Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
072-200072692-20250522-20250514-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 03/06/2025

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES VALLÉES DE LA BRAYE ET DE L'ANILLE

Délibération N°20250514

L'an deux mil vingt-cinq, le vingt-deux mai à 19h30, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes des Vallées de la Braye et l'Anille légalement convoqué s'est réuni à Vibraye en séance publique sous la Présidence de Monsieur Michel LEROY.

Date de convocation

15 mai 2025

Date d'affichage

15 mai 2025

Nombre de conseillers
En exercice : 42
Présents : 35
Votants : 37

Étaient Présents :

MM. BORDEAU Christian, CHABILLANT Jean-Luc, DUPIN Christian, FLAMENT Dominique, GAUTHIER Renaud, GRÉMILLON Patrick, GUIBERT Aris, GUIBERT Cédric, LABURTHE-TOLRA Benjamin, LACOCHE Jacques, LEBERT Philippe, LEDIEU Christophe, LEROY Michel, MARIAIS Jean-Pierre, MARTEL Jean-Pierre, MASSÉ Nicolas, MERCIER Marc, MORIN Sébastien, NICOLAŸ Christophe, PLUT Jean-Claude, POTTIER Louis, VADÉ Prosper et Mmes BESNIER Claire, BONNEFOY Béatrice, BRIGANT Nicole, DAVID Isabelle, GAUTIER Cindy, GERMAIN Martine, LELONG Françoise, MENU Catherine, MERCIER Nadine, NELET Annie, PRIEUR Sergine, STERBA Éléonora, membres titulaires, Mme BRUNEAU Annick, membre suppléant.

Étaient excusés :

M. BOSNYAK Yvan
M. CHÉRON Michel
M. FOUCAULT Yves
M. JAMOIS Xavier
M. PARIS Hubert
Mme JUMERT Annie remplacée par sa suppléante Mme BRUNEAU Annick
Mme RENARD Candy donne pouvoir à M. GRÉMILLON Patrick
Mme ROUGET Anne-Marie donne pouvoir à M. FLAMENT Dominique

Monsieur MORIN Sébastien est nommé secrétaire de séance.

OBJET : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) – AJOUT DU CADRE D'EMPLOI DES AGENTS SOCIAUX

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants

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

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 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,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP,

Considérant la délibération n°20230481 du 27 avril 2023 portant sur le Régime indemnitaire RIFSEEP,

Considérant qu'il y a lieu de modifier la délibération initiale suite à l'intégration du cadre d'emploi des agents sociaux,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 5 mai 2025,

Monsieur le Président expose à l'assemblée le régime indemnitaire dit RIFSEEP à l'assemblée.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération qui est facultatif. Il se distingue des éléments obligatoires de rémunération que sont le traitement indiciaire (éventuellement majoré par la nouvelle bonification indiciaire), le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence.

Au niveau de la fonction publique d'état un nouveau dispositif indemnitaire est déployé progressivement depuis mai 2014 : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, il devient progressivement le régime indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes.

Les objectifs du RIFSEEP sont les suivants :

- Redonner du sens au régime indemnitaire,
- Valoriser l'exercice des fonctions,
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience,
- Assurer des conditions de modulation indemnitaire transparentes.

Il se compose de deux parts :

- **Une part fixe (IFSE)** liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part sur la formalisation précise des critères professionnels et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- **Une part variable (CIA)** liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les objectifs poursuivis :

- Afficher une plus grande lisibilité du régime indemnitaire attribué aux agents,
- Prendre en compte et valoriser l'exercice des responsabilités hiérarchiques et fonctionnelles,
- Parvenir à plus d'équité dans les attributions individuelles du régime indemnitaire,
- Valoriser la rémunération des agents de la collectivité.

Les moyens pour parvenir à tenir ces objectifs sont les suivants :

- Mener une démarche transparente en concertation avec les acteurs impliqués dans la fonction RH,
- Etablir des règles transparentes d'attribution individuelle du régime indemnitaire,
- Définir un échéancier d'application,
- Se conformer à la législation,
- Maitriser les dépenses de personnel

Article 1 : les Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, le contrat d'engagement doit prévoir le versement d'un régime 'indemnitaire en sus du traitement,
- Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Article 3 : L'Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise : Détermination des groupes de fonctions et des critères de classement

Elle constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire et valorise l'exercice des fonctions.

Il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires minimums et maximums et dans lesquels seront répartis les agents dans la limite des plafonds prévus par arrêté pour les corps équivalents de la fonction publique d'état.

Définition des groupes de fonctions :

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaitre via une définition et des plafonds indemnitaires distincts qui sont décroissants d'un groupe à l'autre.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité.

Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (responsabilités particulières - Respect de délais - Contraintes fortes - Interventions extérieures - Polyvalence du poste - Forte disponibilité - Surcroit régulier de travail - Déplacements fréquents - Horaires décalés...).

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	**Définition**	**Définition**
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen interviendra au moins tous les quatre ans

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est 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 de la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),
- La prime de responsabilité liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel,

Nombre de groupes de fonctions :

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants.

- 4 pour la Catégorie A
- 3 pour la Catégorie B
- 3 pour la Catégorie C

Article 4 : classification des emplois et plafonds maxima

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds réglementaires déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Au regard de l'organigramme actuel et futur (mutualisation des services), des fiches de postes et des critères définis à l'article 3, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants.

Filière administrative

Cadre d'emploi des Attachés

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
A1	Encadrement-expertises multiples - DGS	36 210	*6 390*	*42 600*	20 000	5 000	25 000
A2	Encadrements-DGA	32 130	*5 670*	*37 800*	17 000	4 250	21 250
A4	Chargé de mission	20 400	*3 600*	*24 000*	15 000	3 750	18 750

Cadre d'emploi des Rédacteurs

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
B1	Responsable de services - Encadrement d'agents - Expertise multiples -	17 480	*2 380*	*19 860*	14 000	3 500	17 500

	Responsabilité financière						
B2	Responsable de services - Expertises multiples	16 015	*2 185*	*18 200*	12 000	3 000	15 000
B3	Expertises	14 650	*1 995*	*16 645*	10 000	2 500	12 500

Cadre d'emploi des Adjoints Administratifs

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
C1	Compétences particulières et expertises multiples	11 340	*1 260*	*12 600*	9 500	2 380	11 880
C2	Compétences particulières (logiciel particulier, législatif...)	10 800	*1 200*	*12 000*	7 000	1 750	8 750
C3	Agent administrat if polyvalent	10 800	*1 200*	*12 000*	6 000	1 500	7 500

Filière technique

Cadre d'emploi des Ingénieurs

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
A1	Directeur de service- Management - DGS	46 920	*8 280*	*55 200*	20 000	5 000	25 000
A2	Encadrements- DGA	40 290	*7 110*	*47 400*	17 000	4 250	21 250
A4	Chargé de mission	31 450	*5 550*	*37 000*	15 000	3 750	18 750

Cadre d'emploi des Techniciens

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
B1	Encadrement d'agent- Expertise multiples - Responsabilité technique	19 660	*2 680*	*22 340*	14 000	3 500	17 500

B2	Encadrement-Responsable projets - Expertises multiples	18 580	*2 535*	*21 115*	12 000	3 000	15 000
B3	Expertise – Chargé de mission	17 500	*2 385*	*19 885*	10 000	2 500	12 500

Cadre d'emploi des Agents de Maitrise

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
C1	Encadrement d'équipe	11 340	*1 260*	*12 600*	9 500	2 380	11 880

Cadre d'emploi des Adjoints Techniques

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
C1	Encadrement d'équipe Expertises multiples	11 340	*1 260*	*12 600*	9 500	2 380	11 880
C2	Compétence particulière	10 800	*1 200*	*12 000*	7 000	1 750	8 750
C3	Agent polyvalent	10 800	*1 200*	*12 000*	6 000	1 500	7 500

Filière Animation

Cadre d'emploi des Animateurs

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
B1	Encadrement d'agent- Expertise multiples Responsabilités	17 480	*2 380*	*19 860*	14 000	3 500	17 500
B2	Encadrement-Responsable projets	16 015	*2 185*	*18 200*	12 000	3 000	15 000
B3	Expertise	14 650	*1 995*	*16 645*	10 000	2 500	12 500

Cadre d'emploi des Adjoints d'Animation

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
C1	Encadrement-animation – Expertises multiples	11 340	*1 260*	*12 600*	9 500	2 380	11 880
C2	Compétences particulières	10 800	*1 200*	*12 000*	7 000	1 750	8 750
C3	Animateur polyvalent	10 800	*1 200*	*12 000*	6 000	1 500	7 500

Filière Sportive

Cadre d'emploi des Educateurs des APS

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
B1	Encadrement d'agent- Expertise multiples responsabilité	17 480	*2 380*	*19 860*	14 000	3 500	17 500
B2	Responsable de services Encadrement - Expertises multiples	16 015	*2 185*	*18 200*	12 000	3 000	15 000
B3	Expertise	14 650	*1 995*	*16 645*	10 000	2 500	12 500

Cadre d'emploi des Opérateurs de APS

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
C1	Encadrement-animation – Expertises multiples	11 340	*1 260*	*12 600*	9 500	2 380	11 880
C2	Compétences particulières	10 800	*1 200*	*12 000*	7 000	1 750	8 750
C3	Opérateur polyvalent	10 800	*1 200*	*12 000*	6 000	1 500	7 500

Filière médico-sociale

Cadre d'emploi des Educateurs de jeunes enfants

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
A2	Encadrement – responsable équipement	14 000	*1 680*	*15 680*	14 000	*1 680*	*15 680*
A3	Adjoint de Direction	13 500	*1 620*	*15 120*	13 500	*1 620*	*15 120*
A4	Encadrement Groupe d'enfants	13 000	*1 560*	*14 560*	13 000	*1 560*	*14 560*

Cadre d'emploi des Assistants Socio-Educatifs

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
A2	Encadrement – responsable équipement	19 480	*3 440*	*22 920*	17 000	4 250	21 250
A3	Accueil - Conseils -Expertises - Animations	15 300	*2 700*	*18 000*	15 300	*2 700*	*18 000*
A4	Expertise	15 300	*2 700*	*18 000*	15 000	*2 500*	*17 500*

Cadre d'emploi des Agents sociaux

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
C1	Expertises multiples – Compétences Particulières	11 340	*1 260*	*12 600*	9 500	2 380	11 880
C2	Accueil- soins- animation groupe enfant	10 800	*1 200*	*12 000*	7 000	1 750	8 750

Cadre d'emploi des Auxiliaires de Puéricultures

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
B1	Encadrement d'agent- Expertise multiples - Responsabilités	9 000	*1 230*	*10 230*	9 000	*1 230*	*10 230*
B2	Encadrement- Responsable projets	8 010	*1 090*	*9 100*	8 010	*1 090*	*9 100*
B3	Accueil- soins - animation groupe enfants	8 010	*1 090*	*9 100*	7 900	*1 000*	*8 900*

Cadre d'emploi des ATSEM

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité		
		IFSE	*CIA*	*Total*	IFSE	CIA	Total
C1	Expertises multiples – Compétences Particulières	11 340	*1 260*	*12 600*	9 500	2 380	11 880
C2	Accueil- soins-animation groupe enfant	10 800	*1 200*	*12 000*	7 000	1 750	8 750

Article 5 : La prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

Capacités à exploiter l'expérience acquise

Mobilisation des compétences-

- Réussite des objectifs
- Prise d'initiative
- Capacité à être force de proposition
- Diffuse son savoir à autrui

Suivis des formations

- Type de formation ; cycle professionnel (obligatoires règlementaires)
- Préparation aux concours ou examens professionnels
- Formation pour acquérir des connaissances ou parfaire ses connaissances
- Pertinence de la formation par rapport à la fonction exercée
- Durée des formations suivies

Capacités à faire évoluer ses méthodes de travail

- Acquisition de nouveaux outils informatiques
- Capacité à paramétrer ses nouveaux outils

Connaissance de l'environnement territorial (Fonction Publique Territoriale)

- Aptitude à s'intégrer dans son environnement
- Capacité à anticiper et à intégrer ses demandes dans le fonctionnement de la collectivité
- Capacité à travailler avec les élus
- Capacité à travailler avec les partenaires extérieurs

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.

Article 6 : modalités de versement de l'IFSE

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet.

Article 7 : sort de l'IFSE en cas d'absence

En cas d'absence, le versement de l'IFSE se fera comme suit :

En cas de congés de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de maladie grave, l'IFSE n'est pas maintenue.

A noter qu'en cas de requalification rétroactive d'un congé de maladie ordinaire en congé de longue maladie, longue durée ou de grave maladie, les montants versés demeurent acquis à l'agent jusqu'à la date d'avis du conseil médical.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, accident de travail ou maladie professionnelle, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique ou de période préparatoire au reclassement.

Article 8 : le Complément Indemnitaire Annuel : Critères d'attribution et modulation

Le complément indemnitaire annuel (part variable) est institué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir est fondée sur l'entretien professionnel.

Les critères suivants serviront d'appui pour permettre à l'évaluateur de faire ses propositions d'attribution du CIA :

- La réalisation des objectifs,
- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- L'investissement de l'agent dans les projets collectifs,
- Surcharge de travail due à l'absence (hors congés) d'au moins 1 mois d'un collègue ou d'un responsable,
- Le sens de service public,
- La capacité à travailler en équipe,
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
- Capacité d'initiative

L'absence de l'agent ne fait pas obstacle à son versement dès lors que les conditions d'attribution sont réunies. Il est ainsi possible de valoriser un agent qui, en dépit d'un congé susmentionné, s'est investi dans son activité de telle façon qu'il a produit des résultats ouvrant droit au bénéfice de cette composante du régime indemnitaire.

Article 9 : le Complément Indemnitaire Annuel : Modalités de versement

Le versement du CIA, part variable du RIFSEEP, sera effectué annuellement sur le salaire du mois de juin de l'année N au regard de l'entretien professionnel de l'année (N-1).

L'autorité territoriale déterminera par arrêté individuel le montant du CIA attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et selon les critères fixés ci-dessus.

Le montant de cette part sera versé une fois par an, non reconductible de façon automatique d'une année sur l'autre.

Le montant du CIA sera proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet.

Article 10 :

Cette délibération abroge les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire, à l'unanimité :

- **DECIDE** d'adopter l'application du RIFSEEP ainsi proposé à compter du 1er juin 2025 selon les conditions décrites ci-dessus,

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité

- **DEMANDE** à Monsieur le Président de communiquer auprès du personnel communautaire sur ce sujet.

Fait et délibéré en séance les jours, mois et an que dessus.
Extrait certifié conforme.

Saint Calais, le22 mai 2025

Le secrétaire de séance,

Sébastien MORIN

Le Président,

Michel LEROY

COMMUNAUTÉ de COMMUNES des VALLÉES de la BRAYE et de l'ANILLE
10, Rue Saint-Pierre
72120 SAINT-CALAIS