

COMMUNE DE SAINT GERMAIN AU MONT D'OR
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL N ° 2023-60

L'an deux mille vingt-trois, le 4 décembre à vingt heures, le conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni en séance, en Mairie, sous la présidence de Madame la Maire, Béatrice DELORME. Le quorum était atteint.

Date de convocation : 30/11/2023

Date d'affichage : 05/12/2023

Nombre de conseillers :

En exercice : 23

Présents : 17

Votants

PRÉFECTURE DU RHÔNE
14 DEC. 2023
DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES
ET DE L'ADMINISTRATION LOCALE

Etaient présents :

Mme Béatrice DELORME, Mme Sophie PICHON, Mme Sophie PELLIS, Mme Christel BOUSSARD, M. François DANCOURT, Mme Valérie PERARDEL, Mme Anne-Françoise GIBERT, M. Alexandre JOET, M. Joris RENAUD, M. Gérard BERTIN, Mme Stéphanie FAURE, Mme Annette COURTEIX, M. Jean-Michel BINET, M. Philippe POLOME, M. Olivier PERROT, M. Renaud GEORGE, M. Paul DIDIER.

Ont donné pouvoir : M. Philippe PERARDEL, Mme Dominique GALLEY, Mme Audrey GENESSON, Mme Blandine BROCARD, M. Philippe BIGOT.

Absent : M. Thomas TEILLON

Secrétaire de séance : Mme Sophie PELLIS

2023-60) MODIFICATION DU PLAFOND DU RIFSEEP

Une modification du RIFSEEP a déjà été effectuée par délibération N°2023-18 du 3 avril 2023. Dans la présente délibération seul le plafond annuel du RIFSEEP des techniciens est modifié.

Afin de pouvoir augmenter le plafond des techniciens territoriaux, Madame la Maire indique qu'il est nécessaire d'apporter des modifications au fonctionnement actuel du RIFSEEP. Pour rappel, le RIFSEEP constitue la part essentielle du régime indemnitaire des agents publics territoriaux.

Délibération

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code général de la fonction publique 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 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

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 du 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 le tableau des effectifs ;

VU l'arrêté ministériel 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 ;

VU l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

VU l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

VU l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

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 du 20 mai 2014 ;

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 du 1er groupe et du 2e groupe 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 ministériel 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

indemnitaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté ministériel du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires assistants spécialisés (corps de référence pour le cadre d'emplois d'assistant de conservation du patrimoine) ;

VU l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social 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'avis du Comité Technique en date du 26 novembre 2019 ;

VU la délibération n° 2021-54 portant modification du RIFSEEP (IFSE et CIA) ;

VU l'avis du CST en date du 8 novembre 2021 ;

VU la délibération n° 2023-18 portant modification du RIFSEEP ;

VU l'avis du CST en date du 3 avril 2023 ;

VU l'avis du CST en date du 16 octobre 2023 ;

A compter du 1er novembre 2023, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP :

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) 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 une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- Fidéliser les agents ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;

I. Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel.
- Agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet et temps partiel.
- Les agents contractuels de droit privé et les vacataires ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP au sein de la collectivité sont :

- Les attachés territoriaux,
- Les rédacteurs territoriaux,
- Les techniciens territoriaux,
- Les animateurs territoriaux,
- Les adjoints d'animation,
- Les adjoints administratifs,
- Les adjoints du patrimoine,
- Les adjoints techniques,
- Les ATSEM,
- Les assistants territoriaux socio-éducatifs,
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- Les ingénieurs territoriaux.

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux

dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents 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.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;

Les cadres d'emplois concernés au sein de la collectivité et énumérés ci-dessus sont répartis dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupe de fonctions	Cadres d'emploi	Fonctions exercées	Montants annuels plafonds	Montants annuels plafonds CIA
G1	Attachés territoriaux	Direction générale des services	18 000.00 €	1 000.00 €
G1	Ingénieurs territoriaux	Direction générale des services	18 000.00 €	1 000.00 €
G2	Assistants territoriaux socio-éducatifs	Charge de missions sociales	11 340.00 €	750.00 €
G3	Rédacteurs territoriaux	Responsable de pôle/En charge d'un service	11 340.00 €	750.00 €
G3	Techniciens territoriaux	Responsable de pôle/en charge d'un service	13 500.00 €	750.00 €
G3	Assistants conservation patrimoine	Responsable de pôle/en charge d'un service	11 340.00 €	750.00 €
G4	Adjoint administratifs	Sous-direction pôle/référents de service	8 000.00 €	400.00 €
G4	Adjoint techniques	Sous-direction pôle/référents de service	8 000.00 €	400.00 €
G4	Adjoint d'animation	Sous-direction pôle/référents de service	8 000.00 €	400.00 €
G4	Adjoint du patrimoine	Sous-direction pôle/référents de service	8 000.00 €	400.00 €
G4	ATSEM	Sous-direction pôle/référents de service	8 000.00 €	400.00 €
G5	Adjoint administratifs	Exécution/agent d'accueil	6 500.00 €	350.00 €
G5	Adjoint techniques	Exécution/agent d'accueil	6 500.00 €	350.00 €
G5	Adjoint d'animation	Exécution/agent d'accueil	6 500.00 €	350.00 €
G5	Adjoint du patrimoine	Exécution/agent d'accueil	6 500.00 €	350.00 €
G5	ATSEM	Exécution/agent d'accueil	6 500.00 €	350.00 €

III. Modulations individuelles

➤ 1) Part fonctionnelle (IFSE) :

Le montant de l'IFSE tel qu'il résulte de l'application des dispositions ci-dessous sera arrondi au nombre entier directement supérieur.

a) Évaluation de la prime

L'IFSE comprend deux parties l'IFSE fonction d'une part, et l'IFSE expérience d'autre part.

Les montants attribués individuellement au titre de chacune de ces parties peuvent varier selon les critères définis ci-dessous, ils sont calculés en référence à un nombre de points. La valeur du point est déterminée d'une part pour l'IFSE fonction et d'autre part pour l'IFSE expérience.

- **Le montant individuel de l'IFSE fonction** dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels suivant les critères définis ci-dessous :

IFSE Fonction – Tableau des critères

Encadrement, conception	pilotage,	Technicité, expertise, qualification	Sujétions, professionnel	environnement
Niveau Hiérarchique		Niveau de difficulté	Relations externes / internes	
Nombre de collaborateurs		Polyvalence	Acteur de la prévention	

Type de collaborateurs	Maitrise d'outil(s) métier	Risques d'agression
Niveau d'encadrement	Diplôme	Risques de contagion
Organisation du travail	Habilitation / Certification	Risques de blessure
Accompagnement, tutorat	Connaissances requises	Itinérance / déplacements
Niveau de responsabilités	Actualisation des connaissances	Contraintes horaires
Délégation de signature	Rareté de l'expertise	Contraintes météo
Conduite de projet	Autonomie	Travail posté
Animation de réunions		Obligations d'assister aux instances
Conseils aux élus		Engagement de la responsabilité
		Régies

L'ensemble de ces critères offre un total de 100 points. Chaque agent se voit attribuer un nombre de points. Le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE fonction est déterminé en multipliant le nombre de points affectés à l'agent par la valeur du « point fonction » déterminée dans la présente délibération.

Les groupes de fonctions sont répartis de la manière suivante :

- G1 : entre 80 et 100 points
- G2 : entre 51 et 80 points
- G3 : entre 51 et 80 points
- G4 : entre 31 et 50 points
- G5 : entre 10 et 30 points

La valeur du « point fonction » est fixée à 40 euros pour les groupes A1, B1, C1 et à 32 euros pour le groupe C2.

- **Le montant individuel de l'IFSE expérience** prendra en compte l'expérience professionnelle ainsi définie :

IFSE Expérience – Tableau des critères

Expertise / Savoir-faire	Progression / Formation	Adaptabilité / Polyvalence
Degré d'expérience dans les fonctions	Degré de mobilisation des savoirs et savoir-faire antérieurs	Expérience dans d'autres domaines métiers / Parcours professionnel
Degré de connaissance de l'environnement de travail	Degré de Formation	

Les sous-critères ne sont pas exhaustifs.

L'ensemble de ces critères offre un total de 100 points. Chaque agent se voit attribuer un nombre de points. Le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE expérience est déterminé en multipliant le nombre de points affectés à l'agent par la valeur du point expérience déterminée dans la présente délibération.

La valeur du « point expérience » est fixée à 200 euros pour le groupe A1, à 110 euros pour le groupe B1, à 80 euros pour le groupe C1 et à 60 euros pour le groupe C2.

b) Révision de l'évaluation

Les montants octroyés au titre de l'IFSE font l'objet d'un réexamen :

- 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 à la suite de la réussite d'un concours ;

- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité (conformément à la grille d'évaluation ci-dessus) et / ou en cas d'évolution des fonctions qui lui sont attribuées.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

L'IFSE sera versée soit :

- en parts mensuelles sur la base d'un douzième de son montant total
- en parts mensuelles assorties d'une part annuelle sur la base d'une proratisation de son montant total.

En cas de proratisation la part annuelle devra être au choix de 10%, 20%, 30% ou 40% du montant total.

Par ailleurs, L'IFSE est proratisée en fonction du temps de travail.

- **2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle, de la manière de servir et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les 5 critères suivants :

CIA – Tableau des critères

Investissement dans le travail d'équipe	Investissement dans la formation et de l'adaptation au changement	Prise d'initiative	Investissement dans les projets communaux et sens du service public	Investissement dans la qualité du travail rendu
Doit progresser	Doit progresser	Doit progresser	Doit progresser	Doit progresser
Correct	Correct	Correct	Correct	Correct
Satisfaisant	Satisfaisant	Satisfaisant	Satisfaisant	Satisfaisant
Excellent	Excellent	Excellent	Excellent	Excellent

Le déclenchement de la prime résulte de l'application aux critères ci-dessus d'un barème d'appréciations objectives allant de « doit progresser » à « excellent ».

Chaque critère est noté sur 20 points, l'ensemble des critères 5 critères est donc noté sur 100 points. Le seuil de déclenchement de la prime correspond à une note minimum de 60 points (60%).

Le montant de la prime correspond à un pourcentage du montant plafond. Pour chaque agent ce pourcentage correspond à la note obtenue dès lors que cette note dépasse 60%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant, le cas échéant, le montant individuel perçu par chaque agent est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

La part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) sera proratisée en fonction du temps de travail.

Le CIA est versé en une fois annuellement, au mois de juin à la suite de la campagne d'entretiens professionnels.

IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

- **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),

- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Il convient donc d'abroger la délibération suivante :

- délibération n° 2023-18 en date du 3 avril 2023 modifiant les groupes de fonctions relatif à l'indemnité RIFSEEP

En revanche, le RIFSEEP est cumulable, le cas échéant, avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;

Nonobstant son caractère cumulable avec le RIFSEEP et compte tenu des contraintes budgétaires de la commune, il convient également d'abroger les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (pour la collectivité, prime annuelle versée en novembre – délibération 2015-40 et précédentes)

- **Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :**

Conformément à l'article L. 714-8 du code général de la fonction publique :

« L'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article L. 4 peut décider de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficie un fonctionnaire territorial en application des dispositions réglementaires antérieures si ce montant est diminué :

1° Soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire des services de l'Etat servant de référence ;

2° Soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont le fonctionnaire concerné est titulaire ».

Ainsi, les agents ne pourront percevoir, au titre de l'IFSE, un montant de prime inférieur au montant de prime qu'il percevait antérieurement à l'entrée en vigueur de cette modification du RIFSEEP, et ce même si ce montant venait à dépasser les plafonds annuels fixés ci-dessus par cadres d'emploi.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent perçoive davantage au titre du RIFSEEP qu'au titre de son régime indemnitaire perçu antérieurement.

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé dans la limite des montants plafonds annuels fixés ci-dessus.

Toutefois et dans le cas où ce maintien indemnitaire individuel dépasserait les montants plafonds annuels fixés par la collectivité, ce montant ne pourra pas faire l'objet d'une réévaluation à la hausse en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

V. Modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire en cas d'absence :

Par principe, la réduction du régime indemnitaire ne portera que sur la part mensuelle de l'IFSE, toutefois le montant du CIA a vocation à être réajusté après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

En cas d'absence pour congé maladie ordinaire, grève ou absence injustifiée, le montant de l'IFSE sera réduit de 1/30ème pour chaque jour d'absence (justifiée ou non) jusqu'au 10ème jour consécutif, quelle que soit la durée totale d'absence.

Lorsqu'une absence se prolonge au-delà des 10 premiers jours, le montant de l'IFSE sera par la suite maintenu à 100% jusqu'au terme du 3ème mois suivant la déclaration d'absence.

Entre le 4ème et le 6ème mois d'absence consécutifs, le montant de l'IFSE sera maintenu à 50%.

Au-delà de 6 mois d'absence consécutifs, le montant de l'IFSE sera suspendu jusqu'à reprise de l'activité.

En revanche, le régime indemnitaire est intégralement maintenu en cas de :

- Maladie professionnelle

- Accident du travail
- Congés annuels
- Congés pour maternité, paternité ou adoption
- Temps partiel thérapeutique
- Préparation au reclassement (PPR)

Le régime indemnitaire sera suspendu en cas de congé longue maladie (CLM), congé longue durée (CLD) et congé grave maladie (CGM).

VI. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 01/01/2024, après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification, l'ensemble de ces dispositions ne valent que pour l'avenir.

VII. Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

VIII. Voies et délais de recours :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Lyon dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à la majorité décide :

- **D'ABROGER** la délibération n°2023-18 portant sur la modification du RIFSEEP ;
- **D'INSTAURER** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'INSTAURER** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'AUTORISER** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- **DE MODIFIER** le plafond pour les techniciens territoriaux ;
- **D'INDIQUER** que la présente délibération entre en vigueur le 01 janvier 2024 ;
- **DE PREVOIR** les crédits correspondants au budget.

VOTES :

Pour : 17

Contre : 0

Abstention : 5 (M. Paul DIDIER, M. Olivier PERROT et son pouvoir, M. Renaud GEORGE et son pouvoir)

La secrétaire de séance,
Sophie PELLIS



POUR EXTRAIT CONFORME,
La Maire,
Béatrice DELORME

