

DEPARTEMENT DE LA SARTHE
Communauté de communes Le Gesnois Bilurien

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
SÉANCE DU 22 MAI 2025

Nombre de Conseillers : - En exercice : 45 - Présents : 32 - Procurations : 10
Rappel des dates : Convocation Générale : 16/05/2025 - Affichage : 16/05/2025

Le vingt-deux mai deux mille vingt cinq, à dix-huit heures trente , le Conseil Communautaire de la Communauté de communes Le Gesnois Bilurien s'est réuni en séance ordinaire à la Salle Cérès de Torcé-en-Vallée sous la Présidence de Monsieur André PIGNÉ.

Étaient présents formant la majorité des membres en exercice :

Commune	Délégué	Présent	Mandataire - date de procuration	Absent excusé
ARDENAY-SUR-MERIZE	PIGNE André	X		
BOULOIRE	DELOUBES Anne-Marie	X		
	ASSE-ROTTIER Jocelyne	X		
	DOUYERE Olivier		Pouvoir donné à Anne-Marie DELOUBES - 22/05/25	
CONNERRÉ	MONGELLA Arnaud	X		
	FROGER André		Pouvoir donné à Dominique CHARPENTIER-19/05/25	
	CHARPENTIER Dominique	X		
	GUILMAIN Nathalie		Pouvoir donné à Arnaud MONGELLA - 19/05/25	
COUDRECIEUX	FOULON Tony	X		
LE BREIL -SUR-MERIZE	ESNAULT Raymond	X		
	PLANCHON Anne-France		Pouvoir donné à Raymond ESNAULT - 20/05/25	
LOMBRON	BOUZEAU Brigitte	X		
	GODEFROY Vincent	X		
MAISONCELLES	DROUET Dominique		Pouvoir donné à Jocelyne ASSE-ROTTIER - 22/05/25	
MONTFORT-LE-GESNOIS	TRIFAUT Anthony	X		
	MACÉ Mélanie		Pouvoir donné à Stéphane FOUQUET - 22/05/25	
	FOUQUET Stéphane	X		
	PLAIS Mickaël			X
NUILLÉ-LE-JALAIS	OZAN Claudine	X		
SAINT-CELERIN	FLOQUET Franck	X		
	DE GALARD Gilles	X		
SAINT-CORNEILLE	PRÉ Michel	X		
	LEVASSEUR Christelle	X		
SAINT-MARS-LA BRIÈRE	SURUT Jackie	X		
	GADEMER Catherine		Pouvoir donné à Jackie SURUT - 20/05/25	
	CHRISTIANY Damien		Pouvoir donné à André PIGNÉ - 22/05/25	
SAINT-MICHEL-DE-CHAVAINES	FROGER Michel	X		
	BUNEL Pierrette	X		
SAVIGNÉ-L-EVEQUE	LEMEUNIER Isabelle	X		
	LATIMIER Martial	X		
	MIGNOT Claude			X
	COURTABESSIS Alain		Pouvoir donné à Martial LATIMIER - 16/05/25	
	PENNETIER Stéphane		Pouvoir donné à Céline MATHÉ - 18/05/25	
SILLÉ-LE-PHILIPPE	DUGAST Claudia	X		
	TERTRE Charly	X		
SOULITRÉ	LEDRU Stéphane	X		
SURFONDS	DUTERTRE Alain	X		
THORIGNÉ-SUR-DUÉ	CHAILLOUX Nathalie	X		
	LECOMTE Jean-Claude	X		
TORCÉ-EN-VALLÉE	ROYER Jean-Michel	X		
	MATHÉ Céline	X		
TRESSON	BUIN Chantal	X		
VAL DE LA HUNE	PINTO Christophe	X		
	BARRAIS Vincent	X		
	LAUDE Jean-Yves			X

Monsieur Alain DUTERTRE est élu secrétaire de séance.

Objet : Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en cas de Congé Maladie Ordinaire

Délibération n°2025-05-053

L'article 189 de la loi de finances pour 2025 prévoit, à compter du 1er mars 2025, que durant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire perçoit 90 % du traitement, en lieu et place du plein traitement jusqu'ici en vigueur (modification de l'art. L. 822-3 du CGFP).

Seul le traitement perçu au cours des trois premiers mois du CMO fait l'objet d'une diminution : aucune modification de même nature n'affecte les 9 mois suivants du CMO rémunérés à demi-traitement ni les périodes rémunérées à plein traitement du congé de longue maladie (CLM) et du congé de longue durée (CLD).

Le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie est venu modifier le décret 88-145 et ces nouvelles règles de rémunération du CMO s'appliquent donc désormais également aux agents contractuels.

La délibération n° 2021-12-D151 instituant la mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la CdC Le Gesnois Bilurien, prévoyait jusqu'alors, dans son article 7, le maintien intégral des primes, pendant les 3 premiers mois en cas de congés maladie ordinaire.

Il convient donc de le modifier.

Il est proposé d'enlever la phrase « Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants » et de ne conserver que la mention « les primes suivent le sort du traitement ».

Les autres articles sont inchangés.

Le conseil communautaire,

Sur le rapport de la Vice-présidente déléguée à la gestion des Ressources Humaines,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié

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, modifié

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

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat

Vu l'article 189 de la loi de finances du 14 février 2025 pour 2025 (modifiant l'article L. 822-3 du CGFP) abaissant l'indemnisation du congé maladie ordinaire (CMO) de 100 à 90 %, pour les trois premiers mois de sa durée

Vu le décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie modifiant ainsi le décret 88-145 et précisant que ces nouvelles règles de rémunération du CMO s'appliquent désormais également aux agents contractuels

Vu la délibération 2017_02_D37 du 16 février 2017 instaurant la mise en place du RIFSEEP, modifiée par délibérations 2018_06_D87 du 21 juin 2018, 2021_12_D151 du 16 décembre 2021, 2022_141 du 15 décembre 2022, 2023_027 du 02 mars 2023 , 2023_090 du 11 mai 2023,

Vu le budget,

Vu le tableau des emplois et des effectifs,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Article 1 : Bénéficiaires

Bénéficieront 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 nommés sur des emplois permanents.

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.

Les montants accordés au titre de l'IFSE et du CIA ne peuvent dépasser le plafond fixé pour la fonction publique d'État correspondant à cette part.

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

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 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 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

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions :

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 intervient 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 sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),

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, par filière, les groupes de fonctions comme ci-dessous.

Article 4 : classification des emplois et plafonds

Planchers et plafonds IFSE à compter du 1er mars 2023

		Mini	Maxi	Mini	Maxi	Rappel des plafonds réglementaires
		Enveloppe mensuelle		Enveloppe annuelle		
FILIERE ADMINISTRATIVE						
Cadre d'emploi des attachés						
Groupe 1	DGS	600	1300	7200	15600	36210
Groupe 2	DGA Responsable de service > 50 agents	600	1100	7200	13200	32130
Groupe 3	Responsable de service	500	600	6000	7200	25500
Groupe 4	Chargé de mission	250	400	3000	4800	20400
Cadre d'emploi des rédacteurs						
Groupe 1	Responsable de service	500	600	6000	7200	17480
Groupe 2	Adjoint à un responsable de service	400	500	4800	6000	16015
Groupe 3	Agent sans encadrement	200	300	2400	3600	14650
Cadre d'emploi des adjoints administratifs						
Groupe 1	Responsable d'équipe	200	300	2400	3600	11340
Groupe 2	Gestionnaire de proximité	90	200	1080	2400	10800
FILIERE TECHNIQUE						
Cadre d'emploi des ingénieurs						
Groupe 1	Responsable de service	500	600	6000	7200	46290
Groupe 2	Chargé de mission	300	500	3600	6000	40290
Cadre d'emploi des techniciens						
Groupe 1	Responsable de service	500	600	6000	7200	19660
Cadre d'emploi des agents de maîtrise						
Groupe 1	Responsable d'équipe	200	300	2400	3600	11340
Cadre d'emploi des adjoints techniques						
Groupe 1	Responsable d'équipe	200	300	2400	3600	11340
Groupe 2	Gestionnaire de proximité	90	200	1080	2400	10800
FILIERE ANIMATION						
Cadre d'emploi des animateurs						
Groupe 1	Responsable de service avec ou sans encadrement	500	600	6000	7200	17480
Groupe 2	Adjoint à un responsable de service Chargé de mission ou de projets	400	500	4800	6000	16015
Groupe 3	Agent sans encadrement	300	400	3600	4800	14650

Cadre d'emploi des adjoints d'animation						
Groupe 1	Responsable de sites	200	300	2400	3600	11340
Groupe 2	Adjoint au responsable de sites	150	200	1800	2400	10800
Groupe 3	Animateur	90	200	1080	2400	10800
FILIERE SOCIALE						
Cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs						
Groupe 1	Responsable de service > 50 agents	600	1100	7200	13200	19480
Groupe 2	Responsable de service	500	600	6000	7200	19480
Groupe 3	Adjoint au responsable de service	400	500	4800	6000	15300
Groupe 4	Chargé de mission	250	400	3000	4800	15300
Cadre d'emploi des éducateurs de jeunes enfants						
Groupe 1	Responsable de service > 50 agents	600	1100	7200	13200	14000
Groupe 2	Responsable de service	500	600	6000	7200	14000
Groupe 3	Adjoint au responsable de service	400	500	4800	6000	13500
Groupe 4	Chargé de mission	250	400	3000	4800	13500
Cadre d'emploi des agents sociaux						
Groupe 1	Responsable de site	200	300	2400	3600	11340
Groupe 2	Adjoint au responsable de site	150	200	1800	2400	10800
Groupe 3	Gestionnaire de proximité	90	200	1080	2400	10800
FILIERE MEDICO-SOCIALE						
Cadre d'emploi des puéricultrices						
Groupe 1	Responsable de service > 50 agents	600	1100	7200	13200	19480
Groupe 2	Responsable de service	500	600	6000	7200	19480
Groupe 3	Adjoint au responsable de service	400	500	4800	6000	15300
Groupe 4	Chargé de mission	250	400	3000	4800	15300

Progression de l'IFSE pour certains cadres d'emploi au 1er janvier 2024-2025-2026

		Évolution du plancher		
		2024	2025	2026
FILIERE ADMINISTRATIVE				
Cadre d'emploi des adjoints administratifs				
Groupe 2	Gestionnaire de proximité	100	110	120
FILIERE TECHNIQUE				
Cadre d'emploi des adjoints techniques				
Groupe 2	Gestionnaire de proximité	100	110	120
FILIERE ANIMATION				
Cadre d'emploi des adjoints d'animation				
Groupe 3	Animateur	100	110	120
FILIERE SOCIALE				
Cadre d'emploi des agents sociaux				
Groupe 3	Gestionnaire de proximité	100	110	120

Le montant de l'IFSE attribuable à chaque groupes de fonctions en application de la classification des emplois et plafonds ci-avant, peut être majoré, dans la limite globale du plafond réglementaire par :

1. La valorisation hebdomadaire des prises de direction sur les périodes d'Accueil de Loisirs Sans Hébergement (ALSH)

Les agents qui exercent au cours des périodes de vacances scolaires, la direction ou la direction adjointe d'un accueil de loisirs, d'un camp ou d'un séjour, perçoivent pour l'exercice de ces fonctions, un supplément d'IFSE déterminé ainsi qu'il suit :

Filière animation catégories B & C	Mini *	Maxi *
Direction de site d'ALSH, camps, séjours	115	138
Adjoint de direction de site d'ALSH, camps, séjours	92	115

* montant en euros pour une semaine complète

2. Instauration d'un forfait valorisant une disponibilité téléphonique :

Afin d'assurer la continuité de direction du service sur la totalité de l'amplitude de fonctionnement des Accueils Périscolaires (APS), ainsi que le dimanche en fin de journée, les agents auxquels il sera demandé une disponibilité téléphonique hors de leurs heures habituelles de travail, percevront une majoration forfaitaire de l'IFSE sur les bases suivantes :

- Semaine complète (5 matinées - 5 soirées) : 60 €
- 5 matinées ou 5 soirées : 30 €
- Dimanche : 30 €

3. Les agents « faisant fonction de » :

Est reconnu comme « faisant fonction de ... » un agent qui, en raison de ses compétences et de ses qualifications professionnelles, se voit confier de manière temporaire ou permanente, des fonctions relevant d'un cadre d'emploi ou d'un grade supérieurs à celui qu'il détient.

Afin de reconnaître son engagement, sous réserve du respect du plafond réglementaire applicable à son cadre d'emploi, l'autorité territoriale pourra lui attribuer l'IFSE correspondant à l'emploi occupé telle que définie par la classification des emplois et plafonds du présent article.

Exemple : un adjoint principal d'animation affecté à l'emploi d'adjoint au chef de service (groupe 2 du cadre d'emploi des animateurs) pourra se voir attribuer une IFSE comprise entre 6000 et 7200 € annuels, dans le respect du plafond réglementaire de son cadre d'emploi qui s'établit à 11 340 €.

Article 5 : prise en compte de l'expérience professionnelle

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

Critères	Indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Initiative – force de proposition Diffuse son savoir à autrui
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	Niveau de la formation – nombre de jour de formation réalisés – préparation aux concours – concours passés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : Diversité /mobilité Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et/ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, ...)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

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

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, demi-traitement...

Article 7 : sort des primes en cas d'absence

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

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement.

En cas de temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire sera proratisé en fonction du temps de travail effectif de l'agent.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Article 8 : Instauration du CIA

A compter du 1er janvier 2022, un montant plafond unique est instauré pour le complément Indemnitaire Annuel, quel que soit le cadre d'emplois.

Ce montant plafond est fixé à cent euros. L'attribution sera comprise entre 0 et 100 % du montant plafond.

Les critères d'attribution proposés sont les suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

Les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Cette part est versée annuellement en une seule fois au regard de la fiche d'évaluation issue de l'entretien professionnel.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail..

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

Seuls les agents ayant comptabilisés 6 mois de présence effective au sein de la structure seront éligibles à ce CIA. Seront décomptés de la présence effective les congés de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée.

Ce CIA sera versé au prorata temporis (temps de travail hebdomadaire et nombre de jours travaillés pour la collectivité dans l'année).

Article 9 - Maintien à titre personnel

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions du RIFSEEP antérieur est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place de la présente classification des emplois et plafonds instaurés par la présente délibération.

DECIDE d'approuver la modification du Régime Indemnitaire en cas de Congés pour Maladie Ordinaire à compter du 1er mars 2025,

DIT que les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.

DIT que les délibérations 2017_02_D37 du 16 février 2017, 2018_06_D87 du 21 juin 2018, 2021_12_D151 du 16 décembre 2021, 2022_141 du 15 décembre 2022, 2023_027 du 02 mars 2023 , 2023_090 du 11 mai 2023 sont abrogées.

Adopté à l'unanimité

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil Communautaire,

Fait à Montfort-le-Gesnois, le 23 mai 2025,

Le Président,
André Pigné



Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cette délibération, et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Nantes - 6 allée de l'île Gloriette - 44 041 NANTES dans un délai de deux mois à compter de la présente date de publication.

La juridiction administrative compétente peut également être saisie par l'application Télérecours citoyen accessible à partir du site www.telerecours.fr.