

## DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 25/03/2025

Nombre de membres		
Afférents	Présents	Qui ont pris part au vote
31	24	29

Vote
<b>UNANIMITE</b>
Pour : 29 Contre : 0 Abstention : 0

L'an 2025, le 25 Mars 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 19/03/2025. La convocation et l'ordre du jour ont été affichés à la porte de la Communauté de Communes le 19/03/2025.

**Présents** : M. ROUANET Nicolas, Président, Mmes HATTON Anita, LALANNE Géraldine, LEBEAU Sonia, MASSE Karine, MIRGAINÉ Christine, MORGANT Nathalie, PASTEAU Dominique, PREZELIN Séverine, RENAUT Martine, SIMON Claudette, TURBAN Jacqueline, MM : BACHELIER Jean-Christophe, BRIONNE Alain, COME Laurent, DE SAINT RIQUIER Arnaud, FOUCHARD Stéphane, FOURMY Guy, GRAFFIN Serge, HERRAUX Denis, HERVE Yves-Marie, HUMEAU Michel, LEPETIT Jean-Pierre, TAUPIN Laurent

Acte rendu exécutoire après dépôt en  
PREFECTURE DE LA SARTHE

Le :  
Et

Publication ou notification du :

**Excusés ayant donné procuration** : Mme BERTHE Isabelle (procuration à M. HERRAUX Denis), M. CHAUVEAU Pascal (procuration à M. LEPETIT), Mme CORMIER (procuration à M. FOUCHARD Stéphane), M. HUREAU Laurent (procuration à M. TAUPIN Laurent), Mme TRAHARD Véronique (procuration à M. DE SAINT RIQUIER).

**Excusées** : Mme CHAUVEAU Cécile, Mme PAQUIER Monique

**A été nommé secrétaire** : M. BRIONNE Alain

### **DEL2025-045 – Modification de la délibération relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Il est proposé d'attribuer une enveloppe supplémentaire de 38 000 € sur une année pleine aux agents de la Communauté de Communes du Sud-Est Manceau afin de valoriser davantage leur expertise et leur engagement. C'est un soutien notable au pouvoir d'achat des agents et aussi un levier d'attractivité pour l'établissement public.

Pour se faire, il est nécessaire de revoir le régime indemnitaire des agents de la filière administrative, technique, médico-sociale ou animation, qui tient compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Ce dernier est versé en deux parties : une première partie mensuelle fixe, l'Indemnité de Fonction, Sujétion et Expertise (IFSE), et une partie annuelle variable selon l'évaluation de la manière de service, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Après l'étude de plusieurs hypothèses de répartition de cette enveloppe entre agents et un dialogue sur plusieurs CST (Comité Social Territorial) les 17 juin 2024, 30 septembre 2024, 9 décembre 2024, 6 mars 2025, il a été décidé de proposer au vote du Conseil communautaire le principe suivant :

- 50 % sur la part fixe brute (19 K€ sur une année pleine pour tous les agents), à positionner sur les IFSE des agents en bénéficiant.
- 50 % sur la part variable brute, définie chaque année sur la manière de service de l'agent (19 K€ sur une année pleine pour tous les agents concernés), à positionner sur les CIA des agents en bénéficiant.

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

Vu la délibération n°2023/072 en date du 04 juillet 2023 relative au Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétion de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis favorable du Comité social territorial en date du 06 mars 2025,

- **MODIFIE** comme suit la délibération relative au Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) :

### **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, Adjointes administratifs

Filière technique : Ingénieurs, Techniciens, Agents de maîtrise et Adjointes 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
		Exécution	1
Niveau de responsabilités	Selon les missions exercées	Fort	7
		Assez élevé	5
		Modéré	3 à 1
Déléгат° 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
<b>Technicité</b>	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
<b>Qualifications</b>	Habilitation/certification/autorisation conduite	Si oui	1
	Maintien des connaissances à jour	Indispensable	3
		Nécessaire	2
		Souhaitée	1
<b>Expertise</b>	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 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 services 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, Adjointes techniques, Adjointes 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)	CDC SUD EST MANCEAU Plafond annuel
Emploi fonctionnel de DGS Attachés	A1	36 210 €	19 065 €
	A2	32 130 €	16 545 €
	A3	25 500 €	13 030 €
Ingénieurs	A1	46 920 €	19 065 €
	A2	40 290 €	16 545 €
	A3	36 000 €	13 030 €
Assistants socio-éducatifs	A2	15 300 €	10 220 €
	A3	Pas de groupe 3 dans la FPE	7 930 €
Educateurs de jeunes	A2	13 500 €	7 495 €

enfants	A3	13 000 €	7 030 €
Rédacteurs Animateurs	B1	17 480 €	11 448 €
	B2	16 015 €	10 659 €
	B3	14 650 €	9 925 €
Techniciens	B1	19 660 €	11 448 €
	B2	18 580 €	10 659 €
	B3	17 500 €	9 925 €
Agents de Maîtrise Adjoints techniques Adjoints administratifs	C1	11 340 €	5 945 €
	C2	10 800 €	5 590 €
	C3	<i>Pas de groupe 3 dans la FPE</i>	5 280 €

#### 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<sup>ème</sup>.

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 Conseil 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, Adjointes administratifs

Filière technique : Ingénieurs, Techniciens, Agents de maîtrise et Adjointes 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

		Plafond annuel
A1	Direction générale	1 850 €
A2	Direction / Responsable d'un ou plusieurs services à forte technicité	1 650 €
A3	Poste avec forte technicité dans un domaine particulier	1 480 €

**Catégorie B**

Plafond annuel

B1	Responsable de plusieurs service à forte expertise	1 300 €
B2	Responsable d'un service à forte expertise	1 110 €
B3	Responsable sans encadrement / Agents exerçant des missions d'assistance au Responsable (poste à forte technicité)	925 €

**Catégorie C**

Plafond annuel

C1	Chef d'équipe / agents exerçant des missions à forte technicité avec responsabilités	720 €
C2	Agents exerçant des missions avec sujétions particulières et/ou nécessitant des compétences spécifiques (=emplois qualifiés)	560€
C3	Agents exerçant des missions d'exécution simples	380 €

**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.

- **PRECISE** que la délibération n°2024/072 en date du 04 juillet 2023 est abrogée.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Au registre suivent les signatures

Pour copie conforme

A Parigné-l'Évêque, le 25/03/2025

Le Président  
M. ROUANET Nicolas



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

072-247200421-20250325-DEL2025-045-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 02/04/2025

Le secrétaire de séance  
M. BRIONNE Alain

