

**EXTRAIT DU REGISTRE**  
**DES**  
**DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**  
**SEANCE DU LUNDI 23 JUIN 2025**



Publié le 26 JUIN 2025

COMMUNE  
DE  
CALUIRE & CUIRE

Date de convocation du Conseil Municipal : mardi 17 juin 2025  
Nombre de conseillers municipaux en exercice au jour de la séance : 43

N° D2025\_066

Président : M. Côme TOLLET  
Secrétaire : M. Laurent MICHON

OBJET  
RÉVISION DU RÉGIME  
INDEMNITAIRE  
APPLICABLE AUX AGENTS  
DE LA VILLE DE CALUIRE  
ET CUIRE

Etaient présents :  
M. TOLLET, Mme MAINAND, M. THEVENOT, M. COUTURIER, M. JOUBERT, Mme WEBANCK, M. CIAPPARA, Mme HAMZAOUI, M. MICHON, Mme FRIOLL, Mme GOYER, M. DIALLO, Mme DEL PINO, Mme GUGLIELMI, M. TAKI, M. BALANCHE, Mme COTON, Mme CHANDIA, M. GUERIN, M. PROTHERY, M. JUENET, M. MANINI, M. KRIEF, M. JOINT, Mme LE CARPENTIER, M. GILLARD, M. FAIVRE, M. ATTAR BAYROU, M. DEYGAS, M. TROTIGNON, Mme GEHIN, M. COMPAGNON DE LA SERVETTE, M. BUATHIER, Mme PATET, M. MEGEVAND  
Mme CRESPIY (par proc. à M. TOLLET), Mme LINARES (par proc. à M. THEVENOT), Mme CORRENT (par proc. à Mme MAINAND), M. MATTEUCCI (par proc. à Mme LE CARPENTIER), Mme VERNAY (par proc. à M. COUTURIER), M. GUEDJ (par proc. à M. GILLARD), M. DUVAREILLE (par proc. à M. JOUBERT)

Etai(en)t absent(s) :  
M. COCHET

**PREFECTURE**

Accusé de réception

Reçu le ...26 JUIN 2025.....

Identifiant de l'Acte :

069-216900340-20250623-D2025\_066-DE

Rapport de : Côme TOLLET

Par délibérations n°2022-100 du 17 octobre 2022 et n°2023-054 du 3 avril 2023, le Conseil Municipal a mis en place, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le Conseil Municipal a également instauré un

nouveau régime indemnitaire pour les fonctionnaires de la filière Police Municipale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, par délibération n°2024-103 du 16 décembre 2024, conformément aux dispositions suivantes :

- Le Code général de la fonction publique,
- Le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- 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,
- 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,
- Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale,
- Le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des gardes champêtres,
- Les arrêtés ministériels pris pour l'application 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'État.

Dans le cadre d'une mise en conformité des précédentes délibérations, et suite à la parution de la loi n°2025-127 dite de finances pour 2025 en date du 14 février 2025, notamment l'article 189, et du décret n°2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire, qui réduisent à 90 % le traitement pour les périodes de congé de maladie ordinaire pendant les trois premiers mois, et dans un souci d'harmonisation et de clarification, il est proposé de modifier certains articles non conformes et de fusionner l'ensemble des délibérations concernant le régime indemnitaire.

L'avis des membres du Comité Social Territorial a été demandé lors de la séance du 20 juin 2025.

## **I - 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 1 – Les bénéficiaires**

Sont concernés tous les agents titulaires, stagiaires et contractuels mensualisés de droit public sur poste permanent ou dans le cadre d'un remplacement ou d'un contrat de projet, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, exerçant des fonctions dans les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP listés dans le tableau annexé à la présente délibération.

Les contractuels recrutés sur un poste non permanent dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité ou saisonnier (L332-23 du CGFP) et les contractuels de droit privé sont exclus du RIFSEEP.

### **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 en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Suite à la réforme sur l'indemnisation des arrêts de maladie ordinaire, 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,
- 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, en cas de grève (au prorata du temps d'absence), de suspension conservatoire, d'exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

### **Article 3 – 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.

	<b>Critères pris en compte</b>
<b>Emplois Fonctionnels</b>	Emplois fonctionnels de direction générale
<b>Groupe 1</b>	- Pilotage stratégique des ressources et des politiques publiques - Exposition externe, - Fonctions managériales soumises à de fortes contraintes individuelles,
<b>Groupe 2</b>	- Fonctions transversales à dimension stratégique, - Management et pilotage des équipes, - Fonctions managériales intégrant une exposition aux partenaires, Rôle de représentation de la collectivité.
<b>Groupe 3</b>	- Management complexe des équipes, - Pilotage de projets complexes, - Management intermédiaire intégrant des responsabilités juridiques, Financières et fonctionnelles.
<b>Groupe 4</b>	- Management expert, - Management de proximité, - Gestion de projets.
<b>Groupe 5</b>	- 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 4 – Le Complément Indemnitaire 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 5 – 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.

Le tableau correspondant est annexé à la présente délibération.

#### **Article 6 – 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 de l'agent dans l'effectif 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 7 – 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.

## **II – LE RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIÈRE POLICE MUNICIPALE**

### **Article 1 – Les bénéficiaires**

Les bénéficiaires de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) sont les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité et relevant des cadres d'emplois de :

- Directeur de police municipale
- Chef de service de police municipale
- Agent de police municipale

### **Article 2 – La part fixe de l'ISFE**

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel dans la limite des taux suivants :

Cadre d'emplois	Taux maximum individuel En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension
Agents de police municipale	30 %
Chef de service de police municipale	32 %
Directeur de police municipale	33 %

Les montants moyens retenus par l'assemblée sont, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point fonction publique. Ils seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

### **Article 3 – La part variable de l'ISFE**

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont appréciés au regard des critères suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement, d'expertise, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel en tenant compte des observations spécifiées sur le compte rendu d'entretien professionnel.

Le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminé dans la limite des montants suivants :

Cadre d'emplois	Montant annuel individuel maximum en Euros
Agents de police municipale	5 000 €
Chef de service de police municipale	7 000 €
Directeur de police municipale	9 500 €

Le montant de la part variable sera versé mensuellement dans la limite de 50 % du plafond annuel défini par l'organe délibérant, et complété par un versement annuel pour le solde restant.

Les montants seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

#### **Article 4 – Conditions de maintien et/ou suspension applicables à l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement**

Concernant les indisponibilités physiques, et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- congés de 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) ;
- temps partiel thérapeutique.

En revanche, les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, de mise en disponibilité d'office, en cas de grève (au prorata du temps d'absence), de suspension conservatoire, d'exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

#### **Article 5 – Conditions de cumul**

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement a donc vocation à remplacer l'indemnité spéciale mensuelle de fonction ainsi que l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Par contre, elle est cumulable avec :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002,
- les primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail définis par les décrets n°2000-815 du 25 août 2000 et n°2001-623 du 12 juillet 2001.

### **Article 6 – Clause de revalorisation**

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les taux de base seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

### **Article 7 – Dispositions relatives au régime indemnitaire existant**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 les délibérations portant instauration d'une indemnité spéciale mensuelle de fonction et d'une indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les agents relevant du cadre d'emplois de la police municipale est ou sont abrogées.

De plus, lors de l'application de l'ISFE, si, après application des deux parts, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage.

### **III - REGIME INDEMNITAIRE DES ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE**

Pour rappel, les cadres d'emplois des professeurs et des assistants d'enseignement artistique ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP et ce, en raison de leurs statuts spécifiques. Ces cadres d'emplois resteront soumis au régime antérieur et à la délibération n°2012-172 du 17 décembre 2012 dans les mêmes termes.

Les enseignants artistiques (professeurs et assistants) perçoivent l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves, créé par décret du 15 janvier 1993 modifié en faveur des personnels enseignants du second degré de l'éducation nationale.

Le Conseil Municipal décide, après avoir délibéré,

à l'unanimité, par 42 voix pour,

- DE METTRE A JOUR le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et le régime indemnitaire pour la filière police municipale tel que présentés ci-dessus ;
- DE DIRE que les dispositions de la délibération N°2012-172 du 17 décembre 2012 restent inchangées et demeurent applicables en ce qui concerne les cadres d'emplois des professeurs et des assistants d'enseignement artistique ;
- D'AUTORISER le Maire ou son remplaçant à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE, du CIA et de l'ISFE 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 ;
- DE DIRE que la dépense correspondante sera prélevée sur les crédits ouverts au chapitre 012 du budget de la Ville ;
- DE CHARGER le Maire ou son remplaçant de l'exécution de la présente délibération et de signer tout afférent.



POUR EXTRAIT CONFORME  
LE MAIRE  
Philippe COCHET



TELETRANSMIS EN PREFECTURE LE 26 JUN 2025  
LE PRESENT ACTE EST EXECUTOIRE A CETTE DATE  
LE MAIRE  
Philippe COCHET

---

**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.