

COMMUNE DE GRÉZIEU-LA-VARENNE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

Acte publié le
- 4 JUIN 2024

Séance du 3 juin 2024

L'an deux mil vingt-quatre, le trois juin 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 : 25 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, Jean-Marc CHAPPAZ, Emeric MOREL, Fanny LEBAYLE, Michel LAGIER, Robert NICOLETTI, Virginie BLAISON, Christel DECATOIRE, Hugues JEANTET, Eliane BERTIN, Jacques MEILHON, Clément PERRIER, Marc ZIOLKOWSKI

Absents excusés : Laurence MEUNIER, Béatrice BOULANGE, Anne-Marie MATHIEU, Renée TORRES

Pouvoirs : 3 Laurence MEUNIER à Anne-Virginie POUSSE
Anne-Marie MATHIEU à Marc ZIOLKOWSKI
Renée TORRES à Hugues JEANTET

Secrétaire de séance : Michel LAGIER

Date de la convocation : 28 mai 2024

Date d'affichage de la convocation : 28 mai 2024

Délibération n° 12

Délibération n° 051/2024 – Actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Monsieur le Maire rappelle que le régime indemnitaire 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, complété par délibération n° 2019/063 du 28 juin 2019, puis actualisé par délibération n° 020/2023 du 6 mars 2023.

À l'occasion de l'actualisation de 2023, certaines problématiques du régime indemnitaire en vigueur dans la collectivité ont été soulevées, à savoir :

- La disproportion entre les montants plafonds de l'IFSE et du CIA par rapport aux préconisations de la circulaire du 5 décembre 2014,
- Le sort du régime indemnitaire pour les agents placés en période préparatoire au reclassement (PPR),

Reçu le 04/06/2024 - L'incongruité du paragraphe de la délibération instaurant le RIFSEEP au sein de la collectivité concernant l'application des règles de minorations des primes en cas de congé de maladie ordinaire pour les agents de police municipale, non éligibles au RIFSEEP.

Tous ces points impliquaient une mise à plat complète du régime indemnitaire de l'ensemble des agents de la commune ; travail de fond réalisé consécutivement à la réorganisation générale des services mise en œuvre en septembre 2023.

Le régime indemnitaire doit donc être actualisé en conséquence.

Les modifications portent sur :

- ✓ L'actualisation des groupes de fonctions,
- ✓ Une révision des montants plafonds, avec une répartition IFSE/CIA conforme aux préconisations,
- ✓ La définition de nouvelles modalités de versement pour le CIA à compter du 1^{er} janvier 2025,
- ✓ La définition du sort du régime indemnitaire pour les agents placés en PPR,
- ✓ La modification des règles applicables en cas de placement des agents en congés de maladie ordinaire.

Pour rappel, 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.

H. L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS 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 : direction générale, direction de pôle, chef de service, gestionnaire/assistant, référent, agent d'exécution.
 - ✓ 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 de responsabilité lié aux missions,
 - ✓ Du niveau dans la conduite de projets :
 - Accompagnement dans le processus décisionnel et gestion des projets majeurs de la collectivité,
 - Conduite de projets sectorisés au sein de la collectivité.
- **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 degré d'autonomie du poste.
- **Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
 - ✓ Pénibilité physique, risque de blessures,
 - ✓ Sujétions spécifiques : cycles de travail, horaires spécifiques, astreintes, ...
 - ✓ Capacité du poste à engager la responsabilité de la collectivité,
 - ✓ Impact sur l'image de la collectivité.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés selon les catégories :

- 4 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 COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA est attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir et de l'agent, en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu, notamment, des critères suivants :

- ✓ Sa valeur professionnelle,
- ✓ Ses connaissances professionnelles et techniques,
- ✓ Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- ✓ Son implication dans les projets du service,
- ✓ Son sens du service public,
- ✓ Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- ✓ Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Le montant versé au titre du complément indemnitaire annuel est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant attribué sera revu annuellement à partir des résultats de l'entretien d'évaluation.

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

IV. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

A. LA PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT

La part fonctionnelle "IFSE" de la prime sera versée mensuellement.

La part liée à l'engagement professionnel "CIA" continuera à être versée mensuellement jusqu'au 31 décembre 2024 puis, à partir du 1^{er} janvier 2025, elle fera l'objet d'un seul versement, au plus tard au 30 juin N+1.

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,

Reçu le 04/06/2024 – 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, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement, durant les congés suivants :

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

Il est toutefois précisé que la suspension du traitement indiciaire entraîne automatiquement la suspension de l'IFSE.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera versée à hauteur du temps de travail réellement effectué.

Quant au CIA, il ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent. Il appartiendra à l'évaluateur de l'agent d'établir, lors de l'entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

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

- ✓ Congés de longue maladie,
- ✓ Congés de longue durée,
- ✓ Congés de grave maladie,
- ✓ Période de Préparation au Reclassement.

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.

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.

E. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

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

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 ses 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'État,

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 3 juin 2015, pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État 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'État,

VU l'arrêté du 19 mars 2015, pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État 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'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'État,

VU l'arrêté du 5 novembre 2021, portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État 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'État,

VU l'arrêté du 28 avril 2015, pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État 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'État,

Reçu le 04/06/2024

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'État 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 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'État,

VU la délibération n° 020/2023 du 6 mars 2023, portant actualisation du RIFSEEP,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 27 mai 2024,

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu d'actualiser le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

OUI l'exposé,

Après en avoir délibéré,

ADOpte les nouvelles modalités d'attribution du régime indemnitaire 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 1^{er} juillet 2024.

PRÉCISE que des crédits suffisants seront prévus aux budgets.

ABROGE la délibération n° 020/2023 du 6 mars 2023.

POUR : 27

CONTRE : 0

ABSTENTION : 1
Laurent FOUGEROUX

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Pour extrait conforme,

Bernard ROMIER
Maire de Grézieu-la-Varenne



ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° 051/2024 DU 3 JUIN 2024

Catégorie- Cadre d'emploi	Groupes de Fonctions	Fonctions	Plafonds ÉTAT			Plafonds Grézieu-la-Varenne		
			Montant IFSE maximum annuel	Montant CIA Maximum annuel	Montant maximum total RIFSEEP	Montant IFSE maximum annuel	Montant CIA Maximum annuel	Montant maximum total RIFSEEP
FILIERE ADMINISTRATIVE								
A - Attaché territorial	A1	Direction générale des services	36 210,00 €	6 390,00 €	42 600,00 €	25 347,00 €	4 473,00 €	29 820,00 €
A - Attaché territorial	A2	Responsable de pôle	32 150,00 €	5 670,00 €	37 800,00 €	22 491,00 €	3 969,00 €	26 460,00 €
	A3	Responsable de service	25 500,00 €	4 500,00 €	30 000,00 €	17 850,00 €	3 150,00 €	21 000,00 €
	A4	Emploi avec expertise particulière sans encadrement	20 400,00 €	3 600,00 €	24 000,00 €	14 280,00 €	2 520,00 €	16 800,00 €
B - Rédacteur territorial	B1	Responsable de pôle	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €
	B2	Responsable de service	16 015,00 €	2 185,00 €	18 200,00 €	16 015,00 €	2 185,00 €	18 200,00 €
	B3	Gestionnaire	14 650,00 €	1 995,00 €	16 645,00 €	14 650,00 €	1 995,00 €	16 645,00 €
C - Adjoint administratif	C1	Responsable ou référent de service, gestionnaire, assistant	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €
	C2	Agent d'exécution	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €
FILIERE TECHNIQUE								
A - Ingénieur Territorial	A2	Responsable de pôle	40 290,00 €	7 110,00 €	47 400,00 €	28 203,00 €	4 977,00 €	33 180,00 €
	A3	Responsable de service	36 000,00 €	6 350,00 €	42 350,00 €	25 200,00 €	4 445,00 €	29 645,00 €
	A4	Emploi avec expertise particulière sans encadrement	31 450,00 €	5 550,00 €	37 000,00 €	22 015,00 €	3 885,00 €	25 900,00 €
B - Technicien	B2	Responsable service	18 580,00 €	2 535,00 €	21 115,00 €	18 580,00 €	2 535,00 €	21 115,00 €
	B3	Gestionnaire	17 500,00 €	2 385,00 €	19 885,00 €	17 500,00 €	2 385,00 €	19 885,00 €
C - Adjoint technique, agent de maîtrise	C1	Responsable ou référent de service, gestionnaire, assistant	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €
	C2	Agent d'exécution	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €
FILIERE CULTURELLE								
B - Assistant de conservation du patrimoine	B1	Responsable service	16 720,00 €	2 280,00 €	19 000,00 €	16 720,00 €	2 280,00 €	19 000,00 €
	B2	Gestionnaire	14 960,00 €	2 040,00 €	17 000,00 €	14 960,00 €	2 040,00 €	17 000,00 €
C - Adjoint territorial du patrimoine	C1	Responsable ou référent de service, gestionnaire, assistant	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €
	C2	Agent d'exécution	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €
FILIERE ANIMATION								
B - Animateur	B2	Responsable service	16 015,00 €	2 185,00 €	18 200,00 €	16 015,00 €	2 185,00 €	18 200,00 €
C - Adjoint d'animation territorial	C1	Responsable ou référent de service, gestionnaire, assistant	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €
	C2	Agent d'exécution	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €
FILIERE MEDICO - SOCIALE								
C - Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles	C1	Réfèrent de service	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €
	C2	Agent d'exécution	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €