République Française
Département Sarthe
Communauté de Communes du Sud Est Manceau

DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 13/12/2022

Nombre de membres		
Afférents	Présents	Qui ont pris part au vote
31	25	30

Vote
A L'UNANIMITE Pour : 30 Contre : 0 Abstention : 0

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

L'an 2022, le 13 décembre à 20:00, 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 07 décembre 2022. La convocation et l'ordre du jour ont été affichés le 07 décembre.

Présents : M. ROUANET Nicolas, Président, Mmes : HATTON Anita, LEBEAU Sonia, MASSE Karine, MIRGAINE Christine MORGANT Nathalie, PREZELIN Séverine, PAQUIER Monique, PASTEAU Dominique, RENAUT Martine, SIMON Claudette, TRAHARD Véronique, TURBAN Jacqueline, MM : BACHELIER Jean-Christophe, BRIONNE Alain, CHAUVEAU Pascal, COME Laurent, FOUCHARD Stéphane, FOURMY Guy, GRAFFIN Serge, HERRAUX Denis, HUMEAU Michel, HUREAU Laurent, LEPETIT Jean-Pierre, TAUPIN Laurent.

Excusé(s) ayant donné procuration : Mmes : BERTHE Isabelle à M. HERRAUX Denis, CHAUVEAU Cécile à M. TAUPIN Laurent, CORMIER Véronique à M. FOUCHARD Stéphane, MM : DE SAINT RIQUIER Arnaud à Mme SIMON Claudette, HERVE Yves-Marie à M. GRAFFIN Serge

Absent(s) : Mme : LALANNE Géraldine,

A été nommé(e) secrétaire : M. HERRAUX Denis

DEL2022/105 - Modification de la délibération relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Le Président informe l'assemblée que, suite à l'envoi au contrôle de légalité de la délibération en date du 27 septembre 2022 modifiant la délibération du 14 décembre 2021 relative au RIFSEEP, le Préfet, par courrier daté du 23 novembre, a porté de nouvelles observations.

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

- MODIFIE comme suit la délibération relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

Dispositions relatives au versement de l'I.F.S.E.

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, Adjoints administratifs

Filière technique : Ingénieurs, Techniciens, Agents de maîtrise et Adjoints 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	Directement et indirectement	31 et plus	5
		11 à 30	4

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

Critère 2 : Technicité, Qualifications et Expertise

Indicateur	**Définition indicateur**	**Echelle d'évaluation**	**Points**
Technicité	Niveau de technicité du poste	Arbitrage/décision	6
		Force de proposition	5 à 1
		Réflexion / discernement	4 à 1
		Diversité des domaines de connaissances	3 à 1
		Mise en oeuvre	1
Qualifications	Habilitation/certification/autorisation	Si oui	1

	conduite		
	Maintien des connaissances à jour	Indispensable	3
		Nécessaire	2
		Souhaitée	1
Expertise	Connaissances requises	Maîtrise	4
		Solides	3
		Intermédiaires	2
		Basiques	1
	Autonomie : degré d'autonomie accordé au poste	Large	4 à 2
		Restreinte	1

Critère 3 : Sujétions particulières

Définition indicateur	**Echelle d'évaluation**	**Points**
Relations externes/internes selon variétés des interlocuteurs	Elus	1
	Administrés / Agents	1
	Partenaires extérieurs	1
Risque d'agressions physique et/ou verbale	Risque fréquent	3
	Risque ponctuel	2
	Risque rare	1
Dangerosité du poste / risque blessures	Si oui	1
Contraintes horaires décalés	Si oui	2
Obligation d'assister aux instances : Conseils/ commissions/ réunions	En dehors des heures de travail	2
	Pendant les heures de travail	1

Titulaire d'une régie	Si oui	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 vous 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	Direction générale
A2	Direction / Responsable d'un ou plusieurs services à forte technicité
A3	Poste avec forte technicité dans un domaine particulier

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

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

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

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

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.

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	A1	36 210	18 105
	A2	32130	16 065
	A3	25 500	12 750
Ingénieurs	A1	46 920	18 105
	A2	40 290	16 065
	A3	36 000	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 Animateurs	B1	17 480	10 813
	B2	16 015	10 219
	B3	14 650	9 625
Techniciens	B1	19 660	10 813
	B2	18 580	10 219
	B3	17 500	9 625
Agents de Maîtrise Adjoints techniques Adjoints 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 12ème.

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'IF.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.

Dispositions relatives au versement 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 C.I.A. sont les suivants :

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

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

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

Filière animation : Animateurs

Le C.I.A. peut être attribué :

- ✓ 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. 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.

III. DETERMINATION DES MONTANTS PLAFONDS

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

Catégorie A 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 C 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

IV.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.

- APPROUVE les modalités de versement du R.I.F.S.E.E.P. comme précisées ci-dessus,

- AUTORISE le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versé aux agents dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,

- PRECISE qu'une enveloppe budgétaire sera calculée chaque année et inscrite au chapitre 012,

- AUTORISE le Président à signer tout acte ou document permettant l'application de la présente délibération.

- PRECISE que la présente délibération prend effet à compter du 1er janvier 2023 et qu'à compter de cette date, toute disposition antérieure est abrogée.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Au registre suivent les signatures

Pour copie conforme :
A Parigné l'Evêque, le 14/12/2022

Le Président,	Le Vice-Président
Nicolas ROUANET	Denis HERRAUX

Communauté de Communes du Sud-Est Manceau
Rue des Ecoles
CS 40015
72250
Parigné-l'Evêque