d'exécution*** *Agents exerçant des missions d'exécution ne nécessitant pas de compétences des métiers territoriaux (saisie, standard, surveillance, gardiennage, entretien, manutention…).*

Le R.I.F.S.E.E.P. est attribuable aux différents cadres d'emplois conformément aux arrêtés ministériels l'attribuant aux corps équivalent de la Fonction publique d'État, et dans le respect des plafonds associés, mentionnés en annexe 1 dans le « Guide récapitulatif des cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP».

La répartition en groupes de fonctions et les montants associés sont définis pour les agents du siège en annexe 2 et les agents en missions temporaires en annexe 3.

B. Réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

C. Modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Pour les agents du siège, conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés, l'I.F.S.E. :

- Suivra le sort du traitement :
  - En cas de congé de maladie ordinaire y compris d'accident de service.
  - En cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique.
  - En cas de période de préparation au reclassement.
- Sera maintenue intégralement pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption.
- Sera suspendue en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie.

Pour les agents des missions temporaires, ces conditions sont identiques en qui concerne l'I.F.S.E. à la charge du CDG 35.

Ces conditions diffèrent s'il s'agit de primes versées à l'initiative des établissements d'affectation *(sauf décision contraire de l'établissement)* :

- le maintien des droits au versement sera lié à l'exercice effectif des fonctions. Un établissement ne pourra en effet se voir facturer une prime sans facturation d'heures effectuées.
- la prise de congés annuels ou le versement du solde de ces congés n'ouvrent pas droit au maintien des primes des établissements d'affectation si ces congés n'ont pas été générés en totalité sur la période de la mission concernée.

D. Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

L'I.F.S.E. est attribuée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

E. Clause de revalorisation l'I.F.S.E.

Les montants maximums évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

III.- MODALITÉS D'ATTRIBUTION DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE (C.I.)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Les conditions d'attribution du complément indemnitaire sont différentes pour les agents du siège et des missions temporaires.

La répartition en groupes de fonctions et les montants associés sont définis pour les agents du siège en annexe 2 et les agents en missions temporaires en annexe 3.

A. Règles d'attribution du C.I.

1- Pour les agents du siège

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis en annexe 4. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Ce pourcentage sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- L'agent est évalué par son supérieur hiérarchique en référence à une grille d'évaluation comprenant 4 critères pour les agents sans fonctions managériales / 5 critères pour les agents avec fonctions managériales *(cf. annexe 4)*. Cette grille comprend également des sous-critères d'évaluation. À chaque critère est attribué un nombre de points. À noter que le supérieur hiérarchique a la possibilité d'attribuer des demi-points. Les critères d'évaluation sont identiques pour tous les agents mais font l'objet d'une pondération différente en fonction du groupe R.I.F.S.E.E.P.
- Il est proposé de ne pas appliquer une stricte conversion des points en montant *(règle de trois)* mais de **s'appuyer sur un barème par tranche**. Ceci permet à chacun de s'inscrire dans un niveau d'engagement *(5 ou 6 niveaux)* et évite que l'évaluation de chaque sous critère ait un impact précis sur le montant attribué.
- Le nombre de points attribués permet donc de rattacher l'évaluation de l'agent au titre de l'année N à une tranche *(tranche 1 à 5 pour les agents sans fonctions managériales / 1 à 6 pour les agents avec fonctions managériales)*. Pour chaque tranche est déterminé un pourcentage du montant maximal du C.I. défini par groupe R.I.F.S.E.E.P., situé entre 0 % pour la tranche 1 et 100 % pour les tranches 5 et 6 *(cf. annexe 5)*.
- Le montant alors attribué à l'agent varie au regard du travail au réel effectué par l'agent selon la formule suivante :

Montant C.I. tranche X[1] / (nombre théorique de jours travaillés - franchise 5 jours) * total jours réellement travaillés

- À noter que les absences pour accident du travail et maladie professionnelle et les congés pour maternité/paternité/adoption sont considérés comme des jours réellement travaillés.
- Les agents sur poste fléché peuvent être évalués en référence au groupe R.I.F.S.E.E.P. immédiatement supérieur sur proposition du Responsable de service, avec validation des Ressources humaines.

[1] *X correspond à la tranche à laquelle l'agent est rattaché au regard du nombre de points attribués par le supérieur hiérarchique*

2- Pour les agents des missions temporaires

Le maintien ou la suppression du complément indemnitaire relève du déroulement de la mission, de l'évaluation du rapport de la collectivité d'affectation et de l'entretien professionnel. Sont évaluées les :

- Compétences professionnelles et techniques ;
- Aptitudes professionnelles ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacités d'encadrement ou d'expertise, ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le complément indemnitaire sera proratisé en fonction du temps de travail.

Les établissements d'affectation peuvent verser un complément indemnitaire aux agents à leur initiative et à leur charge.

B. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés, le complément indemnitaire :

- suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire y compris d'accident de service,
- sera maintenu intégralement pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption,
- sera suspendu en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie.

Ces conditions diffèrent s'il s'agit de primes versées à l'initiative des établissements d'affectation *(sauf décision contraire de l'établissement)* :

- Le maintien des droits au versement sera lié à l'exercice effectif des fonctions. Un établissement ne pourra en effet se voir facturer une prime sans facturation d'heures effectuées.
- La prise de congés annuels ou le versement du solde de ces congés n'ouvrent pas droit au maintien des primes des établissements d'affectation si ces congés n'ont pas été générés en totalité sur la période de la mission concernée.

C. Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel *(mars n+1)*[2] pour les agents du siège.

Le versement sera mensuel pour les agents des missions temporaires.

[2] *À l'exception des agents du siège éligibles au versement du C.I. qui quittent l'établissement en cours d'année (peuvent percevoir 2 C.I. sur l'année de leur départ : celui de n-1 et de l'année n).*

IV.- RÈGLES DE CUMUL

L'I.F.S.E. et le C.I. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées *(exemple : frais de déplacement)*,
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail *(heures supplémentaires, astreintes…)*,
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- la prime de fin d'année pour les agents du siège et des agents des missions temporaires occupant un emploi permanent.

Pour les agents en missions temporaires, les règles de cumul du régime indemnitaire hors R.I.F.S.E.E.P. sont définies en annexe 6.

V- DATE D'EFFET ET DISPOSITIONS FINALES

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2023.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Annexes :

1. *« Guide récapitulatif des cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP» du CDG 35*
2. *Répartition en groupes de fonctions et montants associés définis pour les agents du siège*
3. *Répartition en groupes de fonctions et montants associés définis pour les agents en missions temporaires*
4. *Critères d'évaluation du complément indemnitaire du siège – entretien professionnel*
5. *Complément indemnitaire : barème applicable par groupe de fonctions des agents du siège*
6. *Primes hors RIFSEEP des agents en missions temporaires*

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée :

DÉCIDENT

- **d'abroger la délibération n° 20-36 du 10 juin 2020 ;**
- **d'adopter la nouvelle délibération de mise en place telle que présentée ci-dessus.**

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20221209-1-DE

Acte certifié éxécutoire

Réception par le Préfet : 09-12-2022

Publication le : 09-12-2022

La Présidente du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine,

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE – CENTRE DE GESTION D'ILLE-et-VILAINE

Chantal PÉTARD-VOISIN

CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

guide
Primes et indemnités

RÉGIME INDEMNITAIRE

Tableau récapitulatif du RIFSEEP
au 1er septembre 2022

CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

guide

Primes et indemnités

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel au sein de la Fonction Publique d'État (RIFSEEP). Le RIFSEEP a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants. Après avis du comité technique, une délibération transpose le dispositif de l'État au niveau local.

Le dispositif est fondé sur :

- la nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle, donnant lieu au versement de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE),
- la manière de servir et l'engagement professionnel donnant lieu au versement d'un Complément Indemnitaire (CI).

La circulaire NOR RDFF1427139C du 5 décembre 2014 du Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique et du secrétaire d'État chargé du budget précise les conditions de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire au sein de la Fonction Publique d'État.

L'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 précise que « *Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.* ». Il est ainsi possible de dépasser les plafonds d'IFSE et de CI indiqués ci-après dans la mesure où le total des deux plafonds est respecté.

Le décret 2020-182 du 27 février 2020 vise à permettre le déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois non éligibles, en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion concernant les corps homologues de la FPE. Ce décret modifie le décret 91-875 du 6 septembre 1991 qui est désormais composé de deux annexes :

Annexe I : Tableau des corps « historiques » de correspondance
Annexe II : Tableau des corps « provisoires » de correspondance

Les cadres d'emplois bénéficiant du RIFSEEP au titre d'une correspondance provisoire ont été signalés en jaune.

Seuls deux cadres d'emplois ne peuvent encore prétendre au RIFSEEP :

- Professeur d'enseignement artistique
- Assistant d'enseignement artistique

Deux filières ne sont pas concernées : la police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels.

FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRES D'EMPLOIS FPT *CORPS EQUIVALENTS FPE*	Date arrêtés ministériels	PLAFONDS ANNUELS IFSE								PLAFONDS ANNUELS CI			
		Sans logement à titre gratuit				Avec logement à titre gratuit							
		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Administrateur *Administrateurs civils*	29.06.2015	49 980 €	46 920 €	42 330 €	-	49 980 €	46 920 €	42 330 €	-	8 820 €	8 280 €	7 470 €	-
Attachés *Attachés d'administration de l'Etat (service déconcentrés)*	03.06.2015	36 210 €	32 130 €	25 500 €	20 400 €	22 310 €	17 205 €	14 320 €	11 160 €	6 390 €	5 670 €	4 500 €	3 600 €
Secrétaire de mairie *Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés)*	03.06.2015	36 210 €	32 130 €	25 500 €	20 400 €	22 310 €	17 205 €	14 320 €	11 160 €	6 390 €	5 670 €	4 500 €	3 600 €
Rédacteurs *Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)*	19.03.2015	17 480 €	16 015 €	14 650 €	-	8 030 €	7 220 €	6 670 €	-	2 380 €	2 185 €	1 995 €	-
Adjoints administratifs *Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)*	20.05.2014	11 340 €	10 800 €	-	-	7 090 €	6 750 €	-	-	1 260 €	1 200 €	-	-

FILIERE TECHNIQUE

CADRES D'EMPLOIS FPT *CORPS EQUIVALENTS FPE*	Date arrêtés ministériels	PLAFONDS ANNUELS IFSE								PLAFONDS ANNUELS CI			
		Sans logement à titre gratuit				Avec logement à titre gratuit							
		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Ingénieurs en chef *Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts*	14.02.2019	57 120 €	49 980 €	46 920€	42 330 €	42 840 €	37 490€	35 190€	31 750 €	10 080 €	8 820 €	8 280€	7 470€
Ingénieurs *Ingénieurs des travaux publics de l'Etat*	05.11.2021	46 920 €	40 290 €	36 000 €	31 450 €	32 850 €	28 200 €	25 190 €	22 015€	8 280 €	7 110 €	6 350 €	5 550 €
Techniciens *Techniciens supérieurs du développement durable*	05.11.2021	19 660 €	18 580 €	17 500 €	-	13 760 €	13 005 €	12 250 €	-	2 680 €	2 535 €	2 385 €	-
Agents de maîtrise *Adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés)*	28.04.2015	11 340 €	10 800 €	-	-	7 090 €	6 750 €	-	-	1 260 €	1 200 €	-	-
Adjoints techniques *Adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés)*	28.04.2015	11 340 €	10 800 €	-	-	7 090 €	6 750 €	-	-	1 260 €	1 200 €	-	-
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement *Adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics (services déconcentrés)(1)*	02.11.2016	11 340 €	10 800 €	-	-	7 090 €	6 750 €	-	-	1 260 €	1 200 €	-	-

(1) EQUIVALENCE PROVISOIRE, LE CORPS DE REFERENCE EST « ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT »

FILIERE CULTURELLE
ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

CADRES D'EMPLOIS FPT *CORPS EQUIVALENTS FPE*	Date arrêtés ministériels	PLAFONDS ANNUELS IFSE								PLAFONDS ANNUELS CI			
		Sans logement à titre gratuit				Avec logement à titre gratuit							
		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique *Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés)(1)*	03.06.2015	36 210 €	32 130 €	25 500 €	20 400 €	22 310 €	17 205 €	14 320 €	11 160 €	6 390 €	5 670 €	4 500 €	3 600 €
Professeurs d'enseignement artistique *Professeurs certifiés*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Assistants d'enseignement artistique *Professeurs certifiés*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(1) EQUIVALENCE PROVISOIRE, LE CORPS DE REFERENCE EST «PERSONNELS DE DIRECTION D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT OU DE FORMATION »

FILIERE CULTURELLE
PATRIMOINE ET BIBLIOTHEQUE

CADRES D'EMPLOIS FPT *CORPS EQUIVALENTS FPE*	Date arrêtés ministériels	PLAFONDS ANNUELS IFSE								PLAFONDS ANNUELS CI			
		Sans logement à titre gratuit				Avec logement à titre gratuit							
		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Conservateurs du Patrimoine *Conservateurs du patrimoine*	07.12.2017	46 920 €	40 290 €	34 450 €	31 450 €	25 810 €	22 160 €	18 950 €	17 298 €	8 280 €	7 110 €	6 080 €	5 550 €
Conservateurs de bibliothèques *Conservateurs de bibliothèques*	14.05.2018	34 000 €	31 450 €	29 750 €	-	34 000 €	31 450 €	29 750 €	-	6 000 €	5 550 €	5 250 €	-
Attachés de conservation du patrimoine *Bibliothécaires*	14.05.2018	29 750 €	27 200 €	-	-	29 750 €	27 200 €	-	-	5 250 €	4 800 €	-	-
Bibliothécaires *Bibliothécaires*	14.05.2018	29 750 €	27 200 €	-	-	29 750 €	27 200 €	-	-	5 250 €	4 800 €	-	-
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques *Bibliothécaires assistants spécialisés*	14.05.2018	16 720 €	14 960 €	-	-	16 720 €	14 960 €	-	-	2 280 €	2 040 €	-	-
Adjoints du patrimoine *Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture*	30.12.2016	11 340 €	10 800 €	-	-	7 090 €	6 750 €	-	-	1 260 €	1 200 €	-	-

FILIERE MEDICO-SOCIALE
SECTEUR SOCIAL

CADRES D'EMPLOIS FPT *CORPS EQUIVALENTS FPE*	Date arrêtés ministériels	PLAFONDS ANNUELS IFSE								PLAFONDS ANNUELS CI			
		Sans logement à titre gratuit				Avec logement à titre gratuit							
		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Conseillers socio-éducatifs *Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés)*	23.12.2019	25 500 €	20 400 €	-	-	19 480 €	15 300 €	-	-	4 500 €	3 600 €	-	-
Assistants socio-éducatif *Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés)*	23.12.2019	19 480 €	15 300 €	-	-	11 970 €	10 560 €	-	-	3 440 €	2 700 €	-	-
Educateurs de jeunes enfants *Educateurs de la protection judiciaire de la jeunesse**(1)***	17.12.2018	14 000 €	13 500 €	13 000 €	-	-	-	-	-	1 680 €	1 620 €	1 560 €	-
Moniteur-éducateurs et intervenants familiaux *Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat**(2)***	31.05.2016	9 000 €	8 010 €	-	-	-	-	-	-	1 230 €	1 090 €	-	-
ATSEM *Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)*	20.05.2014	11 340 €	10 800 €	-	-	7 090 €	6 750 €	-	-	1 260 €	1 200 €	-	-
Agent sociaux *Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)*	20.05.2014	11 340 €	10 800 €	-	-	7 090 €	6 750 €	-	-	1 260 €	1 200 €	-	-

(1) EQUIVALENCE PROVISOIRE, LE CORPS DE REFERENCE EST «EDUCATEURS SPECIALISES DES INSTITUTS NATIONAUX DE JEUNES SOURDS ET DE L'INSTITUT NATIONAL DES JEUNES AVEUGLES »
(2) EQUIVALENCE PROVISOIRE, LE CORPS DE REFERENCE EST «MONITEURS-EDUCATEURS DES INSTITUTS NATIONAUX DE JEUNES SOURDS ET DE L'INSTITUT NATIONAL DES JEUNES AVEUGLES »

FILIERE MEDICO-SOCIALE
SECTEUR MEDICO-SOCIAL

CADRES D'EMPLOIS FPT *CORPS EQUIVALENTS FPE*	Date arrêtés ministériels	PLAFONDS ANNUELS IFSE								PLAFONDS ANNUELS CI			
		Sans logement à titre gratuit				Avec logement à titre gratuit							
		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Médecins *Médecins inspecteurs de santé publique*	13.07.2018	43 180 €	38 250 €	29 495 €	-	43 180 €	38 250 €	29 495 €	-	7 620 €	6 750 €	5 205 €	-
Cadres de santé paramédicaux *Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (service déconcentrés) (1)*	23.12.2019	25 500 €	20 400 €	-	-	-	-	-	-	4 500 €	3 600 €	-	-
Sages-Femmes *Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (service déconcentrés) (1)*	23.12.2019	25 500 €	20 400 €	-	-	-	-	-	-	4 500 €	3 600 €	-	-
Puéricultrices cadre de santé *Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (service déconcentrés) (1)*	23.12.2019	25 500 €	20 400 €	-	-	-	-	-	-	4 500 €	3 600 €	-	-
Psychologue *Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (service déconcentrés) (2)*	23.12.2019	25 500 €	20 400 €	-	-	-	-	-	-	4 500 €	3 600 €	-	-
Puéricultrice Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) **(3)**	23.12.2019	19 480 €	15 300 €	-	-	-	-	-	-	3 440 €	2 700 €	-	-
Infirmier en soins généraux (catégorie A) Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) **(3)**	23.12.2019	19 480 €	15 300 €	-	-	-	-	-	-	3 440 €	2 700 €	-	-

(1) EQUIVALENCE PROVISOIRE, LE CORPS DE REFERENCE EST «CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX CIVILS DU MINISTERE DE LA DEFENSE»
(2) EQUIVALENCE PROVISOIRE, LE CORPS DE REFERENCE EST «PSYCHOLOGUES DES SERVICES DECONCENTRES DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE»
(3) EQUIVALENCE PROVISOIRE, LE CORPS DE REFERENCE EST «INFIRMIERS CIVILS DE SOINS GENERAUX ET SPECIALISES DU MINISTERE DE LA DEFENSE»

FILIERE MEDICO-SOCIALE
SECTEUR MEDICO-SOCIAL (SUITE)

CADRES D'EMPLOIS FPT *CORPS EQUIVALENTS FPE*	Date arrêtés ministériels	PLAFONDS ANNUELS IFSE								PLAFONDS ANNUELS CI			
		Sans logement à titre gratuit				Avec logement à titre gratuit							
		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Infirmiers **(Catégorie B)** *Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat* ***(1)***	31.05.2016	9 000€	8 010 €	-	-	-	-	-	-	1 230 €	1 090 €	-	-
Techniciens paramédicaux *Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat* ***(2)***	31.05.2016	9 000€	8 010 €	-	-	-	-	-	-	1 230 €	1 090 €	-	-
Aides-Soignants *Infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat* ***(3)***	31.05.2016	11 340	10 800 €	-	-	-	-	-	-	1 260 €	1 200 €	-	-
Auxiliaires de puériculture *Infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat* ***(3)***	31.05.2016	11 340	10 800 €	-	-	-	-	-	-	1 260 €	1 200 €	-	-
Auxiliaires de soins *Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)* ***(4)***	20.05.2014	11 340	10 800 €	-	-	-	-	-	-	1 260 €	1 200 €	-	-
Biologistes, Vétérinaires et pharmaciens Inspecteurs de santé publique vétérinaires	08.04.2019	49 980 €	46 920 €	42 330 €	-	-	-	-	-	8 820 €	8 280 €	7 470 €	-

(1) EQUIVALENCE PROVISOIRE, LE CORPS DE REFERENCE EST « INFIRMIERS CIVILS DE SOINS GENERAUX ET SPECIALISES DU MINISTERE DE LA DEFENSE »
(2) EQUIVALENCE PROVISOIRE, LE CORPS DE REFERENCE EST « TECHNICIENS PARAMEDICAUX CIVILS DU MINISTERE DE LA DEFENSE »
(3) EQUIVALENCE PROVISOIRE, LE CORPS DE REFERENCE EST « AIDES-SOIGNANTS CIVILS DU MINISTERE DE LA DEFENSE »
(4) EQUIVALENCE PROVISOIRE, LE CORPS DE REFERENCE EST « AIDES-SOIGNANTS ET AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIES CIVILS DU MINISTERE DE LA DEFENSE »

FILIERE ANIMATION

CADRES D'EMPLOIS FPT *CORPS EQUIVALENTS FPE*	Date arrêtés ministériels	PLAFONDS ANNUELS IFSE								PLAFONDS ANNUELS CI			
		Sans logement à titre gratuit				Avec logement à titre gratuit							
		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Animateurs Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)	19.03.2015	17 480 €	16 015 €	14 650 €	-	8 030 €	7 220 €	6 670 €	-	2 380 €	2 185 €	1 995 €	-
Adjoints d'animation Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)	20.05.2014	11 340 €	10 800 €	-	-	7 090 €	6 750 €	-	-	1 260 €	1 200 €	-	-

FILIERE SPORTIVE

CADRES D'EMPLOIS FPT *CORPS EQUIVALENTS FPE*	Date arrêtés ministériels	PLAFONDS ANNUELS IFSE								PLAFONDS ANNUELS CI			
		Sans logement à titre gratuit				Avec logement à titre gratuit							
		Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Conseillers des activités physiques et sportives Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) **(1)**	23.12.2019	25 500 €	20 400 €	-	-	-	-	-	-	4 500 €	3 600 €	-	-
Éducateurs des APS Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)	19.03.2015	17 480 €	16 015 €	14 650 €	-	8 030 €	7 220 €	6 670 €	-	2 380 €	2 185 €	1 995 €	-
Opérateurs des APS Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)	20.05.2014	11 340 €	10 800 €	-	-	7 090 €	6 750 €	-	-	1 260 €	1 200 €		

(1) EQUIVALENCE PROVISOIRE, LE CORPS DE REFERENCE EST « CONSEILLERS D'EDUCATION POPULAIRE ET DE JEUNESSE »

ANNEXE 2- REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS INDEMNITAIRES

AGENTS DU SIEGE

CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - E-mail : contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr

CATEGORIE	GROUPES DE FONCTIONS		MONTANTS ANNUELS IFSE		MONTANTS ANNUELS CI	
			MONTANT MINI	MONTANT MAXI[1]	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
A	A1	*Membres de la Direction Générale*	12 000 €	49 980 €[2]	0 €	1 200 €
	A2	*Responsables de service*	10 056 €	46 920 €[3]	0 €	1 000 €
	A3	*Responsables d'activité*	7 536 €	40 290 €[4]	0 €	800 €
	A4	*Experts/ Coordonnateurs / Référents*	6 300 €	38 250 €[5]	0 €	760 €
B	B1	*Coordonnateurs/ Référents*	4 080 €	19 660 €[6]	0 €	800 €
	B2	*Gestionnaire/ Conseiller spécialisé*	3 600 €	18 580 €[7]	0 €	700 €
C	C1	*Référents*	3 348 €	11 340 €[8]	0 €	700 €
	C2	*Agents chargés de la gestion administrative et/ou réalisant des interventions techniques*	2 928 €	10 800 €[9]	0 €	600 €

[1] Le montant maximal indiqué est celui du plafond règlementaire le plus élevé parmi les cadres d'emplois de chaque groupe de fonction. Le montant maximal qui est attribué à l'agent ne peut dépasser le plafond fixé pour son cadre d'emploi.
[2] Plafond annuel du corps des administrateurs civils est pris en référence pour les administrateurs territoriaux- groupe 1
[3] Plafond annuel du corps des ingénieurs des ponts, eaux et forêts dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs en chef- groupe 3
[4] Plafond annuel du corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs- groupe 2
[5] Plafond annuel du corps des médecins inspecteurs de santé publique dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les médecins territoriaux- groupe 2
[6] Plafond annuel du corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux- groupe 1
[7] Plafond annuel du corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux- groupe 2
[8] Plafond annuel du corps des adjoints administratifs des services des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs- groupe 1
[9] Plafond annuel du corps des adjoints administratifs des services des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs- groupe 2

CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - E-mail : contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr

ANNEXE 3 - REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS INDEMNITAIRES

AGENTS DES MISSIONS TEMPORAIRES

CATEGORIE	GROUPES DE FONCTIONS		MONTANTS ANNUELS IFSE		MONTANTS ANNUELS CI	
			MONTANT MINI	MONTANT MAXI[1]	MONTANT MINI	MONTANT MAXI[1]
A	A1	*Agents experts*	0 €	57 120 €[2]	0 €	10 080 €[2]
	A2	*Agents confirmés*	0 €	49 980 €[3]	0 €	8 820 €[3]
	A3	*Agents qualifiés*	0 €	46 920 €[4]	0 €	8 280 €[4]
B	B1	*Agents spécialisés*	0 €	19 660 €[5]	0 €	2 680 €[5]
	B2	*Agents qualifiés*	0 €	18 580 €[6]	0 €	2 535 €[6]
C	C1	*Agents opérationnels spécialisés*	0 €	11 340 €[7]	0 €	1 260 €[7]
	C2	*Agents opérationnels*	0 €	10 800 €[8]	0 €	1 200 €[8]
	C3	*Agents d'exécution*	0 €	10 800 €[8]	0 €	1 200 €[8]

[1] Le montant maximal indiqué est celui du plafond règlementaire le plus élevé parmi les cadres d'emplois de chaque groupe de fonction. Le montant maximal qui est attribué à l'agent ne peut dépasser le plafond fixé pour son cadre d'emploi

[2] Plafond annuel du corps des Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts est pris en référence pour les ingénieurs en chefs- groupe 1

[3] Plafond annuel du corps des Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts est pris en référence pour les ingénieurs en chefs- groupe 2

[4] Plafond annuel du corps des Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts est pris en référence pour les ingénieurs en chefs- groupe 3

[5] Plafond annuel du corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux- groupe 1

[6] Plafond annuel du corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux- groupe 2

[7] Plafond annuel du corps des adjoints administratifs des services des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs- groupe 1

[8] Plafond annuel du corps des adjoints administratifs des services des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs- groupe 2

CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - E-mail : contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr

ANNEXE 4- ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les critères et sous-critères d'évaluation

Pour les agents sans fonctions de management

A. CRITÈRES LIÉS À L'EFFICACITÉ DANS L'EMPLOI ET À LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

1• Ponctualité - Respect des horaires

- Respect des plages horaires fixes de l'établissement
- Respect des horaires de fonctionnement du service (permanences)
- Programmation des absences et information préalable

2• Suivi des activités

- Respect des échéances
- Gestion des priorités
- Gestion du temps
- Utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent
- Planification des activités
- Anticipation

3• Esprit d'initiative

- Sens critique sur son activité, l'organisation, le fonctionnement du service
- Force de proposition, de solution
- Curiosité, envie d'apprendre
- Autonomie : dépendance par rapport aux collègues et au supérieur hiérarchique
- Implication personnelle dans la mission
- Aptitude à capter les informations, les événements, à les exploiter ou les faire partager

4• Respect des directives, procédures et règlements intérieurs

- Procédures internes à l'établissement et à chaque service (le cas échéant)
- Respect des consignes de sécurité, d'hygiène et de fonctionnement de l'établissement *(cf. guide de fonctionnement des salles et véhicules, charte informatique…)*
- Utilisation des moyens alloués

5• Réalisation des objectifs

- Dépassé
- Atteint
- Partiellement atteint
- Non atteint

B. CRITÈRES LIÉS AUX COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES

1• Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service

- Adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation de service (horaires...), au développement de nouveaux services aux usagers
- Capacité à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités, savoir se remettre en question
- Capacité à prendre en charge des dossiers nouveaux, à sortir de ses activités habituelles
- Réactivité ou passivité par rapport aux situations nouvelles

2• Capacité à mettre en œuvre les spécificités du poste

- En fonction des exigences du poste : polyvalence ou spécialisation de l'agent
- Capacité à faire face aux difficultés du métier
- Maîtrise des techniques et des procédés
- Maîtrise des outils de travail (logiciel et processus informatiques, machines, etc.)

3• Capacité de communication écrite et orale / pédagogie liée au métier

- Analyse et synthèse
- Qualités d'expression (orale et écrite)
- Qualités pédagogiques
- Sens du service et du conseil
- Maîtrise des situations difficiles / maitrise de soi

4• Qualité du travail

- Rigueur dans l'exécution des tâches et le respect des échéances
- Fiabilité des informations fournies
- Auto-contrôle de son travail pour limiter les erreurs, les oublis
- Rigueur dans le rangement, l'archivage (y compris électronique)

5• Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences

- Aptitude à apprendre et à progresser
- Effort de formation
- Capacité à transmettre ses savoirs et à entraîner l'adhésion
- Capacités à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

C. CRITÈRES LIÉS AUX QUALITÉS RELATIONNELLES AVEC LES USAGERS, LES COLLÈGUES ET LA HIÉRARCHIE

1• Sens de la communication

- Facilité et simplicité d'expression
- Capacité à rendre compte
- Courtoisie, attitude avenante, diplomatie
- Agressivité / convivialité
- Patience, écoute et compréhension

2• Réserve et discrétion professionnelle

- Faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles
- Éviter en toutes circonstances les comportements susceptibles de porter atteinte à la considération du service public par les usagers
- Ne pas divulguer les informations relatives au fonctionnement de son administration auprès d'usagers ou de collègues qui n'ont pas, du fait de leurs fonctions, à connaître les informations en cause

3• Tenue des engagements

- Donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler
- Donner suite aux demandes du supérieur hiérarchique, fiabilité dans la bonne exécution des consignes

4• Esprit d'équipe et disponibilité

- Solidarité, entraide
- Disponibilité par rapport au temps ou par rapport aux autres
- Partage et diffusion de l'information
- Sens de la collaboration, de la conciliation,
- Sens de l'effort, bonne volonté

5• Présentation et attitude convenables

- Respect des collègues, de la hiérarchie, des usagers
- Adaptation de la tenue aux fonctions et au contexte
- Problèmes de comportement, sur le temps de travail, liés à l'addiction (alcool, tabac…), liés à l'hygiène
- Problèmes de comportement, sur le temps de travail, liés au langage.

Pour les agents avec des fonctions de management

A. CRITÈRES LIÉS À L'EFFICACITÉ DANS L'EMPLOI ET À LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

1• Ponctualité - Respect des horaires

- Respect des plages fixes de l'établissement
- Respect des horaires de fonctionnement du service (permanences)
- Programmation des absences et information préalable

2• Suivi des activités

- Respect des échéances
- Gestion des priorités
- Gestion du temps
- Utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent
- Planification des activités
- Anticipation

3• Esprit d'initiative

- Sens critique sur son activité, l'organisation, le fonctionnement du service
- Force de proposition, de solution
- Curiosité, envie d'apprendre
- Autonomie : dépendance par rapport aux collègues et au supérieur hiérarchique
- Implication personnelle dans la mission
- Aptitude à capter les informations, les événements, à les exploiter ou les faire partager

4• Respect des directives, procédures et règlements intérieurs

- Procédures internes à l'établissement et à chaque service (le cas échéant)
- Respect des consignes de sécurité, d'hygiène et de fonctionnement de l'établissement *(cf. guide de fonctionnement des salles et véhicules, charte informatique…)*
- Utilisation des moyens alloués

5• Réalisation des objectifs

- Dépassé
- Atteint
- Partiellement atteint
- Non atteint

B. CRITÈRES LIÉS AUX COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES

1• Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service

- Adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation de service (horaires...), au développement de nouveaux services aux usagers
- Capacité à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités, savoir se remettre en question
- Capacité à prendre en charge des dossiers nouveaux, à sortir de ses activités habituelles
- Réactivité ou passivité par rapport aux situations nouvelles

2• Capacité à mettre en œuvre les spécificités du poste

- En fonction des exigences du poste : polyvalence ou spécialisation de l'agent
- Capacité à faire face aux difficultés du métier
- Maîtrise des techniques et des procédés
- Maîtrise des outils de travail (logiciel et processus informatiques, machines, etc.)

3• Capacité de communication écrite et orale / pédagogie liée au métier

- Analyse et synthèse
- Qualités d'expression (orale et écrite)
- Qualités pédagogiques
- Sens du service et du conseil
- Maîtrise des situations difficiles / maitrise de soi

4• Qualité du travail

- Rigueur dans l'exécution des tâches et le respect des échéances
- Fiabilité des informations fournies
- Auto-contrôle de son travail pour limiter les erreurs, les oublis
- Rigueur dans le rangement, l'archivage (y compris électronique)

5• Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences

- Aptitude à apprendre et à progresser
- Effort de formation
- Capacité à transmettre ses savoirs et à entraîner l'adhésion

C. CRITÈRES LIÉS AUX QUALITÉS RELATIONNELLES AVEC LES USAGERS, LES COLLÈGUES ET LA HIÉRARCHIE

1• Sens de la communication

- Facilité et simplicité d'expression
- Capacité à rendre compte
- Courtoisie, attitude avenante, diplomatie
- Agressivité / convivialité
- Patience, écoute et compréhension

2• Réserve et discrétion professionnelle

- Faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles
- Éviter en toutes circonstances les comportements susceptibles de porter atteinte à la considération du service public par les usagers.
- Ne pas divulguer les informations relatives au fonctionnement de son administration auprès d'usagers ou de collègues qui n'ont pas, du fait de leurs fonctions, à connaître les informations en cause

3• Tenue des engagements

- Donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler
- Donner suite aux demandes du supérieur hiérarchique, fiabilité dans la bonne exécution des consignes

4• Esprit d'équipe et disponibilité

- Solidarité, entraide
- Disponibilité par rapport au temps ou par rapport aux autres,
- Partage et diffusion de l'information
- Sens de la collaboration, de la conciliation,
- Sens de l'effort, bonne volonté

5• Présentation et attitude convenables

- Respect des collègues, de la hiérarchie, des usagers
- Adaptation de la tenue aux fonctions et au contexte
- Problèmes de comportement, sur le temps de travail, liés à l'addiction (alcool, tabac…), liés à l'hygiène
- Problèmes de comportement, sur le temps de travail, liés au langage.

D. CRITÈRES LIÉS À LA CAPACITÉ D'ENCADREMENT / DE COORDINATION OU À EXERCER DES FONCTIONS D'UN NIVEAU SUPÉRIEUR

1• Capacité à décliner le projet de l'établissement

- Capacité à porter les valeurs et stratégie de la structure
- Capacité à fixer/proposer des objectifs ou actions cohérents
- Capacité à représenter l'établissement
- Capacité à incarner les principes et les règles (exemplarité)

2• Capacité à animer une équipe / un réseau

- Capacité à faire appliquer les décisions
- Capacité à faire circuler les informations nécessaires
- Capacité d'écoute et de négociation
- Capacité à conduire une réunion
- Aptitude à prévenir, arbitrer et gérer les conflits

3• Capacité d'organisation, de pilotage

- Capacité à déléguer et contrôler
- Aptitude à la prise de décision
- Devoir d'alerte et capacité à faire des propositions
- Capacité à identifier, mobiliser et valoriser les compétences collectives et individuelles

4• Attention portée au développement professionnel des collaborateurs

- Capacité à suivre l'agent de manière individualisée
- Capacité à faire émerger des besoins de formation
- Capacité à accompagner une progression professionnelle
- Capacité à prendre en compte des difficultés

5• Capacité à accompagner le changement

- Capacité à anticiper les conséquences du changement
- Capacité à expliciter les conditions du changement
- Capacité à valoriser les opportunités

CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - E-mail : contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr

ANNEXE 5- COMPLEMENT INDEMNITAIRE

BAREMES APPLICABLES PAR GROUPE DE FONCTIONS

AGENTS DU SIEGE

I- AGENTS SANS FONCTIONS DE MANAGEMENT

Groupes C2/ C1				
Montant maximal complément indemnitaire =				*600 €*
Tranches	**Nombre de points (de / à)**		**%**	**Montants versés**
1	0	14	0%	0 €
2	15	24	10%	60 €
3	25	34	50%	300 €
4	35	44	75%	450 €
5	45	50	100%	600 €

Groupe B2				
Montant maximal complément indemnitaire =				*700 €*
Tranches	**Nombre de points (de / à)**		**%**	**Montants versés**
1	0	15	0%	0 €
2	16	28	10%	70 €
3	29	40	50%	350 €
4	41	50	75%	525 €
5	51	55	100%	700 €

Groupe A4				
Montant maximal complément indemnitaire =				*760 €*
Tranches	**Nombre de points (de / à)**		**%**	**Montants versés**
1	0	15	0%	0 €
2	16	33	10%	76 €
3	34	45	50%	380 €
4	46	55	75%	570 €
5	56	65	100%	760 €

II- AGENTS AVEC FONCTIONS DE MANAGEMENT

Groupe B1				
Montant maximal complément indemnitaire =				*800 €*
Tranches	**Nombre de points (de / à)**		**%**	**Montants versés**
1	0	15	0%	0 €
2	16	30	10%	80 €
3	31	42	50%	400 €
4	43	50	75%	600 €
5	51	55	85%	680 €
6	**56**	**60**	**100%**	800 €

Groupe A3				
Montant maximal complément indemnitaire =				*800 €*
Tranches	**Nombre de points (de / à)**		**%**	**Montants versés**
1	0	23	0%	0 €
2	24	48	10%	80 €
3	49	64	50%	400 €
4	65	80	75%	600 €
5	81	90	85%	680 €
6	**91**	**95**	**100%**	800 €

Groupe A2				
Montant maximal complément indemnitaire =				*1 000 €*
Tranches	**Nombre de points (de / à)**		**%**	**Montants versés**
1	0	35	0%	0 €
2	36	64	10%	100 €
3	65	80	50%	500 €
4	81	100	75%	750 €
5	101	110	85%	850 €
6	**111**	**115**	**100%**	1 000 €

Groupe A1				
Montant maximal complément indemnitaire =				*1 200 €*
Tranches	**Nombre de points (de / à)**		**%**	**Montants versés**
1	0	40	0%	0 €
2	41	80	10%	120 €
3	81	104	50%	600 €
4	105	125	75%	900 €
5	126	135	85%	1 020 €
6	**136**	**140**	**100%**	1 200 €

PRIMES ET INDEMNITES HORS RIFSEEP

Les agents en missions temporaires stagiaires, titulaires et contractuels peuvent percevoir des **primes ou indemnités sur demande et à la charge de la collectivité d'affectation** qui ne rentrent pas dans le champ du RIFSEEP.

Toute demande de versement doit être appuyée par un certificat administratif émanant de la collectivité d'accueil (ou indiquée sur le relevé d'heures), accompagnée si besoin des éléments justificatifs en vue de la refacturation de ladite prime ou indemnité. L'octroi de ce régime indemnitaire demeure attaché à l'exécution de la mission en cours et ne peut être perçu comme un avantage définitivement acquis.

Récapitulatif des indemnités et avantages en nature

1- Indemnités cumulables avec le RIFSEEP

- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (arrêtés ministériels du 19 août 1975 et du 31 décembre 1992),

- Indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret n°76-208 du 24 février 1976; décret n°61-467 du 10 mai 1961; arrêté du 30 août 2001 pour les agents ne relevant pas des cadres d'emplois de la sous-filière médico-sociale (autres que médecins et psychologues) ; décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié ; arrêté du 27 mai 2005 ; arrêtés du août 2006 ; décret n°88-1084 du 30 novembre 1988 ; arrêté du 30 novembre 1988 pour les agents de la sous-filière médico-sociale (sauf médecins et psychologues)),
- Indemnité d'astreinte pour les métiers concernés de chaque filière (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 ; décret n°2005-542 du 19 mai 2005 ; décret n°2002-147 du 7 février 2002 ; arrêté du 3 novembre 2015 ; décret n°2015-415 du 14 avril 2015 ; arrêté du 14 avril 2015),

- Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés pour les agents de la filière sanitaire et sociale (décret n°91-875 du 6 septembre 1991 ; décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié ; arrêté du 27 mai 2005 ; arrêtés du 1er août 2006 ; arrêté du 6 octobre 2010 ; décret n°92-7 du 2 janvier 1992 ; arrêté du 16 novembre 2004 pour les agents de la filière sanitaire et sociale à l'exclusion des agents sociaux ; décret n°2008-797 du 20 août 2008; arrêté du 20 août 2008 (pour les agents sociaux)),

- Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS) pour les éducateurs de jeunes enfants (décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié ; décret n°2002-1443 du 9 décembre 2002 modifié en dernier lieu par décret n°2013-662 du 23 juillet 2013 ; arrêté du 9 décembre 2002)

- Prime d'encadrement (décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié ; décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié ; décret n°92-4 du 2 janvier 1992 modifié ; arrêté du 27 mai 2005 ; arrêté du 2 janvier 1992 modifié),

- Indemnité de déplacements pour les agents en portage de contrat ou du Service Intercollectivités Territoriales,

- Indemnité de chaussures et de petit équipement (décret n°60-1302 du 5 décembre 1960 modifié ; décret n°74-720 du 14 août 1974 modifié ; arrêté du 31 décembre 1999),

- Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié ; décret n°2002-60 du 14 janvier 2002),

- Indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement pour les professeurs d'enseignement artistiques et les assistants d'enseignement artistiques, (décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié ; décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 modifié),

- Avantage en nature de repas –bases forfaitaires annuelles – (arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue des calculs des cotisations de sécurité sociale et du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale).

- Allocation forfaitaire de télétravail (arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n°2021-1123 du 26 août 2021 relatif au bénéfice des agents publics et des magistrats)

  Le montant de l'allocation forfaitaire de télétravail est fixé à 2,50 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an. Cette allocation est versée sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par la collectivité ou l'établissement d'affectation. Le décompte des jours doit apparaître sur le Relevé d'Activité Mensuelle. L'allocation est versée sur une périodicité trimestrielle. Le cas échéant, le montant de l'allocation forfaitaire fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectuées au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

2- Indemnités non cumulables avec le RIFSEEP

- Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (Code Général des Collectivités Territoriales, art. R. 1617-1 à R. 1617- 5-2 ; arrêté ministériel du 20 juillet 1992 ; arrêté ministériel du 28 mai 1993 ; arrêté ministériel du 3 septembre 2001),