

REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DU RHONE

EXTRAIT DU REGISTRE
DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU LUNDI 17 OCTOBRE 2022



Publié le **19 OCT. 2022**

COMMUNE
DE
CALUIRE & CUIRE

Date de convocation du Conseil Municipal : mardi 11 octobre 2022
Nombre de conseillers municipaux en exercice au jour de la séance : 43

N° D2022_100

Président : M. Philippe COCHET
Secrétaire : M. Laurent MICHON

OBJET
EVOLUTION DU RÉGIME
INDEMNITAIRE DE LA
VILLE DE CALUIRE ET
CUIRE

Etaient présents :
M. COCHET, M. TOLLET, Mme MAINAND, M. THEVENOT, M. COUTURIER, Mme BLACHERE, Mme WEBANCK, M. CIAPPARA, Mme HAMZAOUI, M. MICHON, Mme FRIOLL, Mme GOYER, M. DIALLO, Mme CRESPIY, Mme DEL PINO, Mme GUGLIELMI, Mme LINARES, Mme BRAC DE LA PERRIERE, Mme COTON, Mme CHANDIA, M. GUERIN, M. JUENET, M. KRIEF, Mme CORRENT, M. JOINT, Mme LE CARPENTIER, Mme HEMAIN, M. FAIVRE, M. MATTEUCCI, M. DEYGAS, M. TROTIGNON, M. AURELLE M. JOUBERT (par proc. à Mme MAINAND), M. TAKI (par proc. à Mme FRIOLL), M. BALANCHE (par proc. à M. TOLLET), M. PROTHERY (par proc. à Mme BLACHERE), M. MANINI (par proc. à Mme HAMZAOUI), Mme BILLA (par proc. à Mme WEBANCK), M. GILLARD (par proc. à M. TROTIGNON), M. BLANC (par proc. à M. MATTEUCCI), Mme VERNAY (par proc. à M. CIAPPARA)

Etai(en)t absent(s) :
M. ATTAR BAYROU, Mme GEHIN

PREFECTURE

Accusé de réception

Reçu le **19 OCT. 2022**

Identifiant de l'Acte :

069-216900340-20221017-D2022_100-DE

Rapport de : Côte TOLLET

Vu le code général de la fonction publique,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

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°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État 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'État,

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° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale,

Vu la délibération du 16 novembre 1989 portant décision de budgétisation de la prime de fin d'année et des modalités d'attribution,

Vu la délibération du 17 décembre 2012 portant actualisation du régime indemnitaire du personnel municipal,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les agents dont les filières sont concernées,

Considérant les évolutions de la police municipale, il y a lieu de faire évoluer le régime indemnitaire applicable actuellement,

Vu l'avis du comité technique en date du 13 octobre 2022 relatif au nouveau régime indemnitaire applicable aux agents de la Ville,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP, d'en déterminer les critères d'attribution suivants et de faire évoluer le régime indemnitaire de la filière police municipale comme suit :

Article 1 : Les bénéficiaires du RIFSEEP

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné ainsi qu'aux contractuels de droit public au titre des articles L.332-24 à L.332-26, L.332-8, L.332-12, L.332-14, L.352-4 et L.343-1 à 343-3.

Les contractuels recrutés au titre d'un accroissement temporaire d'activité L.332-23 1°, ou saisonnier L.332-23 2° n'ouvrent pas droit au régime indemnitaire.

Pour les contractuels recrutés afin d'effectuer un remplacement temporaire de fonctionnaire, le régime indemnitaire pourra être versé qu'après six mois de contrat à 50 % et après 1 an à 100 % du régime indemnitaire, sauf dans le cas où ce remplacement vise un poste accessible par concours et un diplôme spécifique, auquel cas dès que le contrat dépasse trois mois, le régime indemnitaire pourra être appliqué en intégralité.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Administrateurs territoriaux ;
- Attachés territoriaux ;
- Rédacteurs territoriaux ;
- Adjoints administratifs territoriaux ;
- Ingénieurs en chef territoriaux ;
- Ingénieurs territoriaux ;
- Techniciens territoriaux ;
- Agents de maîtrise territoriaux ;
- Adjoints techniques territoriaux ;
- Conservateurs territoriaux du patrimoine ;
- Conservateurs territoriaux de bibliothèques ;
- Attachés territoriaux de conservation du patrimoine ;
- Bibliothécaires territoriaux ;

- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Adjointes territoriaux du patrimoine ;
- Médecins territoriaux ;
- Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux ;
- Éducateurs de jeunes enfants territoriaux ;
- Auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- Infirmières territoriales,
- Infirmières en soins généraux,
- Puéricultrices,
- Cadres de santé territoriaux ;
- Masseurs, kinésithérapeutes ;
- Psychomotriciens ;
- Conseillers socio-éducatifs territoriaux ;
- Assistants socio-éducatifs territoriaux ;
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- Agents sociaux territoriaux ;
- Conseillers territoriaux des APS ;
- Éducateurs territoriaux des APS ;
- Opérateurs territoriaux des APS ;
- animateurs territoriaux ;
- Adjointes d'animation territoriaux.

Les agents de la filière police municipale ainsi que de la filière d'enseignement artistique ne sont pas visés dans les textes du RIFSEEP et un article spécifique leur sera donc consacré.

Article 2 : Modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP (pour l'IFSE et le CIA) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) et disponibilité suite maladie ordinaire ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement),
- ou lors d'un temps partiel thérapeutique.

Il sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, la disponibilité d'office, conformément à la jurisprudence du Conseil d'État de 21 novembre 2021 et en vertu du principe de parité avec l'État.

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

Article 3 : Maintien à titre individuel

Pour le cas où le nouveau régime indemnitaire serait inférieur au montant actuel de régime indemnitaire d'un fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures sera maintenu en tant que droit acquis.

Article 4 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- 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 (*le CIA est facultatif*).

Article 5 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 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.

	Critères pris en compte
Emplois Fonctionnels	Emplois fonctionnels de direction générale
Groupe 1	- Pilotage stratégique des ressources et des politiques publiques - Exposition externe, - Fonctions managériales soumises à de fortes contraintes individuelles,
Groupe 2	- Fonctions transversales à dimension stratégique, - Management et pilotage des équipes, - Fonctions managériales intégrant une exposition aux partenaires, Rôle de représentation de la collectivité.
Groupe 3	- Management complexe des équipes, - Pilotage de projets complexes, - Management intermédiaire intégrant des responsabilités juridiques, Financières et fonctionnelles.
Groupe 4	- Management expert, - Management de proximité, - Gestion de projets.
Groupe 5	- Postes sans management mais avec des contraintes, - Contraintes horaires fortes non compensées, - Déplacements imposés, - Expertise spécifique.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience, à acquérir des expertises supplémentaires et transversales, qui représentent un intérêt pour le poste et le métier occupé.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans au moins, 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.

L'IFSE est versée mensuellement.

Pour les agents qui tiennent une régie en vertu de l'article R1617-5-2 du Code général des collectivités territoriales, un versement complémentaire d'IFSE sera fait annuellement pour tenir compte de cette contrainte spécifique et sera établi au regard des montants de régie de dépenses ou de recettes.

Article 6 : Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. La collectivité souhaite mettre l'accent sur des projets collectifs mais elle pourra aussi valoriser des engagements individuels.

Seront appréciés en plus des quatre critères suivants :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;

- la contribution de l'agent à un projet d'une ampleur importante pour la Ville, mené à son terme et ayant eu un impact sur la charge de travail classique et donc une implication forte pour l'agent,
- ou une surcharge spécifique et particulièrement impactante sur une durée dépassant trois mois, non remplacée par ailleurs.

Une campagne annuelle sera réalisée après les entretiens annuels pour recenser les situations d'investissement exceptionnel et pour permettre les arbitrages.

Le CIA sera en principe versé annuellement au mois de février N+1 au titre de l'année N, sauf situations particulières.

Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

L'ensemble des postes ont été cotés et classés par groupe de fonction en indiquant les IFSE socles ainsi que les plafonds applicables selon les cadres d'emplois et groupes de fonction.

Voir [tableau joint](#) en Annexe 1

Article 8 : Les autres indemnités et primes

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;

- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- l'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire * voir tableau en annexe 2 des postes concernés ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 : il en est ainsi de la prime de fin d'année établie par la Ville de Caluire et Cuire depuis 1973 qui restera donc versée en novembre en fonction de la présence dans l'effectif de l'agent entre le mois de novembre N-1 et le mois d'octobre N et elle équivaut au traitement indiciaire (TI et NBI) et l'indemnité de résidence). Ses conditions restent inchangées.
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- l'indemnité de responsabilité.

Article 9 : Intérim d'un responsable

En cas d'intérim d'un responsable, la collectivité souhaite valoriser cet intérim dès qu'il dépasse un mois par l'application d'une IFSE correspondant au poste remplacé.

Article 10 : Poste avec logement pour nécessité absolue de service

Certains agents bénéficient du fait de leur fonction d'un logement pour nécessité absolue de service (NAS). Ils ne peuvent prétendre dans ce cas à du régime indemnitaire au titre de l'IFSE sauf pour des postes de manager où cette fonction est prise en compte dans une IFSE minimale. Les agents avec un logement NAS peuvent bien prétendre au CIA au titre des actions et projets menés.

Article 11 : Modification du régime indemnitaire de la filière police municipale

Compte tenu de l'évolution du service de la police municipale dans sa configuration et dans son effectif avec le Centre de supervision urbain, le régime indemnitaire doit être mis à jour et adapté. Les évolutions sont précisées dans le tableau ci-dessous.

Cadre d'emplois	Textes	Nature de l'indemnité		Taux maximum annuel
Agents de Police Municipale	Décret n°97-702 du 31 mai 1997	Indemnité spéciale De fonction	Brigadier chef principal	20% du traitement brut
	Décret n°2000-45 du 20 janvier 2000		Gardien brigadier	20% du traitement brut
	Décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006	Indemnité d'administration Et de technicité	Brigadier chef principal	495,94 €
			Gardien brigadier	469,89 €
<i>Cette indemnité est susceptible d'être affectée d'un coefficient multiplicateur s'échelonnant de 0 à 9</i>				
Chef de service Police municipale	Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002	Indemnité spéciale De fonction	Chef de service police municipale	30% du traitement brut
	Décret n°2003-1013 du 23 octobre 2003		≥B 360	
	Décret n°97-702 du 31 mai 1997	Indemnité horaires Pour travaux supplémentaires	Chef de service principal 1ère	en fonction des heures effectuées
Décret n°2000-45 du 20 janvier 2000	Chef de service principal 2ème		en fonction des heures effectuées	
	Décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006		Chef de service police municipale	en fonction des heures effectuées
Directeur Police municipale	Décret n°97-702 du 31 mai 1997	Indemnité spéciale De fonction	part fixe	7500 € annuel
	Décret n°2000-45 du 20 janvier 2000			
	Décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006		part variable	25% du traitement brut

Article 12 : Maintien du régime indemnitaire de la filière enseignement artistique

La filière d'enseignement artistique n'entre pas dans le RIFSEEP, le régime antérieur et la délibération du 17 décembre 2012 reste donc applicable pour cette filière dans les mêmes termes.

Le Conseil Municipal décide, après avoir délibéré,

à l'unanimité, par 41 voix pour,

- D'INSTAURER un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus pour l'ensemble des filières hormis la police municipale et l'enseignement artistique qui n'ont pas d'équivalence ;
- D'AUTORISER Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- D'ABROGER les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire pour les filières concernées ;
- D'INSTAURER un régime indemnitaire pour la filière police municipale selon les conditions précisées ci-dessus ;
- DE PRÉVOIR et d'inscrire les crédits correspondants au budget RH pour une mise en application au 1^{er} janvier 2023.



POUR EXTRAIT CONFORME
LE MAIRE
Philippe COCHET



TELETRANSMIS EN PREFECTURE LE
LE PRESENT ACTE EST EXECUTOIRE A CETTE DATE
LE MAIRE
Philippe COCHET

19 OCT. 2022

DELAIS ET VOIES DE RECOURS : La présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Lyon dans les deux mois suivants son entrée en vigueur.

4-8]