

DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 27/09/2022

| Nombre de membres | | |
|-------------------|----------|---------------------------|
| Afférents | Présents | Qui ont pris part au vote |
| 31 | 24 | 31 |

| Vote |
|----------------------|
| A L'UNANIMITE |
| Pour : 31 |
| Contre : 0 |
| Abstention : 0 |

Acte rendu exécutoire après dépôt en
PREFECTURE DE LA SARTHE
Le :
Et
Publication ou notification du :

L'an 2022, le 27 Septembre à 20:30, le Conseil Communautaire du Sud Est Manceau s'est réuni à la Salle du Conseil Communautaire, lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur ROUANET Nicolas, Président, en session ordinaire. Les convocations individuelles, l'ordre du jour et les notes explicatives de synthèse ont été transmises par écrit aux conseillers communautaires le 21/09/2022. La convocation et l'ordre du jour ont été affichés à la porte de la Communauté de Communes le 21/09/2022.

Présents : M. ROUANET Nicolas, Président, Mmes : BERTHE Isabelle, HATTON Anita, LALANNE Géraldine, LEBEAU Sonia, MIRGAINE Christine, MORGANT Nathalie, PAQUIER Monique, PASTEAU Dominique, PREZELIN Séverine, RENAUT Martine, TRAHARD Véronique, TURBAN Jacqueline, MM : BACHELIER Jean-Christophe, BRIONNE Alain, CHAUVEAU Pascal, COME Laurent, DE SAINT RIQUIER Arnaud, FOUCHARD Stéphane, FOURMY Guy, HERRAUX Denis, HUMEAU Michel, HUREAU Laurent, TAUPIN Laurent

Excusé(s) ayant donné procuration : Mmes : CHAUVEAU Cécile à M. TAUPIN Laurent, CORMIER Véronique à M. FOUCHARD Stéphane, MASSE Karine à Mme PAQUIER Monique, SIMON Claudette à Mme TRAHARD Véronique, MM : GRAFFIN Serge à Mme PASTEAU Dominique, HERVE Yves-Marie à M. HUMEAU Michel, LEPETIT Jean-Pierre à M. ROUANET Nicolas

A été nommé(e) secrétaire : Mme PREZELIN Séverine

DEL2022/072 – Modification de la délibération du 14 décembre portant sur le R.I.F.S.E.E.P. et l'instauration du C.I.A.

Le 14 décembre 2021, le Conseil communautaire a approuvé la délibération portant sur la modification du R.I.F.S.E.E.P. et l'instauration du C.I.A.

Après transmission au contrôle de légalité et plusieurs échanges avec le Préfet, portant sur les bénéficiaires et la prise en compte de circonstances exceptionnelles dans l'attribution de l'I.F.S.E., il convient de clarifier ces deux points et de modifier la rédaction qui avait été proposée comme suit :

I. BENEFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, les cadres d'emplois créés au sein de la collectivité et concernés par le versement du RIFSEEP sont les suivants :

Filière administrative : Attachés (dont emploi fonctionnel de direction), Rédacteurs, Adjoint administratifs

Filière technique : Ingénieurs, Techniciens, Agents de maîtrise et Adjoint techniques

Filière médico-sociale : Assistants socio-éducatifs, Educateurs de jeunes enfants

Filière animation : animateurs

L'I.F.S.E. est attribuée :

- *aux fonctionnaires stagiaires, titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel*
- *aux agents contractuels. ~~de droit public à durée indéterminée~~ (suppression)*

~~Les agents contractuels de droit public à durée déterminée perçoivent une I.F.S.E. dans la mesure où leur contrat d'engagement le prévoit. (suppression)~~

Les agents de droit privé, les vacataires et les apprentis ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

II - DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS

Le dernier paragraphe « **Prise en compte de circonstances exceptionnelles** » est supprimé.

Après cet exposé et en avoir délibéré, le Conseil communautaire,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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

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'Etat,

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

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la circulaire 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 du Conseil communautaire du 28 avril 2015 modifiée relative au régime indemnitaire,

Vu la délibération du Conseil communautaire du 24 janvier 2017 instaurant le R.I.F.S.E.E.P., modifiée par les délibérations du 16 octobre 2018, 15 décembre 2020 et 19 janvier 2021,

Vu la délibération du 14 décembre 2021 portant modification du R.I.F.S.E.E.P.,

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 6 décembre 2021,

- **APPROUVE** les modifications de la délibération du 14 décembre 2021.

- **DECIDE** par conséquent d'appliquer les dispositions suivantes relatives au versement de l'I.F.S.E. et du C.I.A :

I. BENEFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, les cadres d'emplois créés au sein de la collectivité et concernés par le versement du RIFSEEP sont les suivants :

Filière administrative : Attachés (dont emploi fonctionnel de direction), Rédacteurs, Adjoint administratifs

Filière technique : Ingénieurs, Techniciens, Agents de maîtrise et Adjoint techniques

Filière médico-sociale : Assistants socio-éducatifs, Educateurs de jeunes enfants

Filière animation : animateurs

L'I.F.S.E. est attribuée :

- ✓ aux fonctionnaires stagiaires, titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- ✓ aux agents contractuels de droit public

Les agents de droit privé, les vacataires et les apprentis ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

II. DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS

La méthodologie retenue pour classer les emplois dans les groupes de fonction est celle de la cotation des postes.

Les emplois sont analysés en prenant en compte 3 grands critères :

- Les fonctions
- La technicité, la qualification et l'expertise
- Les sujétions particulières

Critère 1 : Fonctions

| Indicateur | Définition indicateur | Echelle d'évaluation | Points |
|--|-------------------------------------|--|--------|
| Niveau hiérarchique | Niveau du poste dans l'organigramme | Direction Générale | 9 |
| | | Direction de pôle ou de plusieurs services | 7 |
| | | Direction d'un service | 5 |
| | | Responsable de proximité | 3 |
| | | Référent (technicité intermédiaire) | 2 |
| Agent | 1 | | |
| Nombre de collaborateurs encadrés | Directement et indirectement | 31 et plus | 5 |
| | | 11 à 30 | 4 |
| | | 6 à 10 | 3 |
| | | 2 à 5 | 2 |
| | | 1 | 1 |
| Nature du poste | Selon les missions exercées | Stratégique | 5 |
| | | Transversalité | 4 |
| | | Assistance à la direction | 3 |

| | | | |
|----------------------------------|---|--------------------|-------|
| | | <i>Exécution</i> | 1 |
| Niveau de responsabilités | <i>Selon les missions exercées</i> | <i>Fort</i> | 7 |
| | | <i>Assez élevé</i> | 5 |
| | | <i>Modéré</i> | 3 à 1 |
| Délegat° de signature | <i>Bons de commandes, documents...</i> | <i>Si oui</i> | 1 |
| Conseils aux Elus | <i>Apport d'expertise aux élus afin de développer les politiques publiques / alerter sur les risques techniques et juridiques</i> | <i>Fort</i> | 4 |
| | | <i>Conséquent</i> | 3 à 2 |
| | | <i>Faible</i> | 1 |

Critère 2 : Technicité, Qualifications et Expertise

| Indicateur | Définition indicateur | Echelle d'évaluation | Points |
|-----------------------|---|--|---------------|
| Technicité | <i>Niveau de technicité du poste</i> | <i>Arbitrage/décision</i> | 6 |
| | | <i>Force de proposition</i> | 5 à 1 |
| | | <i>Réflexion / discernement</i> | 4 à 1 |
| | | <i>Diversité des domaines de connaissances</i> | 3 à 1 |
| | | <i>Mise en œuvre</i> | 1 |
| Qualifications | <i>Habilitation/certification/autorisation conduite</i> | <i>Si oui</i> | 1 |
| | <i>Maintien des connaissances à jour</i> | <i>Indispensable</i> | 3 |
| | | <i>Nécessaire</i> | 2 |
| <i>Souhaitée</i> | | 1 | |
| Expertise | <i>Connaissances requises</i> | <i>Maîtrise</i> | 4 |
| | | <i>Solides</i> | 3 |
| | | <i>Intermédiaires</i> | 2 |
| | | <i>Basiques</i> | 1 |
| | <i>Autonomie : degré d'autonomie accordé au poste</i> | <i>Large</i> | 4 à 2 |
| | | <i>Restreinte</i> | 1 |

Critère 3 : Sujétions particulières

| Définition indicateur | Echelle d'évaluation | Points |
|--|-------------------------------|---------------|
| <i>Relations externes/internes selon variétés des interlocuteurs</i> | <i>Elus</i> | 1 |
| | <i>Administrés / Agents</i> | 1 |
| | <i>Partenaires extérieurs</i> | 1 |

| | | |
|--|--|----------|
| <i>Risque d'agressions physique et/ou verbale</i> | <i>Risque fréquent</i> | 3 |
| | <i>Risque ponctuel</i> | 2 |
| | <i>Risque rare</i> | 1 |
| Dangerosité du poste / risque blessures | | |
| | <i>Si oui</i> | 1 |
| Contraintes horaires décalés | | |
| | <i>Si oui</i> | 2 |
| Obligation d'assister aux instances : Conseils/ commissions/ réunions | | |
| | <i>En dehors des heures de travail</i> | 2 |
| | <i>Pendant les heures de travail</i> | 1 |
| Titulaire d'une régie | | |
| | <i>Si oui</i> | 1 |

Selon la catégorie à laquelle appartiennent les emplois (catégorie A, B et C), 3 groupes ont ainsi pu être définis et caractérisés.

Le tableau ci-dessous présente la classification obtenue.

Catégorie A (*Emplois fonctionnels de direction et cadre d'emplois des Attachés, Ingénieurs, Assistant socio-éducatifs, Educateurs de Jeunes Enfants*)

| | |
|-----------|--|
| A1 | <i>Direction générale</i> |
| A2 | <i>Direction / Responsable d'un ou plusieurs services à forte technicité</i> |
| A3 | <i>Poste avec forte technicité dans un domaine particulier</i> |

Catégorie B (*cadre d'emplois des Rédacteurs, Techniciens, Animateurs*)

| | |
|-----------|---|
| B1 | <i>Responsable de plusieurs service à forte expertise</i> |
| B2 | <i>Responsable d'un service à forte expertise</i> |
| B3 | <i>Responsable sans encadrement / Agents exerçant des missions d'assistance au Responsable (poste à forte technicité)</i> |

Catégorie C (*cadre d'emplois des Agents de maîtrise, Adjointes techniques, Adjointes administratifs*)

| | |
|-----------|---|
| C1 | <i>Chef d'équipe / agents exerçant des missions à forte technicité avec responsabilités</i> |
| C2 | <i>Agents exerçant des missions avec sujétions particulières et/ou nécessitant des compétences spécifiques (=emplois qualifiés)</i> |
| C3 | <i>Agents exerçant des missions d'exécution simples</i> |

L'agent perçoit une I.F.S.E. en cohérence avec le métier qu'il occupe et l'expérience professionnelle qu'il acquiert dans l'exercice de ses fonctions.

Concernant l'expérience professionnelle, il est important de la différencier de l'ancienneté (qui se matérialise par l'avancement d'échelon) et de l'engagement et la manière de servir (valorisé au moyen du CIA).

Celle-ci sera donc évaluée selon les critères d'appréciation suivants :

Acquis

- ✓ Capacité à exploiter ses acquis
- ✓ Force de proposition

Maintien des connaissances

- ✓ Formations suivies
- ✓ L'approfondissement des savoirs techniques

Participation au travail collectif

- ✓ Partage des connaissances
- ✓ Contribution au collectif de travail

Ainsi, sur le moyen ou long terme, deux agents occupant les mêmes fonctions mais dont le niveau d'expérience professionnelle n'est pas comparable, pourront se voir attribuer un montant global d'IFSE différent.

III. CRITERES ET MONTANTS

Pour rappel, les montants bruts annuels maximaux d'IFSE par cadre d'emplois ne peuvent être supérieurs à ceux déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps de l'Etat servant de référence.

Le tableau ci-dessous rappelle les montants plafonds applicables dans la Fonction Publique d'Etat (FPE) et détermine ceux retenus au sein de la CDC par application d'un pourcentage égal à 50 % des montants de la FPE.

| Cadre d'emplois | Groupe de fonctions | Plafond indicatif annuel réglementaire (FPE) en euros | CDC SUD EST MANCEAU Plafond annuel en euros |
|--|----------------------------|--|--|
| Emploi fonctionnel de DGS Attachés Ingénieurs | A1 | 36 210 | 18 105 |
| | A2 | 32 130 | 16 065 |
| | A3 | 25 500 | 12 750 |
| Assistants socio-éducatifs | A2 | 19 480 | 9 740 |
| | A3 | 15 300 | 7 650 |
| Educateurs de jeunes enfants | A2 | 14 030 | 7 015 |
| | A3 | 13 500 | 6 750 |
| Rédacteurs Techniciens Animateurs | B1 | 17 480 | 8 740 |
| | B2 | 16 015 | 8 007 |
| | B3 | 14 650 | 7 325 |
| Agents de Maîtrise Adjointes techniques Adjointes administratifs | C1 | 11 340 | 5 670 |
| | C2 | 10 800 | 5 400 |
| | C3 | - | 5 100 |

IV. VERSEMENT

Il appartient à l'autorité territoriale de définir le montant attribué par arrêté individuel.

L'I.F.S.E. est versée mensuellement par 12^{ème}.

Son montant brut est perçu au prorata du temps de travail pour les agents occupant un poste à temps non complet ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel.

Pour le calcul du prorata, les heures complémentaires éventuellement effectuées sont intégrées.

L'I.F.S.E. est versée au prorata du temps de travail effectif pour les agents à temps partiel thérapeutique.

V. REEVALUATION

Le montant de l'I.F.S.E. doit faire l'objet d'un réexamen :

- *En cas de changement de fonctions (mobilité interne, reclassement ...) ou d'évolution de la fiche de poste : l'agent percevra alors le montant d'I.F.S.E. correspondant au métier de son nouveau poste,*
- *En cas d'avancement de grade / promotion interne sauf si l'évolution de carrière n'induit pas un changement de métier de l'agent.*
- *Au moins tous les 4 ans en cas d'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise.*

VI. MODALITES DE RETENUES POUR ABSENCES

L'I.F.S.E. est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés de maladie ordinaire (CMO), les accidents de service ou de maladie professionnelle, les congés de maternité, paternité et d'adoption.

L'I.F.S.E. est suspendue en cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD), de congé de grave maladie (CGM) le 1er du mois qui suit la décision du Comité Médical octroyant à l'agent ce type de congé.

VII. MAINTIEN A TITRE PERSONNEL

Lors du recrutement d'un agent déjà titulaire de la Fonction Publique, ce dernier pourra conserver le montant de l'I.F.S.E. qu'il détenait dans sa collectivité d'origine.

De même, sur certains métiers sensibles et au vu des difficultés à recruter, un complément d'I.F.S.E. pourra être proposé au candidat retenu au terme d'une négociation.

L'arrêté individuel d'attribution précisera le montant de l'I.F.S.E. attribué au sein de la CDC en fonction du groupe d'appartenance du poste, auquel sera ajouté un complément d'I.F.S.E. correspondant soit à un maintien des acquis, soit à une négociation.

- DECIDE d'instaurer le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) aux conditions suivantes :

I. CRITERES ET MONTANTS INDIVIDUELS

Le C.I.A. est déterminé au regard :

- ✓ *De la manière de servir de l'agent, appréciée au moment de l'évaluation professionnelle,*
- ✓ *Des objectifs annuels fixés,*
- ✓ *De l'engagement professionnel.*

Pour déterminer la liste des bénéficiaires, l'autorité territoriale s'appuiera sur :

- Le résultat des entretiens professionnels
- La manière de servir et l'engagement professionnel individuel

La grille d'évaluation suivante sera utilisée pour permettre une première classification :

| Manière de servir | Modulation du CIA |
|---------------------------|---|
| Insuffisante | Agent qui fait preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans les missions qui lui sont dévolues |
| A développer/A consolider | Les connaissances de l'agent sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important |
| Satisfaisant | Les connaissances sont générales et en conformité avec les attentes de la hiérarchie. L'agent fait preuve d'une autonomie dans la prise en charge des situations courantes. |
| Très satisfaisant | Les connaissances sont approfondies et l'agent fait preuve d'une autonomie et/ou d'une forte implication dans la prise en charge de situations complexes. |
| Excellent | L'agent domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes. |

Le montant individuel attribué aux bénéficiaires est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale qui prendra en considération l'avis des responsables hiérarchiques établi à l'aide de la grille ci-dessus définie et sera aussi attentive aux éléments suivants :

- ✓ Capacité à rendre compte
- ✓ Investissement dans le travail
- ✓ Capacité à travailler en équipe
- ✓ Capacité à s'adapter aux exigences du poste
- ✓ Capacité à s'adapter aux changements d'organisation
- ✓ Implication dans les projets du service, la réalisation des objectifs
- ✓ Le sens du service public

Le montant de la part individuelle du C.I.A. est révisable d'une année sur l'autre en fonction des résultats constatés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle annuelle.

II. DETERMINATION DES MONTANTS PLAFONDS

L'autorité territoriale détermine les montants attribués, dans une fourchette comprise entre 0 et les plafonds suivants :

Catégorie

Plafond annuel

| | | |
|----|---|------|
| A1 | Direction générale | 1000 |
| A2 | Direction / Responsable d'un ou plusieurs services à forte technicité | 900 |
| A3 | Poste avec forte technicité dans un domaine particulier | 800 |

Catégorie B

Plafond annuel

| | | |
|----|--|-----|
| B1 | Responsable de plusieurs service à forte expertise | 700 |
| B2 | Responsable d'un service à forte expertise | 600 |
| B3 | Responsable sans encadrement / Agents exerçant des missions d'assistance au Responsable (poste à forte technicité) | 500 |

Catégorie B

Plafond annuel

| | | |
|----|--|-----|
| C1 | Chef d'équipe / agents exerçant des missions à forte technicité avec responsabilités | 400 |
| C2 | Agents exerçant des missions avec sujétions particulières et/ou nécessitant des compétences spécifiques (=emplois qualifiés) | 300 |
| C3 | Agents exerçant des missions d'exécution simples | 200 |

III. VERSEMENT

Le C.I.A. est versé annuellement, sous forme d'un versement unique, à l'issue des entretiens professionnels.

Il sera intégré au traitement du mois de décembre, le cas échéant au mois de février de l'année N+1, dernier délai sauf cas de force majeure.

L'autorité territoriale déterminera par arrêté individuel le montant du C.I.A. attribué aux bénéficiaires, dans la limite des plafonds ci-dessus définis et en fonction de l'enveloppe budgétaire inscrite au budget.

Cas d'un agent bénéficiant d'une période préparatoire au reclassement :

Il n'a pas vocation à pouvoir bénéficier du C.I.A. dans la mesure où il n'occupe pas de manière effective un emploi lui permettant de remplir des objectifs. Il pourra éventuellement prétendre au C.I.A. au titre des missions qu'il aura exercées l'année N-1 lorsqu'il occupait son emploi d'origine.

- **AJOUTE** que les dispositions de la présente délibération prennent effet au 1^{er} janvier 2022.
- **PRECISE** qu'à compter du 1^{er} janvier 2022, les dispositions antérieures sont abrogées.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.
Au registre suivent les signatures

Pour copie conforme :
A Parigné l'Evêque, le 27/09/2022

Le Président,
Nicolas ROUANET

La secrétaire,
Séverine PREZELIN



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

072-247200421-20220927-DEL2022072-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 03/10/2022

Publication : 03/10/2022