

## Délibération du Conseil municipal n° 060/2024

Le onze septembre deux-mille-vingt-quatre, le Conseil municipal de la commune de Saint-Martin d'Uriage, dûment convoqué, s'est réuni sous la présidence de Gérald Giraud, Maire.

Date de convocation du Conseil municipal : le cinq septembre deux-mille-vingt-quatre.

Présents : Gérald Giraud, Cécile Conry, Estelle Gignoux, Michel Deridder, Claudine Chassagne, Peggy Briand, Jean-Marc Abramowitch, Roberte Pelletier, François Bernigaud, Didier Bouvard, Gilles Duvert, Marie-Paule Balicco, Arnaud Callec, Isabelle Gloux, Frédéric Cuchet, Gabriel Gandini, Frédéric Jarry, Beate Bersch, Florence Boullen-Murienne, Laurent Robert, Jacqueline Baret, Mathieu Kuntz.

Pouvoirs : Hubert Jeanson à Jean-Marc Abramowitch, Jean-Charles Congard à Claudine Chassagne, Renée-Claire Mancret à Gérald Giraud, Brigitte Dulong à Florence Boullen-Murienne.

Absents : Françoise Berthoud, Juliette Blanchet.

### **Refonte du Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Marie-Paule Balicco, conseillère aux ressources humaines et à l'accessibilité rappelle que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions.

La commune de Saint-Martin d'Uriage, en concertation avec les représentants du personnel, a engagé une démarche, au cours du premier trimestre 2024, visant à refondre le régime indemnitaire des agents.

Ainsi, un groupe de travail a été créé dans le but de faire des propositions devant répondre aux objectifs suivants :

- rendre plus attractifs les emplois de la collectivité notamment les postes à responsabilités,
- mieux tenir compte de certaines sujétions,
- contribuer à l'amélioration du pouvoir d'achat,
- se conformer à la réglementation en vigueur rappelée par la Cour Régionale des Comptes.

Le travail a abouti à des propositions ayant fait l'objet d'échanges au sein des services et des instances de la collectivité. Elles s'appuient sur un nouveau système de cotation des postes tenant compte du niveau de postes et la prise en compte de sujétions et de critères liés aux fonctions exercées.

La présente délibération reprend en partie ces propositions revalorisant le régime indemnitaire de tous les agents entre 15 % et 100 %.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP 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 la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 03 septembre 2024,

Considérant que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour différents cadres d'emplois.

Considérant que le décret n°2020-182 du 27 février 2020 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, et qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

Il se compose :

- d'une part fixe : indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE).
- d'une part variable : complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le Conseil municipal, à l'unanimité (1 abstention), décide :

### **Article 1 : abrogation des délibérations antérieures**

Les délibérations n°148/2016 du 14 décembre 2016, n°67/2018 du 6 juillet 2018, n°83/2019 du 24 juin 2019, n°115/2021 du 15 décembre 2021, n°112/2023 du 22 décembre 2023 sont abrogées.

### **Article 2 : bénéficiaires**

Le régime indemnitaire est attribué aux agents fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel ainsi qu'aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet et temps partiel.

Les agents contractuels de droit privé et les vacataires ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibérations.

### **Article 3 : composantes du RIFSEEP**

Le RIFSEEP est composé de deux parts : l'IFSE et le CIA.

#### **3.1 La part fixe (IFSE)**

L'IFSE est liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle.

Son montant est déterminé en référence au groupe de fonctions du poste occupé par l'agent. Cette classification se fait sur la base de la catégorie du poste et selon le niveau de fonctions, de sujétions et d'expertises de la grille de critères définie par la commune de Saint-Martin d'Uriage.

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel, soit 12 versements dans l'année pour une année civile complète. Les montants inscrits dans la présente délibération sont les plafonds fixés pour des agents travaillant à temps complet. Les montants indemnitaires attribués in fine le sont par arrêté individuel au prorata du temps effectif de travail de l'agent pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

Une part IFSE « régie » supplémentaire est instaurée pour les agents nommés « régisseur titulaire » au sein de la commune.

Une part IFSE « assistant de prévention » supplémentaire est instaurée pour les agents nommés « assistant de prévention » au sein de la commune,

Une part IFSE « tutorat » supplémentaire est instaurée pour les agents nommés tuteur d'un apprenti.

Les modalités de versement et les montants de ces parts supplémentaires de l'IFSE sont détaillés dans l'article 6 de la présente délibération.

### **3.2 La part variable (CIA)**

Le CIA vient valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

La décision d'attribution du CIA et de modulation est faite sur la base de l'entretien professionnel, notamment en fonction des résultats obtenus au cours de l'année précédent son versement.

### **3.3 Réexamen de l'IFSE et du CIA**

Les montants versés au titre de l'IFSE et du CIA font l'objet d'un réexamen obligatoire sans revalorisation automatique :

- En cas de changement de fonctions ou de cadre d'emploi,
- A minima tous les quatre ans

### **Article 4 : Détermination des groupes de fonctions et de cotation des postes**

Les postes sont répartis par catégorie et par groupe comprenant au total dix niveaux :

La catégorie A comprend les groupes A0, A1 et A2, A3.

La catégorie B comprend les groupes B1, B2 et B3.

La catégorie C comprend les groupes C1, C2 et C3.

Le classement des groupes se fait selon les critères ci-dessous :

- Critères relatifs aux fonctions

- le niveau hiérarchique, la place du poste dans l'organigramme
- les enjeux du poste, notamment l'engagement de sa responsabilité
- le management de service et d'agents

- Critère relatif à l'expertise

- niveau de technicité requis
- complexité des missions et des tâches

- Critères relatifs aux sujétions

- risques physiques
- risques psychiques
- forte adaptation au travail, notamment changement d'horaires, de missions, travail en sous effectif régulier
- travail régulier dans des conditions climatiques difficiles

**Article 5 : Détermination des montants plafonds**

Les montants de l'IFSE et du CIA sont définis dans la limite des plafonds mentionnés dans le tableau ci-dessous.

Groupes de fonctions	Cadre d'emplois	Poste	Montants plafonds IFSE en €	Montants plafonds CIA en €	Montants plafonds TOTAL en €
A0	Attaché, ingénieur	Poste fonctionnel (DGS)	20 700	9 300	30 000
A1	Attaché, ingénieur, rédacteur, technicien,	Chef de pôle, responsables de services ressources	13 610	6 250	19 860
A2	Attaché, rédacteur, technicien, Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Responsable de service patrimoine, culture et animation du territoire, urbanisme	11 550	5 450	17 000
A3	Puéricultrice territoriale, Educateur de Jeunes Enfants	Directrice de crèche, Directrice adjointe de crèche, Directrice de résidence autonomie	10 900	4 450	15 350
B1	Animateur, technicien rédacteur, adjoint du patrimoine, agent de maîtrise, adjoint d'animation,	Responsable de service affaires générales, périscolaire, petite enfance, sports et vie associative, restauration Responsable de structure ou d'unité : bibliothèque, accueil périscolaire, voirie, espaces verts, bâtiment, chargé d'opération, et chef de production	8 230	4 370	12 600
B2	ETAPS, agent de maîtrise, technicien, rédacteur, adjoint administratif, auxiliaire de puériculture, adjoint technique, adjoint administratif	Chargé de mission, chargé d'urbanisme, chargé de communication, référent marchés publics, ETAPS, auxiliaire puériculture	7 000	3 960	10 960
B3	Rédacteur, adjoint administratif, adjoint technique, agent de maîtrise	Assistante administrative CCAS	6 500	3 620	10 120
C1	Agent de maîtrise, adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation	Adjoint de service entretien, voirie, bâtiment, espaces verts	6 200	3 540	9 740
C2	Auxiliaire de puériculture, Adjoint administratif, adjoint technique adjoint d'animation, adjoint du patrimoine agent de maîtrise, agent social	Assistante de service (DADT, culture, EEJ), gestionnaire RH/finances, agent d'état civil, ATSEM, agent d'animation de crèche et résidence autonomie, agent de bibliothèque, régisseur, cuisinier, référent satellite de restauration, référent animation, agent de voirie, espaces verts, bâtiment	5 900	3 210	9 110
C3	Adjoint administratif, adjoint technique adjoint d'animation, adjoint du patrimoine agent social	Gardien d'équipements, agents animation péri-entretien, aide cuisinier, agents de restauration et entretien RA, agent polyvalent de restauration, agent de propreté urbaine	5 600	2 990	8 590

**Article 6 : IFSE complémentaires****Article 6.1 : IFSE régie**

La part IFSE régie est instaurée comme suit, elle est versée annuellement au mois de décembre. Les montants retenus sont les montants minimum.

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	A titre indicatif	<i>Montants à définir pouvant être plus élevés que ceux prévus dans les textes antérieurs dans le respect du plafond réglementaire prévu pour la part fonctions du groupe d'appartenance de l'agent régisseur</i>
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	<b>110 minimum</b>
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	<b>110 minimum</b>
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	<b>120 minimum</b>
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	<b>140 minimum</b>
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	<b>160 minimum</b>
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	<b>200 minimum</b>
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	<b>320 minimum</b>
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	<b>410 minimum</b>
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	<b>550 minimum</b>
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	<b>640 minimum</b>
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	<b>690 minimum</b>
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	<b>820 minimum</b>
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	<b>1 050 minimum</b>
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	<b>46 par tranche de 1 500 000 minimum</b>

Cet article vient abroger les dispositions existantes dans les arrêtés individuelles de nomination des régisseurs.

**Article 6.2 : IFSE assistant de prévention**

La part IFSE assistant de prévention est versée annuellement au mois de décembre à chaque agent désigné «assistant de prévention » au sein de la collectivité.

Son montant annuel est fixé à 150 euros.

**Article 6.3 : IFSE tutorat**

La part IFSE tutorat est versée mensuellement aux agent tuteurs d'un apprenti. Son montant mensuel est fixé à 92 euros.

**Article 6.4 : IFSE « remplacement de son supérieur hiérarchique »**

En cas de vacance de poste ou d'indisponibilité de son supérieur, l'agent qui prend en charge les missions du poste vacant et assure l'intérim durant plus d'un mois consécutif pourra se voir attribuer une part IFSE complémentaire dans la limite des plafonds réglementaires autorisés avec un effet rétroactif au 31ème jour du début de la période d'intérim.

Dans les conditions listées ci-dessus, lorsqu'un agent remplace son supérieur hiérarchique il perçoit en supplément la différence entre l'IFSE allouée à son poste et l'IFSE de son supérieur hiérarchique absent.

## **Article 6.5 : IFSE pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants**

Il est intégré dans le RIFSEEP une indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants au profit des agents qui relèvent des cadres d'emplois des adjoints techniques, agents de maîtrise et technicien. L'indemnité est versée aux agents à l'occasion de travaux comportant certains risques d'accidents ou d'inconforts, malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées.

Les taux et montants versés sont ceux prévus par l'arrêté ministériel du 30 août 2001 fixant les taux de base des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Cette part de l'IFSE est versée mensuellement selon le type de travaux et le nombre de demi-journées effectuées dans ce cadre.

## **Article 7 : Indemnité différentielle**

Une indemnité différentielle est maintenue pour conserver à titre individuel le montant indemnitaire dont pouvaient bénéficier certains agents en application des dispositions réglementaires antérieures. Cette indemnité diminuera en cas de revalorisation du régime indemnitaire, jusqu'à disparaître dès que le montant de régime indemnitaire aura atteint le niveau antérieurement acquis.

## **Article 8 : le CIA**

Le montant du CIA est défini en tenant compte de la manière de servir et de l'engagement professionnel évalués lors de l'entretien professionnel de l'année précédent son versement.

Ainsi le montant individuel versé est déterminé à partir des résultats issus de l'évaluation annuelle selon les modalités fixées dans la grille d'évaluation en vigueur. Il est compris entre 0 et 100 % du montant plafond du CIA et proratisé selon le temps de présence de l'année précédent son versement. Il est versé en deux fois (avril et décembre ou mois du versement du solde de tout compte lors d'une mutation ou une fin d'activité).

## **Article 9 : Maintien ou suspension de l'IFSE et du CIA**

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, RTT, repos compensateurs
- Les congés bonifiés
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps
- Les absences liées à une action de formation professionnelle
- Les congés pour formation syndicale
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service
- L'absence due à un temps partiel thérapeutique
- Les absences liées à une autorisation spéciale d'absence
- Absence liée à la Période Préparatoire au Reclassement

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC)
- Le congé parental
- Le congé de proche aidant
- Le congé de solidarité familiale
- Les périodes de disponibilité
- Le congé de formation professionnelle
- La suspension
- L'exclusion temporaire de fonctions
- Les Faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Dans le cas de congés de maladie ordinaire, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement.

#### **Article 10 : Règles de cumul**

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La nouvelle bonification indiciaire
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections

#### **Les crédits sont inscrits au budget primitif 2024.**

Ainsi fait et délibéré le onze septembre deux-mille-vingt-quatre et ont signé les membres présents.

Extrait certifié conforme au registre des délibérations.

Certifié exécutoire en raison de sa télétransmission

Nombre de conseillers en exercice : 28

en Préfecture et de sa publication le : 17/09/2024

Présents : 22, absents : 2, votants : 25 (4 pouvoirs + 1 abstention) Le Maire, Gérald Giraud



Envoyé en préfecture le 17/09/2024

Reçu en préfecture le 17/09/2024

Publié le



ID : 038-213804222-20240911-AG\_DEL2024\_060-DE



For