

## COMMUNE DE GREZIEU-LA-VARENNE

### EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

\*\*\*\*\*

Séance du 6 mars 2023

*L'an deux mil vingt-trois, le six mars à vingt heures trente, le conseil municipal de la commune de Grézieu-la-Varenne, régulièrement convoqué, s'est réuni en session ordinaire dans le lieu habituel de ses séances, au nombre prescrit par la loi, sous la présidence de Monsieur Bernard ROMIER, Maire.*

**Nombre de conseillers municipaux en exercice : 29**

**Quorum : 15**

**Présents :**                    **26** Monia FAYOLLE, Laurent FOUGEROUX, Fabienne TOURAINE, Pierre GRATALOUP, Elodie RELING, Jean-Claude CORBIN, Isabelle SEIGLE-FERRAND, Olivier BAREILLE, Anne-Virginie POUSSE, Gilbert BERTRAND, Nadine MAZZA, Jean-Claude JAUNEAU, Laurence MEUNIER, Jean-Marc CHAPPAZ, Béatrice BOULANGE, Fanny LEBAYLE, Michel LAGIER, Robert NICOLETTI, Christel DECATOIRE, Hugues JEANTET, Eliane BERTIN, Jacques MEILHON, Anne-Marie MATHIEU, Clément PERRIER, Renée TORRES

**Absents excusés :**            Emeric MOREL, Virginiè BLAISON, Marc ZIOLKOWSKI

**Pouvoirs :**                    **2** Emeric MOREL à Monia FAYOLLE  
Virginie BLAISON à Olivier BAREILLE

**Secrétaire de séance :**    Michel LAGIER

**Date de la convocation :** 28 février 2023

**Date d'affichage de la convocation :** 28 février 2023

---

#### Délibération n° 9

#### **Délibération n° 020/2023 – Actualisation du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Monsieur le Maire rappelle que le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été mis en place par délibération n° 2017/117 du 15 décembre 2017, complétée par délibération n° 2019/063 du 28 juin 2019.

Le Maire précise que la parution de deux arrêtés d'application des décrets n° 2014-513 du 20 mai 2014 et n° 2020-182 du 27 février 2020, relatifs au régime indemnitaire des agents de la fonction publique de l'Etat, en date du 5 novembre 2021, permettent de rendre éligible au RIFSEEP de nouveaux cadres d'emplois de la filière technique de la fonction publique territoriale.

Il ajoute par ailleurs, qu'au regard de la jurisprudence administrative récente, des dispositions de la délibération de 2017 modifiée concernant le maintien du RIFSEEP pour certains motifs d'absences, s'avèrent non conformes avec le principe d'égalité dans la fonction publique. Le régime indemnitaire doit donc être actualisé en conséquence.

L'actualisation porte sur :

- ✓ Un élargissement des bénéficiaires avec l'intégration des cadres d'emploi des ingénieurs et des techniciens territoriaux,
- ✓ Une révision des groupes de fonctions avec détermination des montants plafonds correspondants,
- ✓ La suppression du RIFSEEP, en cas de congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

Pour information, le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Ainsi, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), serait le suivant.

## **I. BÉNÉFICIAIRES**

Le présent régime indemnitaire est attribué à l'ensemble des agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public de la collectivité.

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour les corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois suivants :

- Les attachés,
- Les rédacteurs,
- Les adjoints administratifs,
- Les ingénieurs,
- Les techniciens,
- Les agents de maîtrise,
- Les adjoints techniques,
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- Les adjoints du patrimoine,
- Les animateurs,
- Les adjoints d'animation,
- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

## **II. L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS ET À L'EXPERTISE (IFSE)**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque poste est réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

- **Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :**
  - ✓ Du positionnement dans l'organigramme de la collectivité ;
  - ✓ Du niveau d'encadrement direct :
    - Encadrement de l'ensemble de la collectivité,
    - Encadrement d'un ou plusieurs pôle(s) / service(s),
    - Coordination d'une équipe ;
  - ✓ Du niveau hiérarchique dans la collectivité comprenant :
    - La responsabilité relative à l'accompagnement dans le processus décisionnel des projets majeurs de la collectivité,
    - La responsabilité relative à la gestion de projets sectorisés au sein de la collectivité,
    - La responsabilité relative à l'instruction et la gestion de dossiers.
  
- **De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions intégrant :**
  - ✓ Les connaissances techniques requises,
  - ✓ Le niveau de qualification requis,
  - ✓ Le niveau de complexité du poste,
  - ✓ Le temps d'adaptation nécessaire lors de la prise de poste.
  
- **Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
  - ✓ Pénibilité physique,
  - ✓ Pénibilité psychique,
  - ✓ Sujétions spécifiques : cycles de travail, horaires spécifiques, ...
  - ✓ Responsabilité pour la sécurité d'autrui,
  - ✓ Responsabilité matérielle.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés selon les catégories :

- 2 pour la catégorie A,
- 3 pour la catégorie B,
- 2 pour la catégorie C.

Il est proposé de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximums annuels figurant dans le tableau joint en annexe, étant précisé que les montants sont prévus pour un agent à temps complet.

### **III. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Le CIA est versé en N+1 en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel annuel au titre de l'année N.

Le CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- **Résultats professionnels obtenus :**
  - ✓ Contribution à la réalisation des objectifs fixés au service,
  - ✓ Respect des délais fixés,
  - ✓ Qualité du travail réalisé.

➤ **Valeur professionnelle de l'agent :**

- ✓ Connaissances techniques nécessaires à l'exercice du poste,
- ✓ Souci de perfectionnement,
- ✓ Qualités d'expression,
- ✓ Capacité à suivre les consignes et respecter les procédures,
- ✓ Sens du service public.

➤ **Qualités relationnelles :**

- ✓ Relations avec les partenaires externes (usagers, autres collectivités, entreprises),
- ✓ Disponibilité et motivation et participation à la vie de la collectivité,
- ✓ Relations avec les agents encadrés,
- ✓ Relation avec les collègues et la hiérarchie.

Les montants versés au titre du complément indemnitaire annuel n'ont pas vocation à être reconduits systématiquement d'une année sur l'autre.

Les montants maximums annuels du complément indemnitaire sont fixés dans le tableau annexé.

#### **IV. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

##### **A. LA PERIODICITÉ DE VERSEMENT**

La part fonctionnelle "IFSE" de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

La part liée à la manière de servir "CIA" sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

##### **B. PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET RÉEXAMEN DES MONTANTS**

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent.

L'expérience professionnelle pourra être prise en compte dans un premier temps lors du recrutement de l'agent en tenant compte :

- Du nombre d'années d'expérience sur un poste similaire,
- Des mobilités réalisées le cas échéant,
- Des formations suivies.

Elle pourra aussi être modulée en fonction de l'expérience professionnelle acquise dans la collectivité selon les critères suivants :

- Mobilisation des acquis de l'expérience professionnelle permettant de consolider la qualité de la pratique sur le poste (connaissance, autonomie, réactivité, discernement),
- Élargissement des compétences, des savoir-faire et des qualités relationnelles,
- Capacité de mobilisation de l'expérience pour la diffusion de ses connaissances, la maîtrise de l'environnement de travail et la réalisation d'un travail de grande qualité.

Un réexamen du montant de l'IFSE pourra être effectué :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. L'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des

connaissances pratiques assimilées sur un poste priment pour justifier une éventuelle revalorisation.

### **C. MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES**

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- ✓ Congés annuels,
- ✓ Congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- ✓ Congés de maternité, de paternité et d'adoption,
- ✓ Autorisations spéciales d'absence.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas de :

- ✓ Congés de longue maladie,
- ✓ Congés de longue durée,
- ✓ Congés de grave maladie.

Lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie ou de grave maladie après avis du conseil médical, le régime indemnitaire déjà versé au titre du congé de maladie ordinaire demeure acquis.

En cas de congés de maladie ordinaire, le RIFSEEP sera :

- Versé à hauteur de 50 % dès le premier jour de congés de maladie ordinaire,
- Suspendu totalement à compter du 91<sup>ème</sup> jour calendaire de congés de maladie ordinaire en année cumulée glissante.

Il est toutefois précisé que la suspension du traitement indiciaire entraîne automatiquement la suspension du régime indemnitaire.

En cas de temps partiel thérapeutique, le RIFSEEP sera versé à hauteur du temps de travail réellement effectué.

A noter que pour les agents de police municipale, non concernés par le RIFSEEP, les mêmes règles de minoration des primes en cas d'absentéisme s'appliqueront à l'Indemnité d'Administration et de Technicité.

### **D. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL**

Pour les fonctionnaires employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel ainsi que les agents quittant ou étant recrutés en cours d'année, les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement et en fonction du temps de service effectif.

### **E. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Les attributions individuelles pour les deux parts du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Maire.

### **F. CUMULS**

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...) ;
- La Nouvelle Bonification Indiciaire ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnité forfaitaire complémentaire pour élections, astreintes, permanence, le travail de nuit, le dimanche

ou les jours fériés, heures supplémentaires telles que définies par le décret n° 2000-815 du 25 Août 2000 relatif à l'organisation du temps de travail, ...);

- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

### LE CONSEIL MUNICIPAL

**VU** le Code général de la fonction publique et, notamment, les articles L.712-1, L.714-1, L.714-4 à -6 et L.714-8,

**VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier 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** l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,

**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 d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

**VU** l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret 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** l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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** l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du 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** l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du 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** l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

**VU** l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs territoriaux,

**VU** l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du 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** les délibérations n° 2017/117 du 15 décembre 2017, portant mise en place du RIFSEEP, et n° 2019/063 du 28 juin 2019 actualisant les conditions de bénéfice du RIFSEEP,

**VU** l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 février 2023,

**CONSIDERANT** qu'il y a lieu d'actualiser le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel,

Après en avoir délibéré,

**ADOpte** les nouvelles modalités d'attribution du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel telles que détaillées ci-dessus et dans le tableau joint en annexe à la présente délibération.

**DIT** que ces nouvelles modalités prendront effet au 15 mars 2023.

**PRECISE** que des crédits suffisants seront prévus aux budgets.

**ABROGE** les délibérations n° 2017/117 du 15 décembre 2017 et n° 2019/063 du 28 juin 2019.

**POUR : 28**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 0**

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

*Pour extrait conforme,*

**Bernard ROMIER**  
Maire de Grézieu-la-Varenne



**ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° 020/2023 DU 6 MARS 2023**

<b>Catégorie- Cadre d'emploi</b>	<b>Groupes de Fonctions</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Montant IFSE maximum annuel</b>	<b>Montant CIA Maximum annuel</b>	<b>Montant maximum total RIFSEEP</b>
<b>FILIÈRE ADMINISTRATIVE</b>					
A - Attaché territorial	A1	Direction générale des services	17 892.00 €	7 668.00 €	<b>25 560.00 €</b>
A - Attaché territorial	A2	Responsable de pôle	15 876.00 €	6 804.00 €	<b>22 680.00 €</b>
B - Rédacteur territorial	B1	Responsable de pôle	12 165.00 €	5 215.00 €	<b>17 380.00 €</b>
	B2	Responsable de service	9 731.00 €	4 170.00 €	<b>13 901.00 €</b>
	B3	Gestionnaire	8 270.00 €	3 545.00 €	<b>11 815.00 €</b>
C - Adjoint administratif	C1	Responsable ou référent de service, gestionnaire, assistant	7 938.00 €	3 402.00 €	<b>11 340.00 €</b>
	C2	Agent d'exécution	5 040.00 €	2 160.00 €	<b>7 200.00 €</b>
<b>FILIÈRE TECHNIQUE</b>					
A - Ingénieur Territorial	A2	Responsable de pôle	15 876.00 €	6 804.00 €	<b>22 680.00 €</b>
B -Technicien	B2	Responsable service	9 731.00 €	4 170.00 €	<b>13 901.00 €</b>
	B3	Gestionnaire	8 270.00 €	3 545.00 €	<b>11 815.00 €</b>
C - Adjoint technique, agent de maîtrise	C1	Responsable ou référent de service, gestionnaire, assistant	7 938.00 €	3 402.00 €	<b>11 340.00 €</b>
	C2	Agent d'exécution	5 040.00 €	2 160.00 €	<b>7 200.00 €</b>
<b>FILIÈRE CULTURELLE</b>					
B - Assistant de conservation du patrimoine	B1	Responsable service	9 731.00 €	4 170.00 €	<b>13 901.00 €</b>
	B2	Gestionnaire	9 731.00 €	4 170.00 €	<b>13 901.00 €</b>
C - Adjoint territoriaux du patrimoine	C1	Responsable ou référent de service, gestionnaire, assistant	7 938.00 €	3 402.00 €	<b>11 340.00 €</b>
	C2	Agent d'exécution	5 040.00 €	2 160.00 €	<b>7 200.00 €</b>
<b>FILIÈRE ANIMATION</b>					
B - animateur	B2	Responsable service	9 731.00 €	4 170.00 €	<b>13 901.00 €</b>
C - Adjoint d'animation territorial	C1	Responsable ou référent de service, gestionnaire, assistant	7 938.00 €	3 402.00 €	<b>11 340.00 €</b>
	C2	Agent d'exécution	5 040.00 €	2 160.00 €	<b>7 200.00 €</b>
<b>FILIÈRE MÉDICO - SOCIALE</b>					
C - Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles	C1	Référent de service	7 938.00 €	3 402.00 €	<b>11 340.00 €</b>
	C2	Agent d'exécution	5 040.00 €	2 160.00 €	<b>7 200.00 €</b>