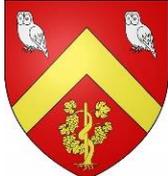


FLEURIEUX SUR L'ARBRESLE



RHÔNE

Publié le 20 décembre 2024

Délibération du Conseil Municipal du 16 décembre 2024

Nombre de Conseillers

En exercice : 19
Présents : 16
Pouvoirs : 3
Votants : 19

Date de Convocation du Conseil Municipal :
10 décembre 2024

L'an deux mil vingt-quatre, le seize décembre à vingt heures, les membres du conseil municipal de la commune de FLEURIEUX SUR L'ARBRESLE proclamés élus par le bureau électoral à la suite des opérations de vote du 16 juin 2024, se sont réunis dans la salle du conseil sur la convocation de Monsieur Diogène BATALLA, Maire conformément aux articles L2121-10 et L2122-15 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Étaient présents : Diogène BATALLA, Alain BENISTY Jean-Pierre BLANCHARD, Isabelle BONNET, Véronique BOUCHARD, Rémi BROSSIER, Raphaël DELOIN, Etienne DUVAL, Albane GENIN, Aymeric GIRARDON, Evelyne GIRARDON, Elvine LEON, Karine LORENZO, Caroline MIRANDA, Léo MOLINIE et Frédérique MOULIGNEAU.

Excusés : Olivier CHAMBE (pouvoir donné à Elvine LEON), Sandra LEZIN, (pouvoir donné à Etienne DUVAL) et Chani PETIT (pouvoir donné à Evelyne GIRARDON).

2024-77 Délibération relative à la modification du Régime Indemnitare de Fonctions, de Sujétions, d'Expertises et d'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : Diogène BATALLA

Monsieur le Maire propose de réviser le Régime Indemnitare de Fonctions, de Sujétions, d'Expertise et d'Engagement Professionnel » (RIFSEEP) mis en place sur la commune depuis 2017.

Il rappelle que la rémunération des agents employés par la commune est basée sur le traitement indiciaire brut auquel peuvent s'ajouter des primes et des indemnités.

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

- Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- Complément Indemnitare d'Activité (CIA), versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

La mise en place d'un régime indemnitare permet de répondre aux objectifs fixés par la commune :

- fidéliser les agents donnant satisfaction ;
- favoriser la motivation ;
- maintenir un taux faible d'absentéisme ;
- améliorer la rémunération des bas salaires ;

- faire évoluer les modes de management ;
- renforcer l'attractivité et faciliter le recrutement.

La mise à jour du RIFSEEP est soumise à des facteurs qui conditionnent les choix en matière de rémunération :

- niveau actuel de la masse salariale ;
- situation financière de la commune ;
- marge de manœuvre budgétaire ;
- attractivité de la collectivité ;
- équilibre interne entre les agents ;
- sentiment de justice et d'équité.

Les modifications suivantes ont impacté :

- l'intégration de certains cadres d'emplois en tant que bénéficiaires du RIFSEEP ;
- la composition des groupes de fonctions ;
- les modalités d'attribution et de versement du CIA ;
- les plafonds de l'IFSE et du CIA ;
- la prise en compte des évolutions réglementaires.

Bénéficiaires du RIFSEEP

Le RIFSEEP est versé aux agents titulaires et stagiaires.

Les agents ayant signé un contrat de droit public pourront également bénéficier du RIFSEEP.

Le RIFSEEP est versé à l'ensemble des agents dont le cadre d'emploi est concerné par cette délibération, le montant étant proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Les cadres d'emploi concernés sont :

- cadre d'emploi des attachés ;
- cadre d'emploi des ingénieurs ;
- cadre d'emploi des secrétaires de mairie ;
- cadre d'emploi des assistants de conservation du patrimoine ;
- cadre d'emploi des rédacteurs ;
- cadre d'emploi des techniciens ;
- cadre d'emploi des adjoints administratifs ;
- cadre d'emploi des adjoints d'animation ;
- cadre d'emploi des adjoints techniques ;
- cadre d'emploi des agents de maîtrise ;
- cadre d'emploi des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Exclusion du RIFSEEP

Les types de contrats ci-dessous ne peuvent pas prétendre au RIFSEEP :

- vacataire ;
- contrat aidé : CUI, CAE, PEC, etc. ;
- contrat d'apprentissage.

Exclusivité et compatibilité du RIFSEEP avec d'autres primes

Le RIFSEEP est exclusif de toute autre prime et indemnité liées aux fonctions et à la manière de servir.

Cependant des exceptions existent, rendant le RIFSEEP compatible avec les primes ci-dessous :

- dispositif d'intéressement collectif ;
- indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIAP, etc.) ;
- sujétions ponctuelles liée à une durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.) ;

- indemnité forfaitaire complémentaire pour les élections ;
- nouvelle bonification indiciaire ;
- prime de responsabilité versée au DGS ;
- rémunération des agents participant à titre accessoire à des activités de formation et de recrutement (jury de concours, etc.) ;
- prime spéciale d'installation ;
- indemnité de changement de résidence ;
- indemnité de départ volontaire.

Conditions d'attribution du RIFSEEP

✓ Groupes de fonctions

La répartition des agents dans les groupes de fonction est proposée comme suit :

- Groupe 1 : A1 direction ;
- Groupe 2 : A2 / B1 / C1 : responsable de service avec encadrement ;
- Groupe 3 : A3 / B2 / C2 : expertise / sujétions particulières / tutorat ;
- Groupe 4 : C3 : agent d'exécution.

Un agent responsable de service sans encadrement sera classé dans le groupe 3.

Les critères suivants sont pris en compte pour la répartition des agents dans les différents groupes : encadrement hiérarchique, confidentialité, animation d'équipe, conseil aux élus, prise de décision, conduite de projet, délégation de signature, habilitation et/ou qualification réglementaire, autonomie requise, prise d'initiative, risque d'accident, responsabilité liée à la sécurité d'autrui, effort physique, charge mentale, contrainte horaire, nombre de lieux d'affectation, degré d'exposition aux administrés.

✓ Expérience professionnelle

L'expérience professionnelle est prise en compte dans la modulation de l'IFSE.

Elle est basée sur la valorisation :

- du parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée à son poste ;
- de sa capacité à exploiter l'expérience acquise par la diffusion de son savoir à autrui, la formulation de propositions pertinentes pour améliorer le travail au quotidien, etc. ;
- de la connaissance de l'environnement de travail, notamment le fonctionnement de la collectivité, les relations avec les élus ou partenaires extérieurs ;
- de l'approfondissement des savoirs techniques.

Conditions de versement de l'IFSE

L'IFSE est versé avec une fréquence mensuelle.

L'IFSE est versée pendant les congés, les autorisations exceptionnelles d'absence, les congés pathologique/maternité/paternité/adoption, les accidents du travail, une maladie professionnelle reconnue.

L'IFSE sera versé en cas de temps partiel thérapeutique au prorata du temps de travail de l'agent.

L'IFSE suit l'évolution du traitement indiciaire de base :

- maladie ordinaire : maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement brut indiciaire ;
- longue maladie/grave maladie : maintien de l'IFSE à hauteur de 33% la première année, puis 60 % les deuxième année et troisième années ;
- congé longue durée : par dérogation, en cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé (exemple congé maladie ordinaire ou congé longue maladie) en

congé longue durée, l'agent conserve le bénéfice de l'IFSE versé durant ce congé, avant la requalification ;

- invalidité temporaire imputable au service : maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement brut indiciaire ;
- période de préparation au reclassement : maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement brut indiciaire.

Conditions de versement du CIA

Cette prime permet de valoriser les agents individuellement.

Le CIA est versé en deux fois, aux mois de juin et décembre.

Cette prime est basée sur les critères suivants :

- nombre d'objectifs atteints fixés lors de l'entretien annuel d'évaluation (trois objectifs fixés par an) ;
- nombre de formations suivies par an, plafonné à deux formations maximum, pour les agents de catégorie C ;
- bonus pouvant être lié par exemple à une charge de travail exceptionnelle et/ou d'une mission réussie et/ou du remplacement en interne d'un agent absent, etc.

Le CIA varie de 0 € au plafond maximal détaillé dans le tableau ci-après.

Le montant du CIA n'est pas reconduit automatiquement d'une année à l'autre, mais reste basé sur les critères énoncés ci-dessus. Il sera donc réévalué chaque année.

Le CIA peut être versé pendant :

- les congés, les autorisations exceptionnelles d'absence, les congés pathologique/maternité/paternité/adoption, les accidents du travail, une maladie professionnelle reconnue ;
- en cas de temps partiel thérapeutique au prorata du temps de travail de l'agent ;
- en cas de période préparatoire au reclassement.

Le CIA peut être supprimé si l'agent est en congé longue/grave maladie ou en congé longue durée.

Réexamen du RIFSEEP

Les modalités de l'attribution individuelle du RIFSEEP seront réexaminées tous les quatre ans.

Plafonds maximaux pour l'IFSE et le CIA

Le bureau réuni le 14 octobre 2024 a proposé de fixer le montant du RIFSEEP par groupe de fonctions comme suit :

Groupe	Cadre d'emploi	IFSE maximum	CIA maximum
A1 : direction	Attaché	36 210 €	6 390 €
	Ingénieur	36 210 €	6 390 €
	Secrétaire de Mairie	36 210 €	6 390 €
A2 : responsable de service avec encadrement	Attaché	32 130 €	5 670 €
	Ingénieur	32 130 €	5 670 €
A3 : expertise / sujétions particulières / tutorat	Attaché	25 500 €	4 500 €
	Ingénieur	25 500 €	4 500 €
B1 : responsable de service avec encadrement	Rédacteur	16 720 €	2 280 €
	Technicien	16 720 €	2 280 €
	Assistant de conservation du patrimoine	16 720 €	2 280 €

Groupe	Cadre d'emploi	IFSE maximum	CIA maximum
B2 : expertise / sujétions particulières / tutorat	Rédacteur	14 960 €	2 040 €
	Technicien	14 960 €	2 040 €
	Assistant de conservation du patrimoine	14 960 €	2 040 €
C1 : responsable de service avec encadrement	Adjoint administratif	11 340 €	1 260 €
	Agent de maîtrise	11 340 €	1 260 €
	Adjoint technique	11 340 €	1 260 €
	Adjoint d'animation	11 340 €	1 260 €
	Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles	11 340 €	1 260 €
C2 : expertise / sujétions particulières / tutorat	Adjoint administratif	10 800 €	1 200 €
	Agent de maîtrise	10 800 €	1 200 €
	Adjoint technique	10 800 €	1 200 €
	Adjoint d'animation	10 800 €	1 200 €
	Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles	10 800 €	1 200 €
C3 : agent d'exécution	Adjoint administratif	10 400 €	1 150 €
	Agent de maîtrise	10 400 €	1 150 €
	Adjoint technique	10 400 €	1 150 €
	Adjoint d'animation	10 400 €	1 150 €
	Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles	10 400 €	1 150 €

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L 712-1, L 714-1, L 714-4 à L 714-6 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 20 mai 2014 pris pour l'application au corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat 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 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat 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 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des attachés des administrations de l'Etat 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 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques 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 pris pour l'application au corps des ingénieurs des travaux publics 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 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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 la délibération 2016-84 relative à la modification du régime indemnitaire des agents communaux ;

VU la délibération 2018-47 intégrant les modalités de rémunération de la filière culturelle au régime indemnitaire des agents communaux dénommés RIFSEEP ;

VU l'avis du Comité Social Territorial du Centre de Gestion du Rhône en date du 16 décembre 2024 ;

CONSIDERANT la volonté de la commune de réexaminer le RIFSEEP ;

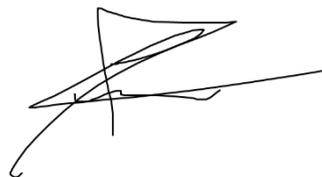
Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide à l'unanimité :

- **D'ABROGER** la délibération 2016-84 ;
- **D'ABROGER** la délibération 2018-47 ;
- **DE MODIFIER** le RIFSEEP selon les modalités précisées ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2025 ;
- **DE FIXER** par arrêté individuel le montant de l'IFSE versé à chaque agent concerné à compter du 1^{er} janvier 2025 ;
- **DE VERSER** l'IFSE par mois à chaque agent concerné à compter du 1^{er} janvier 2025 ;
- **DE FIXER** par arrêté individuel le montant du CIA versé à chaque agent ;
- **DE VERSER** le CIA en juin et décembre de l'année N+1 à chaque agent concerné, montant qui sera basé sur les entretiens annuels de l'année N ;
- **DE PRÉCISER** que le versement du CIA basé sur les entretiens 2024 aura lieu en juin et décembre 2025 à chaque agent concerné ;
- **DE DIRE** que les crédits sont prévus au chapitre 012 du budget principal de la commune.

Le Maire
Diogène BATALLA

A blue ink signature of Diogène Batalla, written over a circular official stamp of the commune of Saint-Genès-le-Mal. The stamp contains the text 'COMMUNE DE SAINT-GENÈS-LE-MAL' and '1913'.

Le secrétaire de séance
Léo MOLINIE

A black ink signature of Léo Molinie, written in a stylized, cursive manner.