Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 035-243500659-20261112-D2026_11_17-DE

Pays de Châteaugiron Communauté

Extrait du registre des délibérations **2026 – 11 – 17**
Décision du 12 novembre 2026

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU PAYS DE CHATEAUGIRON COMMUNAUTE

L'an deux-mille-vingt-six, le **12 novembre** à 20h, le Conseil communautaire du Pays de Châteaugiron Communauté, dûment convoqué par le Président, Dominique DENIEUL, s'est réuni en session ordinaire à la salle du Conseil communautaire du Pays de Châteaugiron Communauté.

Date de convocation	6 novembre 2026
Nombre de membres	En exercice : 35 Quorum : 18 Présents : 32 Votants : 35 (3 pouvoirs)
Présents	**Châteaugiron :** Olivier BODIN, François BRISSIER, Stéphanie DOUESSIN, Anne-Marie ECHELARD, Philippe LANGLOIS, Schirel LEMONNE, Jean-Marc LEVEQUE, Ludovic LONCLE, Séverine MAYEUX, Laëtitia MIRALLES, Bénédicte PINARD, Christophe REBULARD, Catherine TAUPIN. **Domloup :** Sébastien CHANCEREL, Sylviane GUILLOT, Géraldine HARNOIS-MARTIN, Jacky LECHABLE, Michel MERCIER. **Noyal-sur-Vilaine :** Nadège GASPARETTO, Céline GOVEN, Marie-Claude HELSENS, Stéphane LENFANT, Marielle MURET-BAUDOIN. **Piré-Chancé :** Patricia CASSONNET, Dominique DENIEUL, Jean-Benoît DUFOUR, Martine JOUANNET. **Servon-sur-Vilaine :** Lara BAKHOS, Benoît DUFLOS, Rozanne JAMAIN, Dominique MARCHAND, Melaine MORIN.
Absents excusés	Emmanuel CASADO (pouvoir à Nadège GASPARETTO), Sébastien COQUELIN (pouvoir à Marielle MURET-BAUDOIN), Victor CORREIA (pouvoir à Marie-Claude HELSENS).
Absents	-
Secrétaire de séance	Céline GOVEN

Régime Indemnitaire : Révision du RIFSEEP

Dominique DENIEUL explique que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été instauré au sein du Pays de Châteaugiron Communauté par délibération du 27 février 2017 et a fait l'objet de plusieurs évolutions successives.
Le RIFSEEP comprend deux composantes :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), qui tient compte des fonctions exercées par l'agent et de son expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Après plusieurs années de mise en œuvre, une révision globale du dispositif a été engagée.
Cette révision prévoit notamment :

- une nouvelle organisation des groupes de fonctions ;
- la mise en place d'une méthode de cotation des postes ;
- la distinction, dans la détermination de l'IFSE, entre les caractéristiques du poste et l'expérience professionnelle de l'agent ;
- la prise en compte de l'exercice de fonctions de régisseur ;
- l'intégration au versement mensuel de l'IFSE de la part de 500 € historiquement versée annuellement ;
- la redéfinition des modalités d'attribution du CIA.

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 714-4 et L. 714-5 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article L. 714-4 du Code général de la fonction publique ;

Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 035-243500659-20261112-D2026_11_17-DE

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° 2010-997 du 26 août 2010 modifié 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 les arrêtés ministériels pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps de l'État servant de référence aux cadres d'emplois territoriaux concernés ;

Vu les délibérations antérieures du Conseil communautaire relatives au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 4 juin 2026

Considérant qu'il appartient au Conseil communautaire de fixer le régime indemnitaire applicable aux agents du Pays de Châteaugiron Communauté, dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'État ;

Considérant la volonté de faire évoluer le dispositif existant afin de mieux prendre en compte les fonctions exercées, les responsabilités, les sujétions, l'expertise et l'expérience professionnelle des agents, ainsi que leur engagement professionnel et leur manière de servir ;

Considérant qu'il convient, en conséquence, de redéfinir les modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA et d'abroger les délibérations antérieures relatives au RIFSEEP ;

Il est proposé de fixer les modalités du RIFSEEP comme suit.

1. Bénéficiaires et modalités liées au temps de travail

1.1. Bénéficiaires

Le RIFSEEP est applicable, sous réserve de l'éligibilité de leur cadre d'emplois :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- aux agents contractuels de droit public.

Les agents contractuels de droit privé ainsi que les agents relevant d'un cadre d'emplois non éligible au RIFSEEP en sont exclus.

Il s'applique aux agents à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

1.2. Prise en compte du temps de travail

Les montants du RIFSEEP prévus par la présente délibération sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps non complet ou à temps partiel, les montants individuels de l'IFSE et du CIA sont adaptés à leur quotité de travail selon les règles applicables à leur rémunération.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la part d'IFSE liée aux fonctions de régisseur, dont les modalités d'attribution sont définies spécifiquement par la présente délibération.

2. L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

2.1. Principe

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) constitue la part du RIFSEEP liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle.

Dans le dispositif antérieur, les emplois étaient répartis au sein de groupes de fonctions définis principalement au regard de la nature des fonctions exercées et du niveau de responsabilité associé à chaque emploi.

Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 035-243500659-20261112-D2026_11_17-DE

Afin de renforcer l'objectivité, la lisibilité et l'équité du dispositif, il est proposé de faire évoluer cette méthode en instaurant un système de cotation, permettant d'apprécier les différents postes à partir de critères communs.

Le montant de l'IFSE est ainsi déterminé à partir de deux composantes :
- une part « Poste
- une part « Expérience professionnelle

La cotation de la part « Poste » détermine le classement du poste dans un groupe de fonctions. La cotation de l'expérience professionnelle de l'agent n'intervient pas dans ce classement ; elle est prise en compte dans un second temps pour la détermination du montant individuel de l'IFSE.

L'IFSE peut également comprendre une majoration liée à l'exercice effectif de fonctions de régisseur d'avances et/ou de recettes, dans les conditions définies ci-après.

2.2. Cotation de la part « Poste »

La cotation de la part « Poste » est réalisée indépendamment de la personne qui occupe l'emploi.

Elle est établie sur un total de 85 points, à partir des trois critères professionnels prévus par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception – 30 points maximum
  Ce critère est apprécié au regard :
  - du positionnement hiérarchique du poste ;
  - des fonctions d'encadrement exercées ;
  - du niveau de coordination et de transversalité requis ;
  - du niveau de pilotage attaché aux fonctions.

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions – 30 points maximum
  Ce critère est apprécié au regard :
  - du niveau de technicité requis ;
  - du niveau d'autonomie ;
  - de la polyvalence requise ;
  - de la rareté de l'expertise sur le marché de l'emploi ;
  - du niveau de qualification requis.

- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel – 25 points maximum
  Ce critère est apprécié au regard :
  - des relations avec les usagers et partenaires extérieurs ;
  - des relations avec les élus ;
  - de la pénibilité attachée aux fonctions ;
  - des contraintes de disponibilité et de flexibilité ;
  - du niveau d'exposition aux risques financiers, juridiques et réglementaires.

2.3. Cotation de la part « Expérience professionnelle »

La part « Expérience professionnelle » est appréciée sur un total de 15 points, au regard des critères suivants :
- l'expérience acquise dans le domaine d'activité concerné : 5 points maximum ;
- la maîtrise de l'environnement de travail, notamment la connaissance des règles, des acteurs et du contexte professionnel : 5 points maximum ;
- la maîtrise du poste et la mise en œuvre des compétences et savoirs acquis par l'expérience : 5 points maximum.

L'expérience professionnelle est distincte de l'ancienneté, déjà prise en compte dans le déroulement de carrière de l'agent, ainsi que de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés au titre du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 035-243500659-20261112-D2026_11_17-DE

2.4. Groupes de fonctions

Les emplois sont répartis dans les groupes de fonctions en tenant compte de la cotation obtenue au titre de la part « Poste »:

Catégorie	Groupe	Fonctions	Cotation par Poste
A	A1	Direction générale / direction de pôle	55 à 85 points
	A2	Responsables de service / expertise stratégique	35 à 60 points
	A3	Chargés de mission / chefs de projet	25 à 40 points
B	B1	Encadrement intermédiaire / responsables d'équipe	35 à 45 points
	B2	Technicité particulière / référents spécialisés	25 à 40 points
	B3	Gestion qualifiée / agents généralistes ou techniques / animateurs	20 à 30 points
C	C1	Encadrement de proximité	25 à 35 points
	C2	Fonctions qualifiées polyvalentes, techniques ou administratives	20 à 30 points
	C3	Fonctions d'appui opérationnel	15 à 25 points

En cas de chevauchement entre deux fourchettes de cotation, le classement est déterminé au regard de la nature des fonctions et du niveau de responsabilité du poste.
Au sein d'une même catégorie hiérarchique, le grade détenu par l'agent n'a pas, à lui seul, d'incidence sur son classement.

2.5. Détermination du montant individuel de l'IFSE

Le montant individuel de l'IFSE est fixé par l'autorité territoriale, au sein du groupe de fonctions auquel appartient le poste, en tenant compte de sa cotation et de l'expérience professionnelle de l'agent.

Il est déterminé dans la limite des montants annuels maximaux fixés, pour chaque cadre d'emplois et groupe de fonctions, en annexe de la présente délibération, sans dépasser les plafonds réglementaires applicables.

L'attribution individuelle de l'IFSE fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

2.6. Part d'IFSE liée aux fonctions de régisseur

L'exercice des fonctions de régisseur d'avances et/ou de recettes peut donner lieu à l'attribution d'une part complémentaire d'IFSE, dont le montant annuel est déterminé selon l'importance de la régie :

- pour les régies de recettes, au regard du montant moyen des recettes encaissées mensuellement ;
- pour les régies d'avances et de recettes, au regard du montant total correspondant au maximum de l'avance et au montant moyen des recettes encaissées mensuellement.

Régisseur de recettes	Régisseur d'avance et de recettes	Montant annuel de la part IFSE liée aux fonctions de régisseurs
Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	*Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement*	
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110
De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110
De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640

Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 035-243500659-20261112-D2026_11_17-DE

De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 050 € auxquels s'ajoutent 460 € par tranche supplémentaire de 1 500 000 €

Cette part est attribuée selon les modalités suivantes :

- Régisseur titulaire : attribution du montant annuel correspondant à la régie concernée.
- Mandataire suppléant : attribution possible de 50 % de ce montant lorsqu'il assure au moins 50 % des remplacements du régisseur titulaire au cours de la période de référence. À défaut, aucune part complémentaire ne lui est attribuée.
- Régisseur intérimaire : attribution du montant correspondant à la régie, au prorata de la durée d'exercice effectif des fonctions.

Le montant total de l'IFSE, part liée aux fonctions de régisseur comprise, ne peut excéder le plafond réglementaire applicable au cadre d'emplois et au groupe de fonctions de l'agent.

2.7. Versement et réexamen de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement.

Son montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au regard de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le réexamen de l'IFSE n'implique pas nécessairement une revalorisation de son montant.

3. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

3.1. Principe

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) constitue la part du RIFSEEP liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Son attribution repose sur une grille commune d'évaluation renseignée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, selon les critères et modalités de cotation définis ci-après.

3.2. Critères d'évaluation

L'évaluation repose sur trois critères communs à l'ensemble des agents et un critère complémentaire applicable aux agents exerçant des fonctions d'encadrement.

Critères	Sous-critères	Points max.
Résultats professionnels	Réalisation des objectifs, motivation et engagement dans les missions de service public, esprit d'initiative, respect des échéances et ponctualité	16
Compétences professionnelles et techniques	Respect des consignes et procédures, maîtrise du poste et autonomie, adaptation aux évolutions, qualité du travail	16
Qualités relationnelles	Niveau relationnel, capacité à travailler en équipe	8
Capacités d'encadrement (agents encadrants uniquement)	Capacité à organiser, fédérer et motiver une équipe, à déléguer et évaluer, à prévenir et gérer les conflits	12

Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 035-243500659-20261112-D2026_11_17-DE

Chaque sous-critère est évalué selon un barème de 1 à 4 points.
La cotation maximale est ainsi fixée à :

- 40 points pour les agents n'exerçant pas de fonctions d'encadrement ;
- 52 points pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement.

3.3. Détermination du montant individuel du CIA

Le total des points obtenus détermine le niveau d'évaluation de l'agent et le pourcentage du montant individuel de référence du CIA qui lui est attribué, selon les barèmes suivants.

- Pour les agents n'exerçant pas de fonctions d'encadrement :

Niveau d'évaluation	Cotation obtenue	% du CIA maximal
Très insuffisant	3 à 14 points	20 %
Insuffisant	15 à 29 points	40 %
Satisfaisant à très satisfaisant	30 à 40 points	100 %

- Pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement :

Niveau d'évaluation	Cotation obtenue	% du CIA maximal
Très insuffisant	4 à 20 points	20 %
Insuffisant	21 à 37 points	40 %
Satisfaisant à très satisfaisant	38 à 52 points	100 %

Le pourcentage correspondant est appliqué au montant individuel de référence fixé par l'autorité territoriale, dans la limite des montants annuels maximaux définis en annexe et des plafonds réglementaires applicables.
Le montant individuel attribué est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

3.4. Versement et réexamen du CIA

Le CIA est déterminé à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels portant sur l'année N et versé mensuellement en année N+1.

Il est réexaminé chaque année au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent et n'est pas automatiquement reconductible.

4. Modalités de maintien ou de suspension du régime indemnitaire en cas d'absence

Le régime indemnitaire (IFSE et CIA) est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement :

- en cas de congé de maladie ordinaire
- en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- pendant les congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer,
  Sont concernés :
  - le congé de maternité ;
  - le congé de naissance ;
  - le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
  - le congé d'adoption ;
  - le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le régime indemnitaire (IFSE et CIA) est suspendu pendant toute la durée du congé et jusqu'à la reprise des fonctions, en cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de congé de grave maladie.
Lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, le régime indemnitaire qui lui a été versé durant ce congé de maladie ordinaire lui demeure acquis au titre de cette période.

Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 035-243500659-20261112-D2026_11_17-DE

Le Conseil communautaire, après en avoir délibéré et à l'unanimité, décide :

- ✓ de valider la révision du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), selon les modalités définies ci-dessus ;
- ✓ d'approuver les montants maximaux d'IFSE et de CIA applicables aux différents groupes de fonctions et cadres d'emplois, tels que définis en annexe ;
- ✓ d'abroger et de remplacer les délibérations antérieures relatives au RIFSEEP à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération ;
- ✓ d'inscrire au budget les crédits nécessaires ;
- ✓ d'autoriser le Président à prendre les arrêtés individuels nécessaires à l'application de la présente délibération et à signer tout document s'y rapportant.

Pour copie conforme,
Le Président,

Dominique DENIEUL

La Secrétaire de séance,

Céline GOVEN