



DEPARTEMENT DU RHONE / COMMUNE DE SOUCIEU-EN-JARREST

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

N°2023-05-03/10

Nombre de conseillers en exercice : 26

Présents : 19

Votants : 22

Le trois mai deux mille vingt-trois,

Le Conseil municipal de la commune de SOUCIEU-EN-JARREST (Rhône) étant réuni en session ordinaire au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Arnaud SAVOIE, Maire.

Étaient présents : Arnaud SAVOIE, Stéphane PITOUT, Gérard MAGNET, Aurélien BERRETTONI, Magali BACLE, Frédéric LOGEZ, Laurence CHIRAT, Marie-Pierre DUPRE LATOUR, Etienne FLEURY, Nicolas TRICCA, David ZERATHE, Mélanie BRENIER, Daniel ABAD, Bernard CHATAIN, Sylvie BROYER, Marie-France PILLOT, Monique TALEB, Marie-Claude PHIIPE, Brice DEVIF

Membres absents ayant donné pouvoir : Anne-Sophie DEVAUX a donné pouvoir à Arnaud SAVOIE, Catherine CERRO a donné pouvoir à Marie-France PILLOT, Mélanie TRAVIER a donné pouvoir à David ZERATHE

Membres absents excusés : Sylviane LAFONT, Isabelle BRAILLON, Véronique AVENAS, Malo TRICCA

Secrétaire : David ZERATHE

Service instructeur : Ressources humaines

Le Maire
certifie :

OBJET : MODIFICATION DU RIFSEEP – ANNULE ET REMPLACE LA DELIBERATION
N°2022-07-06/10 DU 6 JUILLET 2022

- que la
convocation
du Conseil
municipal
avait été
faite le
24/04/2023

Monsieur le Maire expose :

- acte rendu
exécutoire
après dépôt
en
Préfecture
le :

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 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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 le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu les arrêtés ministériels des corps de référence dans la fonction publique de l'Etat ;

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 la délibération 2022-07-06/10 en date du 06 juillet 2022 portant sur la modification des plafonds du RIFSEEP.

Vu l'avis du comité social technique en date du 03 avril 2023.

Considérant que dans le cadre du groupe de travail des Lignes directrice de gestion et particulièrement du RIFSEEP, un travail de refonte a été mené afin de revoir les conditions de versement et les montants maximums entre autres.

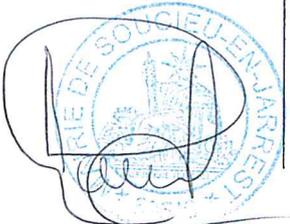
Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, il est proposé à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts, selon les modalités ci-après :

04 MAI 2023

- et
publication
du :

05 MAI 2023

Arnaud
SAVOIE,
Maire



BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP s'applique à tous les agents sur postes permanents et non permanents :

- 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 sous contrat à durée déterminée ou indéterminée à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Ne sont pas éligibles au RIFSEEP :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois aidés...)
- Les agents rémunérés à la vacation
- La police municipale.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés territoriaux
- Les rédacteurs territoriaux
- Les techniciens territoriaux
- Les animateurs territoriaux
- Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine des bibliothèques
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints administratifs territoriaux
- Les adjoints techniques territoriaux
- Les adjoints d'animation territoriaux
- Les adjoints territoriaux du patrimoine
- Les ATSEM

PARTS ET DETERMINATION DES GROUPES ET DES MONTANTS PLAFONDS DE L'IFSE ET CIA

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 plafonds 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.

Envoyé en préfecture le 04/05/2023

Reçu en préfecture le 04/05/2023

Publié le

ID : 069-216901769-20230503-DE20230503_10-DE

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE En €			Montants plafonds retenus par la collectivité en			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% RIFSEEP	Montant en €	En €
ATTACHES TERRITORIAUX								
Groupe 1	Directeur général des services	36 210	6 390	42 600	20 000	15	3 000	23 000
REDACTEURS, ANIMATEURS TERRITORIAUX								
Groupe 1	Responsable Pôle Enfance Responsable RH Finances Chargé mission Enfance Jeunesse	17 480	2 380	19 860	17 480	12	2 100	19 580
TECHNICIENS TERRITOTIRAUX								
Groupe 3	Conducteur de travaux	17 500	2 385	19 885	6 000	10	600	6 600
ASSISTANTES TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DE BIBLIOTHEQUE								
Groupe 2	Responsable bibliothèque	16 720	2 280	19 000	8 000	10	800	8 800
AGT DE MAITRISE, ADJTS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, ANIMATIONS, PATRIMOINE TERRITORIAUX								
Groupe 1	Responsable des Ateliers techniques Adjointe à la responsable des affaires scolaire Gestionnaire RH Gestionnaire Finances Chargé d'Urbanisme Assistante Pôle Enfance Chargé de communication, vie associative et événementiels Gestionnaire Etat-Civil – CCAS Animateur CME ATSEM Agent d'accueil agence postale	11 340	1 260	12 600	5 000	10	500	5 500
Groupe 2	Agents techniques Agent d'accueil Agent d'entretien et Animation Agent d'entretien Agent d'animation Agent chargé d'accueil bibliothèque Agent de service restaurant scolaire	10 800	1 200	12 000	3 000	5	150	3 150

DEFINITION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES CRITERES DE CLASSEMENT

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

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.

Catégorie A : 1 groupe

Catégorie B : 3 groupes

Catégorie C : 2 groupes

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. Influence du poste sur les résultats (contributif, partage, primordial)	Connaissance des procédures (de niveau élémentaire à expertise), Complexité, Difficulté (exécution simple ou interprétation), Autonomie, Initiative, Diversité des tâches, des dossiers..., Simultanéité des tâches, des dossiers..., Influence et motivation d'autrui, Maîtrise d'un logiciel métier, Habilitation, réglementaire, qualification, formation spécifique..., Délégation de signature, Niveau d'études (sans diplôme, en dessous de Bac, Bac+3, Bac+5, et +.	Risques d'accident, de maladie professionnelle, Responsabilité matérielle, valeur du matériel utilisé, Responsabilité pour la sécurité d'autrui, Responsabilité financière, Effort physique, Gestion de groupe, Confidentialité, Relations internes, Relations externes, Travail en soirée, de nuit ou décalé / travail le week-end, le samedi (jamais, parfois, souvent), Travail isolé, Travail avec le public, Procédure de sécurité au travail, Environnement de travail (bruit, intempéries.) Assermentation, Travail sur horaire forfaitaire

INSTAURATION DE L'IFSE*Prise en compte de l'expérience professionnelle pour la modulation individuelle de l'IFSE*

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)	<ul style="list-style-type: none"> - Initiative et force de proposition - Diffuse son savoir à autrui - Partage des connaissances
Connaissance de l'environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des circuits de décision et de l'organigramme : Elus, responsable hiérarchique - Connaissance du fonctionnement de la collectivité - Relation avec le public - Relation avec les partenaires extérieurs
Approfondissement des savoirs, techniques, des pratiques, montée en compétences	<ul style="list-style-type: none"> - Volonté de suivre des formations professionnelles qualifiantes - Volonté de préparer des examens et concours - Aptitude à se documenter - Aptitude à réutiliser les connaissances acquises
Consolidation des conditions d'exercice des fonctions	<ul style="list-style-type: none"> - Développer de l'autonomie - Développer de la polyvalence - Aptitude à savoir gérer les dossiers ou situations complexes, les impondérables, les événements exceptionnels - Transversalité

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.

Réexamen du montant de l'IFSE

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement :

- De fonction,
- De grade ou cadre d'emploi suite à un avancement de grade, de promotion interne ou réussite de concours.

En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Périodicité 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...

INSTAURATION DU CIA

Le CIA varie individuellement selon le pourcentage compris entre 0 % et 100 % du plafond annuel.

Son attribution est étudiée annuellement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, apprécié dans le cadre de la procédure de l'entretien professionnel.

L'attribution individuelle du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants du CIA seront proratisés en fonction de la quotité de travail pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Définition des critères pour la part variable (CIA) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle.

- | | |
|------------------------------|--|
| L'engagement professionnel : | <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacité à s'adapter aux exigences du poste 2. Participation / implication à un projet collectif 3. Investissement personnel 4. Acceptation de nouvelles missions, temporaires
acceptation de tutorat |
| La manière de servir : | <ol style="list-style-type: none"> 1. Résultat professionnels obtenus, réalisation des objectifs. 2. Compétences professionnelles et techniques 3. Qualités relationnelles 4. Compétence à l'encadrement ou à l'expertise, ou aptitudes à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. |

Modalité d'attribution du CIA

Le montant attribué individuellement s'effectuera dans le respect du montant plafond ci-dessus, et se fera par arrêté de l'autorité territoriale

Modalité de Réexamen

Le montant attribué à l'agent fera l'objet de réexamen tous les ans après l'entretien professionnel.

Périodicité de versement

Le CIA est versé annuellement, en novembre suite à l'entretien professionnel pour l'ensemble des agents.

CONDITION DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA

Maintien intégral du régime indemnitaire

Le versement des primes est indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- Congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés de maternité, paternité ou congés d'adoption
- Accident de travail, maladies professionnelles reconnues
- Congés pour formation syndicale.

Maintien partiel du régime indemnitaire

Maintien des primes et indemnités aux agents en congé maladie ordinaire : le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement (ainsi lorsque la rémunération sera versée à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé).

Maintien des primes et indemnités aux agent à temps partiel thérapeutique au prorata de la durée de service.

Suspension du régime indemnitaire

- En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de maladie grave, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du conseil médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné ;

- Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de grève, de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait,
- Durant la Période de Préparation au Reclassement (PPR).

LES REGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

L'IFSE et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de service et de rendement (PSR),
- L'indemnité spécifique de service (ISS),
- L'indemnité de régie.

En application des dispositions actuelles de l'arrêté du 27 août 2015, le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement)
- Les dispositifs composant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielles, GIPA...),
- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS),
- L'indemnité d'astreinte et d'intervention,
- L'indemnité de permanence,
- La prime de responsabilité (pour les emplois fonctionnels),
- Les indemnités composant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Le Conseil municipal, oui cet exposé et après en avoir délibéré, à 16 voix pour, 4 voix contre et 2 abstentions :

INSTAURE l'Indemnité de Fonctions, des Sujétions et d'Expertise dans les conditions indiquées ci-dessus,

INSTAURE le Complément Indemnitaire Annuel dans les conditions indiquées ci-dessus,

DIT que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,

AUTORISE 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,

PREVOIT les crédits correspondants au budget.

Ainsi fait et délibéré, les jours mois et an susdits.

Arnaud SAVOIE,
Maire

