

**DÉPARTEMENT  
DU RHÔNE**

**Arrondissement  
de Lyon**

**Métropole de Lyon**

**République Française**

**COMMUNE DE SAINTE FOY-LÈS-LYON**

**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES**

**DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Nombre de membres  
art. 16 Code Municipal : **35**

en exercice : **35**

qui ont pris part à la  
délibération **35**

Séance du 19 décembre 2024

Liste des délibérations publiée le 27 décembre 2024

Date de convocation du Conseil Municipal : 13 décembre 2024

Nombre de conseillers municipaux en exercice au jour  
de la séance : 35

Présidente : Mme Véronique SARSELLI

Secrétaire : Mme Emmanuelle VIEUX-ROCHAS

Secrétaire auxiliaire : M. Claude ROIRE,

Directeur général des services

**OBJET**

**13**

**Refonte du régime  
indemnitaires tenant compte  
des fonctions, sujétions,  
de l'expertise et de  
l'engagement professionnel**

Membres présents : Mmes et MM. SARSELLI, BAZAILLE, MOUSSA, BARRELLON, GIORDANO, RODRIGUEZ, GOUBET, NOVENT, BOIRON, ESCOFFIER, MOMIN, CAUCHE, DUMOND, GUERINOT, BARRIER, PONS, FUSARI, JACOLIN, FUGIER, ASTRE, DUPUIS, ROSAIN, PASSELEGUE, CHOMEL de VARAGNES, VINCENS-BOUGUEREAU, VIEUX-ROCHAS, LATHUILLIÈRE, REPLUMAZ, MIHOUBI, KOWALSKI, GILLET, MAMASSIAN, SCHMIDT, de PARDIEU,

Membre excusée : Mme MOREL-JOURNEL (pouvoir à Mme CHOMEL de VARAGNES).

Madame le Maire explique que la refonte du régime indemnitaire est l'occasion de mettre en œuvre une politique volontariste en matière de rémunération en faveur du personnel qui agit au quotidien au service des Fidésiens, en reconnaissant, par exemple, le volontariat des agents dans certaines situations. C'est aussi un moyen de renforcer l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur. Enfin, la présente délibération vise à harmoniser et simplifier ce dispositif de régime indemnitaire, le rendant de fait plus lisible par les agents.

Afin de garantir l'équité entre l'ensemble des agents et des services de la collectivité, le travail a été mené en partenariat avec les directeurs de pôle, pour évoquer dans le détail, notamment, les sujétions ou conditions de travail particulières des agents de chaque service.

Lors du CST du 5 juin les objectifs suivants ont été partagés avec les membres du CST, fixant une ligne de conduite dans l'élaboration de cette refonte :

- Valoriser l'engagement professionnel et l'investissement des agents
- Assurer une équité entre les postes et filières
- Garantir l'égalité Femmes / Hommes
- Adopter une nouvelle délibération cadre, prévoyant des modalités d'évolution du classement des postes et les règles de versement
- Favoriser l'attractivité de la collectivité et fidéliser les agents
- Contrôler l'évolution de la masse salariale

En amont du CST, les représentants du personnel ont été associés au projet de refonte du RIFSEEP. Le DGS et la DRH les ont conviés aux réunions de concertation organisées les 1<sup>er</sup> octobre et 13 novembre 2024.

Il est proposé de réviser le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

**Préambule**

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique (CGFP).

Le RIFSEEP se compose de :

- L'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Ce régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. À chaque groupe, est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La Ville de Sainte Foy-les-Lyon a, depuis 2017, délibéré pour mettre en place ce régime indemnitaire pour tous les cadres d'emploi concernés, à travers plusieurs délibérations.

Afin de garantir une équité entre les filières et, dans le cadre d'un travail sur la refonte du régime indemnitaire, eu égard à l'évolution des postes, des métiers et de l'expertise ; la présente délibération a vocation à annuler et remplacer les délibérations relatives à l'instauration du RIFSEEP en date du 20 décembre 2017, du 24 mai 2018, du 22 novembre 2018, du 21 mars 2021 et du 25 mai 2023.

## **I/ Les agents concernés**

### A/ Statuts et cadres d'emploi

Le RIFSEEP est attribué :

- aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné et affectés sur un poste permanent inscrit au tableau des effectifs.
- aux personnels contractuels de droit public exerçant les fonctions des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP sur poste permanent (articles 332-13 et 332-14 du CGFP) et poste non permanent (accroissement temporaire d'activité, saisonniers, contrat de projet, etc. ). Les agents contractuels de droit public se verront attribuer le régime indemnitaire applicable au groupe de fonctions auquel le poste qu'ils occupent est rattaché.

Les personnels exclus sont :

- les assistantes maternelles
- les collaborateurs de cabinet
- les contractuels de droit privé dont les contrats d'apprentissage

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois à l'exclusion de ceux n'étant pas intégrés dans ce cadre réglementaire, à savoir :

- professeurs d'enseignement artistique
- assistants d'enseignement artistique
- filière sécurité police

### B / Position administrative

Le montant de l'IFSE reste inchangé en cas de :

- congé annuel, RTT, jour pris sur le compte épargne temps, jour d'autorisation spéciale d'absence, congé bonifié
- congé de maladie ordinaire à plein traitement, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) (dont accidents de service et congé pour maladie professionnelle)
- congé de maternité (y compris congé pathologique), de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- formation professionnelle

- congé de formation syndicale, décharge totale ou partielle de service pour exercer un mandat syndical

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement :

- Demi traitement dans le cadre d'une maladie ordinaire.
- Temps partiel thérapeutique pour les fonctionnaires CNRACL
- temps partiel de droit ou sur autorisation
- Temps non complet

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le temps de travail effectif dans les situations suivantes de :

- arrivée ou départ de la collectivité au cours du mois.
- temps partiel pour motif thérapeutique de la sécurité sociale pour les fonctionnaires IRCANTEC et pour les contractuels de droit public

L'IFSE n'est pas versée en cas de :

- Congé Longue Maladie (CLM) ou Congé Longue durée (CLD) à plein traitement ou à demi-traitement. Dans l'hypothèse où l'agent bascule en congé longue maladie ou longue durée et que ce congé recouvre une période de congé en maladie ordinaire, l'agent n'est pas astreint à rembourser l'IFSE perçue lors du congé de maladie ordinaire.
- Disponibilité d'office (DO) pour raisons de santé (avec ou sans versement des indemnités journalières dites de coordination, ou avec maintien du demi-traitement dans l'attente d'une décision de la collectivité subordonnée à l'avis d'une instance médicale)
- Maintien des droits à titre conservatoire dans l'attente de l'avis d'une instance médicale, ou de la mise en retraite
- Congé de formation professionnelle (indemnisé ou non)
- Congé parental, congé de proche aidant, congé de solidarité familiale
- Suspension de fonction, exclusion temporaire de fonction
- Grève de l'agent (retenue proportionnelle à la durée de l'exercice du droit de grève de l'agent)

Pour les agents en période de préparation au reclassement (PPR) ou dans une situation de transition professionnelle pour raison de santé :

- Maintien du régime indemnitaire (IFSE et CIA) de la situation précédente jusqu'à nouvelle affectation
- En l'absence de versement du régime indemnitaire sur la situation précédente (CLM CLD, disponibilité d'office, etc...) ,versement d'un IFSE et CIA équivalent au minimum prévu dans le premier groupe du cadre d'emploi (CG4, BG3 ou AG4)

Pour les agents en situation de transition professionnelle pour des raisons ne relevant pas de leur état de santé :

- versement d'un IFSE et CIA équivalent au minimum prévu dans le premier groupe du cadre d'emploi (CG 4, BG3 ou Ag4)

Le CIA sera versé dans les conditions prévues au chapitre IV, en fonction de l'évaluation professionnelle de l'agent. au prorata du temps de travail et, dans le cas d'une arrivée ou d'un départ de la collectivité en cours d'année civile, au pro-rata du temps de présence dans la collectivité.

Le demi traitement et le temps partiel thérapeutique n'a pas d'impact sur le montant du CIA

### **II/ Le classement des postes dans des groupes de fonction**

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par l'article II de la présente délibération.

#### A/ Critères de classement

Le classement a été réalisé à partir des trois critères suivants, et de différents indicateurs inhérents.

- Critère professionnel n° 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Indicateurs : responsabilité d'encadrement direct et niveau d'encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de coordination, responsabilité de projet ou d'opération, ampleur du champ d'action

- Critère professionnel n° 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions

Indicateurs : Connaissances, complexité des missions, niveau de qualification requis, difficulté (exécution simple ou interprétation), autonomie, initiative, diversité et / ou simultanéité des tâches, des dossiers ou projets, diversité des compétences

- Critère professionnel n°3 : Degré d'expositions au poste au regard de l'environnement professionnel

Indicateurs : Responsabilité décisionnelle, responsabilité pour la sécurité d'autrui, diversité des interlocuteurs, vigilance, risque d'accident, , risque juridique et/ou financier, responsabilité relative à la sécurité et la santé, responsabilité financière, effort physique, tension mentale, nerveuse, confidentialité,

#### B/ Tableau des groupes de fonctions

Pour chaque groupe de fonction, ont été identifiées des typologies de poste appelé « métaprofil » permettant à l'autorité territoriale de procéder au rattachement de chaque poste.

Groupe	Cadres d'emploi	Métaprofil
AG1	Attaché , Ingénieur	DGS Directeurs, membres du CODIR
A G2	Attaché, ingénieur, conseillers des APS, conservateur du patrimoine, conservateur de bibliothèque, bibliothécaire territorial, cadre de santé,	Chef d'un service ou de projet ou d'un établissement hiérarchiquement rattaché à un directeur
A G3	Puériculteur, attaché , ingénieur, cadre de santé, conseiller des APS, Éducateur de jeunes enfants	Adjoint au chef de service, responsable d'établissement rattaché à un chef de service
A G4	Attaché, ingénieur, assistant socio-éducatif, éducateur de jeunes enfant, infirmier en soins généraux,	Chargé de mission, chargé de projets, conseiller qualifié ou expert – sans encadrement hiérarchique
B G1	Rédacteur, technicien, animateur, ETAPS	Chef d'un service ou de projet ou d'un établissement
B G2	Animateur, assistant de conservation, rédacteur, ETAPS, technicien	Adjoint au chef de service , encadrant intermédiaire, chargé de projets ou missions nécessitant une expertise
B G3	Animateur, assistant de conservation, rédacteur , ETAPS, technicien , auxiliaire de puériculture	Gestionnaire, instructeur, agent exerçant des fonctions nécessitant un diplôme spécifique pour accéder aux fonctions
CG 1	Adjoint administratif, adjoint technique, agent de maîtrise, adjoint d'animation	Chargé d'u service ou d'une unité, gestionnaire à forte expertise,
CG 2	Adjoint administratif, adjoint technique, agent de maîtrise, adjoint d'animation	Gestionnaires spécialisés.

CG 3	Adjoint administratif, adjoint technique, agent de maîtrise, adjoint d'animation	Assistant administratif, adjoint technique spécialisé, avec un diplôme professionnel (niveau 3 minimum) requis pour accéder aux fonctions
CG 4	Adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation	Agent d'exécution, sans diplôme requis pour accéder aux fonctions

### III / L'IFSE

L'IFSE est versée de façon mensuelle aux agents, selon les modalités visées à l'article II.B. Elle est versée au pro-rata du temps de travail. Dans le cas de l'arrivée ou du départ d'un agent en cours de mois, l'IFSE est versée au pro-rata du temps de présence de l'agent au sein de la collectivité.

#### A/ Les montants plafond et socle par groupe de fonction

Pour chaque groupe de fonction, un montant plafond d'IFSE annuel doit être défini : il ne peut pas être plus élevé que le plafond retenu pour la Fonction publique d'État, dans chacun des cadres d'emploi, et doit également reprendre la distinction établie entre les agents non logés et les agents logés pour nécessité absolue de service (noté ALNAS dans les tableaux ci-dessous). Il est décidé de reprendre les montants plafonds de la Fonction publique d'État, transposés dans les cadres d'emploi de la Fonction publique territoriale.

Un montant socle annuel est défini par groupe de fonction, garantissant un montant minimum pour les postes rattachés à ce groupe.

#### **Groupe AG1**

Cadre d'emploi	Montant socle annuel SFL	Montant plafond IFSE annuel	Montant plafond IFSE annuel (ALNAS)
Attaché territorial	9 600 €	36 210 €	22 310 €
Ingénieur territorial	9 600 €	46 920 €	32 850 €

#### **Groupe AG2**

Cadre d'emploi	Montant socle annuel SFL	Montant plafond IFSE annuel	Montant plafond IFSE annuel (ALNAS)
Attaché territorial	6 000,00 €	32 130 €	17 205 €
Ingénieur territorial	6 000,00 €	40 290 €	28 200 €
Conseiller territorial des APS	6 000,00 €	28 800 €	/
Conservateur territorial du patrimoine	6 000,00 €	40 290 €	22 160 €
Conservateur territorial de bibliothèque	6 000,00 €	31 450 €	/
Bibliothécaire territorial	6 000,00 €	27 200 €	/
Cadre territorial de santé	6 000,00 €	25 500 €	/
Puériculteur territorial	6 000,00 €	19 480 €	/
Éducateur territorial de jeunes enfants	6 000,00 €	14 000 €	/

**Groupe AG3**

Cadre d'emploi	Montant socle annuel SFL	Montant plafond IFSE annuel	Montant plafond IFSE annuel (ALNAS)
Attaché territorial	3 600,00 €	25 500 €	14 320 €
Ingénieur territorial	3 600,00 €	36 000 €	25 190 €
Conseiller territorial des APS	3 600,00 €	23 000 €	/
Cadre territorial de santé	3 600,00 €	20 400 €	/
Puériculteur territorial	3 600,00 €	15 300 €	/
Éducateur territorial de jeunes enfants	3 600,00 €	13 500 €	/
Infirmier territorial en soins généraux	3 600,00 €	19 480 €	/
Assistants territorial sociaux-éducatifs	3 600,00 €	19 480 €	/
Conservateur territorial du patrimoine	3 600,00 €	40 290 €	22 160 €
Conservateur territorial de bibliothèque	3 600,00 €	31 450 €	/
Bibliothécaire territorial	3 600,00 €	27 200 €	/

**Groupe AG4**

Cadre d'emploi	Montant socle annuel SFL	Montant plafond IFSE annuel	Montant plafond IFSE annuel (ALNAS)
Attaché territorial	2 400,00 €	20 400 €	11 160 €
Ingénieur territorial	2 400,00 €	31 450 €	22 015 €
Éducateur territorial de jeunes enfants	2 400,00 €	13 000 €	/
Infirmier territorial en soins généraux	2 400,00 €	15 300 €	/
Assistant territorial socio-éducatif	2 400,00 €	15 300 €	/

**Groupe BG1**

Cadre d'emploi	Montant socle annuel SFL	Montant plafond IFSE annuel	Montant plafond IFSE annuel (ALNAS)
Rédacteur territorial	6 000,00 €	17 480 €	8 030 €
Technicien territorial	6 000,00 €	19 660 €	13 760 €
Animateur territorial	6 000,00 €	17 480 €	8 030 €
ETAPS	6 000,00 €	17 480 €	8 030 €

**Groupe BG2**

<b>Cadre d'emploi</b>	<b>Montant socle annuel SFLL</b>	<b>Montant plafond IFSE annuel</b>	<b>Montant plafond IFSE annuel (ALNAS)</b>
Rédacteur territorial	3 600 €	16 015 €	7 220 €
Technicien territorial	3 600 €	18 580 €	13 005 €
Animateur territorial	3 600 €	16 015 €	7 220 €
ETAPS	3 600 €	16 015 €	7 220 €
Assistant territorial de conservation	3 600 €	16 720 €	/
Auxiliaire territorial de puériculture	3 600,00 €	9 000,00 €	

**Groupe BG3**

<b>Cadre d'emploi</b>	<b>Montant socle annuel SFLL</b>	<b>Montant plafond IFSE annuel</b>	<b>Montant plafond IFSE annuel (ALNAS)</b>
Rédacteur territorial	2 400,00 €	14 650 €	6 670 €
Technicien territorial	2 400,00 €	17 500 €	12 250 €
Animateur territorial	2 400,00 €	14 650 €	6 670 €
ETAPS	2 400,00 €	14 650 €	6 670 €
Assistant territorial de conservation	2 400,00 €	14 960 €	/
Auxiliaire territorial de puériculture	2 400,00 €	8 010,00 €	8 010 €

**Groupe CG1**

<b>Cadre d'emploi</b>	<b>Montant socle annuel SFLL</b>	<b>Montant plafond IFSE annuel</b>	<b>Montant plafond IFSE annuel (ALNAS)</b>
Adjoint administratif territorial	3000€	11 340 €	7 090 €
Adjoint technique territorial	3 000,00 €	11 340 €	7 090 €
Agent de maîtrise territorial	3 000,00 €	11 340 €	7 090 €
Adjoint d'animation territorial	3 000,00 €	11 340 €	7 090 €
Adjoint du patrimoine territorial	3 000,00 €	11 340 €	7 090 €

**Groupe CG2**

<b>Cadre d'emploi</b>		<b>Montant plafond IFSE annuel</b>	<b>Montant plafond IFSE annuel (ALNAS)</b>
Adjoint administratif territorial	1 800,00 €	10 800 €	6 750 €
Adjoint technique territorial	1 800,00 €	10 800 €	6 750 €
Agent de maîtrise territorial	1 800,00 €	10 800 €	6 750 €
Adjoint d'animation territorial	1 800,00 €	10 800 €	6 750 €
Adjoint du patrimoine territorial	1 800,00 €	10 800 €	6 750 €

**Groupe CG3**

<b>Cadre d'emploi</b>		<b>Montant plafond IFSE annuel</b>	<b>Montant plafond IFSE annuel (ALNAS)</b>
Adjoint administratif territorial	1 200,00 €	10 500 €	6 500 €
Adjoint technique territorial	1 200,00 €	10 500 €	6 500 €
Agent de maîtrise territorial	1 200,00 €	10 500 €	6 500 €
Adjoint d'animation territorial	1 200,00 €	10 500 €	6 500 €
Adjoint du patrimoine territorial	1 200,00 €	10 500 €	6 500 €
ATSEM	1 200,00 €	10 500,00 €	6 750 €

**Groupe CG4**

<b>Cadre d'emploi</b>	<b>Montant socle annuel SFL</b>	<b>Montant plafond IFSE annuel</b>	<b>Montant plafond IFSE annuel (ALNAS)</b>
Adjoint administratif territorial	900,00 €	10 200 €	6 000 €
Adjoint technique territorial	900,00 €	10 200 €	6 000 €
Adjoint d'animation territorial	900,00 €	10 200 €	6 000 €
Adjoint du patrimoine territorial	900,00 €	10 200 €	6 000 €



### B/ Détermination du montant attribué à chaque poste

Au sein d'un même groupe de fonction, le montant de l'IFSE est modulé selon différents critères, liés à des sujétions particulières du poste occupé, ou encore à l'expérience professionnelle de l'agent occupant le poste. Ces deux critères sont détaillés ci-après.

#### a) Sujétions particulières

Sujétions particulières liées à l'emploi occupé en dehors de toute valorisation dans le cadre de dispositifs indemnitaires cumulables avec le RIFSEEP. La liste ci-dessous est non exhaustive

- gestion de contraintes sécuritaires intégrées à l'exercice des fonctions soit pour le titulaire du poste, soit du fait de sa responsabilité vis-à-vis des usagers ou de tiers sur l'espace public ;
- obligation de se déplacer quotidiennement pour gérer une équipe d'agents d'exécution exerçant en autonomie sur le territoire municipal ;)
- être soumis régulièrement à des rythmes de travail sur des créneaux horaires atypiques de nuit, dimanche et jours fériés en dehors de toute notion d'heures supplémentaires ;
- au quotidien, exercer des activités particulièrement exposées à des risques de troubles musculaires-squelettiques (port de charges lourdes, réalisation de tâches en une durée donnée, ...) ou particulièrement exposées à un environnement particulier (bruit, ...)

#### b) Modulation en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent

Il s'agit de l'expérience professionnelle attendue pour occuper les fonctions, notamment :

- la connaissance de l'environnement professionnel du fait d'un parcours professionnel antérieur particulièrement riche et diversifié
- l'expertise et la technicité nécessaires à l'exercice des missions sur la base de l'éventail des savoirs techniques à maîtriser
- le parcours initial de formation ainsi que des formations en cours de carrière de nature à maintenir le niveau de compétences ou de l'accroître
- la rareté des compétences sur le marché du travail

### C / Conditions de réexamen de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion ou d'une réussite au concours.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.

### **IV/ Le CIA**

En plus de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, il est possible de verser aux agents un complément indemnitaire annuel tenant compte de leur manière de servir et établie à la suite de la procédure d'évaluation individuelle annuelle.

Outre la valeur professionnelle et la manière de servir, et les objectifs fixés à chaque agent, objets principaux de l'entretien annuel d'évaluation, la collectivité souhaite valoriser les agents qui, sur l'année écoulée, se sont impliqués d'une manière particulière au service du collectif de travail.

Ainsi, le CIA sera calculé et versé selon deux composantes définies ci-dessous.

### A/ Composantes du CIA

a) Composante liée à la réussite professionnelle, à la réalisation des objectifs, et à la manière de servir. Il s'agit d'évaluer, sur la base de l'entretien annuel professionnel, les éléments suivants :

- Comportement, aux résultats professionnels et à la réalisation des objectifs à travers les indicateurs suivants :
- Compétences professionnelles et techniques

- Qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie
- Capacités d'encadrement, d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

La grille d'évaluation annexée à l'entretien professionnel, précisera les critères ci-dessus.

Les attributions individuelles varient de 0% à 100% du montant défini pour chaque groupe de fonctions. Le complément indemnitaire attribué au titre d'une année n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il dépend du résultat évalué lors de l'entretien annuel.

b) Composante liée à l'implication de l'agent au service du collectif de travail

Cette composante sera évaluée au regard d'une partie de l'entretien annuel professionnel, dans laquelle l'attention sera portée particulièrement sur les situations suivantes, qui sont différentes de l'évaluation des objectifs :

- La gestion d'un intérim, en remplacement d'un agent absent de manière continue pendant au moins trois mois (hors congés annuels). Il s'agit d'un surcroît d'activité se traduisant par des tâches supplémentaires qui ne peuvent être différées et modifiant de manière substantielle l'organisation du travail habituel.

Le montant sera déterminé en fonction de plusieurs facteurs : durée de l'intérim, intérim porté dans sa très grande majorité par l'agent, type de poste remplacé (n+1, collègue ou n-1).

- La gestion d'un tutorat d'une personne en situation d'insertion ou de reconversion professionnelle (handicap, reclassement, contrat aidé...).

Le montant sera déterminé en fonction de plusieurs facteurs : durée du tutorat, tutorat porté dans sa très grande majorité par l'agent ou partagé entre plusieurs agents.

- L'investissement particulier de l'agent sur un projet d'ampleur exceptionnelle pour la collectivité, ayant eu un fort impact sur sa charge de travail classique

Une commission interne d'harmonisation se réunira une fois par an afin de déterminer les montants de cette seconde part du CIA, au vu du rendu des entretiens annuels professionnels à ce sujet. Le cas échéant la deuxième composante sera versée en mars de l'année suivante, après réunion de la commission d'harmonisation. Cette composante du CIA n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

B/ Les montants plafonds par groupe de fonction

Groupe	Montant maximum du CIA lié à la réussite professionnelle, la réalisation des objectifs, la manière de servir (variable de 0 % à 100%)	Plafond du CIA <u>global</u> pour le groupe retenu par la collectivité (incluant la composante "investissement sur le collectif du travail" évalué dans le cadre de l'entretien professionnel)
AG1	1 000 €	1 500 €
AG2	1 000 €	1 500 €
AG3	1 000 €	1 500 €
AG4	800 €	1 300 €
BG1	1 000 €	1 500 €
BG2	600 €	1 100 €
BG3	400 €	900 €
CG1	600 €	1 100 €
CG2	400 €	900 €
CG3	350 €	850 €
CG4	350 €	850 €

### **Cas particuliers**

Les agents absents au moment de l'entretien professionnel seront évalués à leur retour, sur la dernière année de présence.

Les agents contractuels qui ne seront pas renouvelés, seront évalués à la fin de leur contrat afin de percevoir la prime CIA dans leur solde tout compte.

### **VI/ Exclusion de cumul avec certaines primes et cumulable avec d'autres indemnités**

Le R.I.F.S.E.E.P ne peut se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ( I.F.T .S)
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S)
- L'ISFE
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés pour les agents bénéficiant d'un IFSE prenant compte de cette sujétion particulière

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercés (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...)
  - La prime de responsabilité versée au DGS.
  - L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
  - L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
  - Le 13ème mois

Le CST réuni le 5 décembre 2024 a, à l'unanimité, dans les deux collèges, émis un avis favorable à ce dossier.

Le conseil municipal est appelé à délibérer et à :

- APPROUVER la refonte du régime indemnitaire tel que défini ci-dessus, applicable à compter du 1er janvier 2025,

- APPROUVER que la présente délibération annule et remplace les délibérations relatives à la mise en place du RIFSEEP du 20 décembre 2017, du 24 mai 2018, du 22 novembre 2018, du 21 mars 2021 et du 25 mai 2023.

Appelé à se prononcer,  
le conseil municipal, à l'unanimité,  
- APPROUVE la refonte du régime indemnitaire tel que défini ci-dessus,  
applicable à compter du 1er janvier 2025,

- APPROUVE que la présente délibération annule et remplace les délibérations  
relatives à la mise en place du RIFSEEP du 20 décembre 2017, du 24 mai 2018,  
du 22 novembre 2018, du 21 mars 2021 et du 25 mai 2023.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits et ont signé au registre les membres présents.



Pour copie conforme,  
Le Maire,

Véronique SARSELLI

Publié en ligne le 20 décembre 2024