

## **COMMUNE DE GIVORS**

### **SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 1 DÉCEMBRE 2022**

**Convocation :** 25/11/2022

**Affichage liste délibérations :** 06/12/2022

**Conseillers en exercice :** 35 **PRÉSIDENT :** Monsieur BOUDJELLABA

**Présents :** 33 **SECRÉTAIRE :** Monsieur MEZIK

**L'an deux mille vingt deux, le un décembre à 19 heures, en salle du conseil municipal.**

#### **ÉTAIENT PRÉSENTS**

Monsieur Mohamed BOUDJELLABA ; Madame Laurence FRETY ; Monsieur Foued RAHMOUNI ; Madame Dalila ALLALI ; Monsieur Cyril MATHEY ; Madame Nabiha LAOUADI ; Monsieur Loïc MEZIK ; Madame Françoise BATUT ; Monsieur Azdine MERMOURI ; Madame Martine SYLVESTRE ; Monsieur Alipio VITORIO ; Monsieur Benjamin ALLIGANT ; Monsieur Gregory D'ANGELO ; Madame Audrey PENNETIER-CLAUSTRE ; Madame Solange FORNENGO ; Monsieur Tarik KHEDDACHE ; Madame Delphine PAILLOT ; Madame Christiane CHARNAY ; Monsieur Fabrice RIVA ; Monsieur Jean-Yves CABALLERO ; Monsieur Jonathan LONOCE ; Madame Françoise DIOP ; Monsieur Ali SEMARI ; Madame Isabelle FERNANDES ; Monsieur Robert JOUVE ; Madame Zafer DEMIRAL ; Monsieur Jean-Pierre GUENON ; Monsieur Gaël BON ; Madame Florence MERIDJI ; Monsieur Thomas KUNESCH ; Madame Josiane BONNET ; Monsieur Hocine HAOUES ; Madame Edwige MOIOLI

#### **ABSENTS REPRÉSENTÉS**

Madame Sabine RUTON a donné procuration à Madame Audrey PENNETIER-CLAUSTRE

Madame Nathalie BODARD a donné procuration à Monsieur Fabrice RIVA

**DEL20221201\_17**

#### **REFONTE DU RIFSEEP**

**RAPPORTEUR :** Laurence FRETY

En avril 2017, la collectivité a délibéré sur la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) instauré par décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les fonctionnaires de l'État et donc transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité.

Au conseil municipal du 8 juin 2020, une nouvelle délibération a été prise pour étendre le RIFSEEP à de nouveaux cadres d'emplois non concernés jusqu'à présent.

Il est nécessaire de procéder à une refonte complète de ce système de régime indemnitaire pour différentes raisons :

- Répondre à l'obligation légale de la mise en place de la part CIA (complément Indemnitaire Annuel), non déployée jusqu'à présent ;
- Simplifier la politique indemnitaire de la collectivité dans une logique de transparence vis-à-vis des agents ;
- Faire du RIFSEEP un réel outil managérial permettant de valoriser l'investissement des agents ;
- Faire évoluer les modalités de versement de la prime annuelle (instaurée avant la loi du 26 janvier 1984) avec une volonté notamment d'en faire un levier supplémentaire dans la lutte contre l'absentéisme. Comme il s'agit d'une prime mise en place avant janvier 1984, il est obligatoire de l'intégrer au RIFSEEP pour pouvoir la faire évoluer.

Pour rappel, le RIFSEEP est composé de 2 parts :

- L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) lié à l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Il est applicable à tous les cadres d'emplois sauf aux professeurs et assistants d'enseignement artistique et à la filière police municipale pour lesquels le RIFSEEP n'a toujours pas été transposé à ce stade.

Ces cadres d'emplois font l'objet d'un paragraphe spécifique concernant leur régime indemnitaire.

## **1) L'IFSE**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

### 1-1) Critères professionnels d'attributions de l'IFSE et groupes de fonctions

Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels suivants (critères identiques à ceux retenus en avril 2017) :

- Critère 1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - Positionnement dans l'organigramme (niveau d'encadrement dans la hiérarchie)
  - Volume d'encadrement (nombre d'agents en encadrement direct)
  - Coordination, pilotage ou conception de projets/d'opérations
- Critère 2 : technicité, expertise ou qualité nécessaire à l'exercice des fonctions
  - Niveau de qualification du poste
  - Connaissances particulières requises, complexité du poste
  - Diversité des tâches et des domaines de compétences
  - Responsabilité financière et/ou juridique
  - Responsabilité vis-à-vis de la sécurité des usagers
  - Degré d'autonomie et prise d'initiatives
  - Dimension relationnelle

- Critère 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Pénibilité physique
- Pénibilité psychique (tension mentale, nerveuse)
- Rythme de travail

Au regard de ces critères, il est proposé de repartir globalement sur la même répartition en groupes de fonctions que celles définies en 2017 lors de la mise en place du RIFSEEP, mais de clarifier les fonctions et les niveaux de responsabilités (en lien avec la réorganisation des services qui a eu lieu en 2021) et de mettre fin aux sous groupes de fonctions. Cela s'inscrit dans une logique de simplification et de transparence.

Groupes	Fonctions/Niveaux de responsabilités
A1	Directeur général des services
A2	Directeur de pôles
A3	Directeur de service
A4	Directeur adjoint, directeur d'équipement, responsable de service, chargé de mission/projet, coordinateur, juriste, éducateur de jeunes enfants, acheteur
B1	Directeur de service
B2	Directeur adjoint, directeur d'équipement ou responsable de service
B3	Encadrement de proximité, agent de développement, éducateur sportif, animateur, maître nageur sauveteur, auxiliaire de puériculture, gestionnaire administratif et financier, assistant prévention, instructeur urbanisme, graphiste/chargé de communication, chargé de formation, tout poste de chargé d'instruction
C1	Responsable de service, assistant de direction, graphiste/chargé de communication, gestionnaire administratif et financier, technicien informatique
C2	Référent technique ou responsable d'unité, assistant administratif, animateur, agent de médiathèque, jardinier, agent technique divers corps d'état, mécanicien, ATSEM, aide pédagogique, correspondant scolaire municipal, agent de crèche, assistant archiviste, régisseur technique, agent état civil, photographe/maquettiste, médiateur patrimoine, régisseur
C3	Agent d'accueil, agent d'entretien, agent de propreté, ASVP, agent de vidéo surveillance, agent technique des équipements sportifs, agent logistique, agent reprographie, magasinier, agent de restauration, gardien, toutes fonctions opérationnelles d'exécution

### 1-2) Les fourchettes indemnitaires

Il est nécessaire de prévoir un espace d'évolution professionnelle pour garantir la performance et l'attractivité de la collectivité. Ainsi, plutôt que de raisonner avec des montants fixes, il est proposé d'arrêter pour chaque groupe de fonctions un montant plancher d'IFSE (même si aucune obligation en la matière), et un montant plafond dans un souci de maîtrise de charges de personnel.

Les montants individuels susceptibles d'être alloués au titre de l'IFSE sont donc encadrés par des fourchettes indemnitaires propres à chaque groupe de fonctions. Il est précisé que les montants indiqués ci-dessous sont annuels et bruts pour un temps complet. Ils s'inscrivent dans le respect des plafonds réglementaires prévus pour chaque cadre d'emplois.

Groupes	Fonctions	Montant mini annuel IFSE (versement mensuel)	Montant annuel maxi IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel IFSE
A1	Directeur général des services	18 000 €	30 000 €	1 000 €
A2	Directeur de pôles	12 000 €	18 000 €	1 000 €
A3	Directeur de service	6 000 €	12 000 €	1 000 €
A4	Directeur adjoint, directeur d'équipement, responsable de service, chargé de mission/projet, coordinateur, juriste, éducateur de jeunes enfants, acheteur	4 800 €	8 400 €	1 000 €
B1	Directeur de service	5 000 €	8 400 €	1 000 €
B2	Directeur adjoint, directeur d'équipement ou responsable de service	3 600 €	7 200 €	1 000 €
B3	Encadrement de proximité, agent de développement, éducateur sportif, animateur, maître nageur sauveteur, auxiliaire de puériculture, gestionnaire administratif et financier, assistant prévention, instructeur urbanisme, graphiste/chargé de communication, chargé de formation, tout poste de chargé d'instruction	2 800 €	5 200 €	1 000 €
C1	Responsable de service, assistant de direction, graphiste/chargé de communication, gestionnaire administratif et financier, technicien informatique	2 400 €	4 800 €	1 000 €

C2	Référent technique ou responsable d'unité, assistant administratif, animateur, agent de médiathèque, jardinier, agent technique divers corps d'état, mécanicien, ATSEM, aide pédagogique, correspondant scolaire municipal, agent de crèche, assistant archiviste, régisseur technique, agent état civil, photographe/maquettiste, médiateur patrimoine, régisseur	2 200 €	3 600 €	1 000 €
C3	Agent d'accueil, agent d'entretien, agent de propreté, ASVP, agent de vidéo surveillance, agent technique des équipements sportifs, agent logistique, agent reprographie, magasinier, agent de restauration, gardien, toutes fonctions opérationnelles d'exécution	1 200 €	3 200 €	1 000 €

### 1-3) Bénéficiaires de l'IFSE

Les agents suivants peuvent bénéficier de l'IFSE :

- Agents stagiaires et titulaires ;
- Agents détachés et mise à disposition ;
- Contractuels (sauf saisonniers) ;

Aussi, compte tenu de leur statut spécifique, sont exclus du dispositif les :

- Contractuels recrutés pour un accroissement saisonnier d'activité du fait de l'aspect temporaire du contrat, de responsabilités occupées moindres et de profils moins expérimentés par rapport aux agents occupant les postes de façon permanente ;
- Contractuels de droit privé : apprentis et emplois aidés ;
- Vacataires ;
- Collaborateur de cabinet

### 1-4) Modalités de versement

Dans la limite des plafonds et en application des critères prévus ci-dessus, il est proposé de verser l'IFSE sous 2 modalités différentes : une IFSE mensuelle et une IFSE annuelle.

Les montants d'IFSE mensuelle et annuelle sont proratisés en fonction du temps de présence et du temps de travail de l'agent. Ils suivent les mêmes proportions que le traitement indiciaire pour les agents à temps partiel (y compris les agents à temps partiel thérapeutique).

- IFSE mensuelle :

Le montant est fixé via un arrêté individuel en fonction du groupe de fonctions de l'agent (cf. ci-dessus) et de son expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle doit être différenciée de l'ancienneté (qui correspond à une progression automatique de l'agent liée à sa carrière).

On peut retenir les 3 degrés d'expérience suivants :

- Nouvel arrivant sur la fonction : l'agent débute soit dans l'administration, soit dans le domaine de compétences ;
- Confirmé : l'agent a appris à connaître son domaine de compétences et a vu ses responsabilités s'accroître ;
- Expert : l'agent fait référence dans son domaine de compétences.

Aussi, ce montant peut faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions ou d'emploi, en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois ou au plus tard tous les 4 ans.

Il est à noter que l'autorité territoriale n'est pas tenue de revaloriser systématiquement le montant de l'IFSE.

Ce montant fait également l'objet d'un réexamen en cas de mobilité interne sur un poste correspond à un groupe de fonctions différent (à la hausse ou à la baisse).

**Le montant de l'IFSE mensuelle suit le traitement en cas de congés de maladie ordinaire. En cas de congé de longue maladie, longue durée, grave maladie, le versement de l'IFSE mensuelle est suspendu.**

**Il est maintenu pour tous les autres motifs d'absence : accident du travail ou de service, maladie professionnelle, congés annuels, congé maternité...**

- IFSE annuelle (versée sur la paie de novembre) :

Toujours en application des critères mentionnés précédemment, l'IFSE annuelle permet d'assurer un montant « socle » commun à tous les agents avec un montant de 1 000 € brut versé à chaque agent mais avec l'impact sur l'absentéisme suivant (période de référence du 1<sup>er</sup> novembre N-1 au 30 octobre N\*) :

- Aucune retenue pour toute absence inférieure ou égale à 14 jours sur la période de référence
- Retenue de 40 € brut par jour d'absence à partir du 15<sup>ème</sup> jour d'absence

Aussi, à partir de 40 jours d'absence sur la période, la retenue est totale.

**Sont pris en compte les jours d'absence pour maladie ordinaire, longue maladie, longue durée et grave maladie.**

*\* pour la 1<sup>ère</sup> année de mise en œuvre, en 2023, la période de référence portera sur 11 mois du 2 décembre N-1 au 30 octobre N*

1-5) Les contraintes particulières entraînant une majoration d'IFSE :

- Pénibilité :

La volonté est de mieux prendre en compte la pénibilité sur certains postes. En effet, il est proposé de prévoir une majoration de l'IFSE des agents dont les postes répondent à des contraintes liées à un travail insalubre et salissant cumulées à des contraintes liées à un rythme de travail (horaires coupés, travail de nuit, horaires atypiques) et/ ou des contraintes physiques liées à un travail en extérieur.

Ainsi, à l'heure actuelle, 2 métiers sont clairement identifiés : agent d'entretien et agent de propreté/voirie.

Le montant de la majoration s'élève à 20 € brut par mois, soit 240 € brut par an.

Cette majoration interviendra via le versement de l'IFSE annuelle donc soumis à l'impact absentéisme suivant (période de référence du 1<sup>er</sup> novembre N-1 au 30 octobre N) :

- Aucune retenue pour toute absence inférieure ou égale à 14 jours sur la période de référence
- Retenue de 10 € brut par jour d'absence à partir du 15<sup>ème</sup> jour d'absence.

## **2) Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

### **2-1) Bénéficiaires du CIA**

Les agents suivants peuvent bénéficier du CIA :

- Agents stagiaires et titulaires
- Agents détachés et mise à disposition
- Contractuels sur emplois permanents
- Contractuels sur emplois non permanents (sauf saisonniers)

Aussi, compte tenu de leur statut spécifique, sont exclus du dispositif les :

- Contractuels recrutés pour un accroissement saisonnier d'activité du fait de l'aspect temporaire du contrat, de responsabilités occupées moindres et de profils moins expérimentés par rapport aux agents occupant les postes de façon permanente ;
- Contractuels de droit privé : apprentis et emplois aidés ;
- Vacataires ;
- Collaborateur de cabinet.

Un agent présent moins de 2 mois sur la période de référence (1<sup>er</sup> juin N-1 au 30 mai N) ne pourra pas faire l'objet d'une évaluation et donc ne pourra pas bénéficier du CIA.

Les agents en congés de longue maladie, longue durée ou grave maladie, absents toute l'année, ne pourront pas bénéficier du CIA.

Les montants de CIA sont proratisés en fonction du temps de présence et du temps de travail de l'agent. Ils suivent les mêmes proportions que le traitement indiciaire pour les agents à temps partiel (y compris les agents à temps partiel thérapeutique).

### **2-2) Modalités de versement**

L'investissement et l'engagement professionnel de l'agent sont appréciés tout au long de l'année et un bilan global est établi lors de l'entretien professionnel de l'agent.

Le CIA est versé à la suite de la campagne des entretiens d'évaluation, celle-ci ayant lieu entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 mai de chaque année, en fonction d'une grille spécifique complétée par le responsable hiérarchique de l'agent.

Dans le respect des plafonds réglementaires prévus pour chaque cadre d'emplois, le montant du CIA est identique à tous les groupes de fonctions et déterminé ainsi :

<u>Niveau d'évaluation de l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent</u>	<u>Montant CIA</u>
Insuffisant	0 €
Amélioration attendue	400 €

Conforme aux attentes	800 €
Investissement au-delà des attentes	1 200 €

Afin d'assurer une équité de traitement, le N+2 de l'agent émettra un avis sur le montant du CIA décidé par le N+1.

Ensuite, après retour des grilles d'évaluation, un arbitrage sera réalisé par un comité d'harmonisation qui se réunira chaque année avant le versement du CIA.

Ce collège d'harmonisation sera composé du directeur général des services, du directeur du CCAS, du directeur des ressources humaines et des directeurs de pôle.

La décision finale revient à l'autorité territoriale qui prend un arrêté d'attribution individuel.

Pour finir, une instance de recours à l'amiable est prévue pour les agents qui contesteraient leur montant de CIA.

Cette instance de recours sera composée de l'adjoint délégué aux RH, du DGS, de la DRH, des représentants du personnel, de l'agent concerné et de son N+1. L'agent devra apporter des éléments factuels et concrets pour justifier d'une demande de révision de son montant de CIA.

## **2) Régime indemnitaire des assistants et des professeurs d'enseignement artistique**

Comme mentionné précédemment, les cadres d'emplois d'assistants et de professeurs d'enseignement artistique, à ce stade, ne sont pas intégrés au RIFSEEP.

Aussi, il est proposé un maintien de leur régime indemnitaire actuel à savoir le versement de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves avec une part fixe et une part modulable réservée aux responsables de département.

Les montants sont prévus par des textes réglementaires et sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Par ailleurs, à titre dérogatoire, afin de ne pas léser les professeurs du conservatoire et parce qu'il n'existe pas de marge de manœuvre pour intégrer le montant de la prime annuelle à leur régime indemnitaire actuel, il est proposé le maintien de la prime annuelle.

## **2) Régime indemnitaire des policiers municipaux**

Les agents de la filière police municipale ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

Aussi, il est proposé de revoir les modalités de versement de leur régime indemnitaire pour permette d'intégrer le montant de la prime annuelle via un versement mensuel et un versement annuel.

### **Versement mensuel :**

Le régime indemnitaire mensuel est composé de deux primes :

- L'indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents et des chefs de service de police municipale ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

**Pour l'indemnité spéciale**, il est proposé de revaloriser son montant à savoir les conditions d'attribution suivantes :

- Chef de service de police municipale principal de 1ère classe, principal de 2ème classe et chef de service de police municipal à partir du 3ème échelon : indemnité égale à 30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors SFT et indemnité de résidence) ;

- Chef de service de police municipale jusqu'au 2ème échelon : indemnité égale à 22 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors SFT et indemnité de résidence) ;
- Cadre d'emplois des agents de police municipale : indemnité égale à 20 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors SFT et indemnité de résidence) ;

**Le montant de l'IAT mensuel** est déterminé par l'autorité territoriale qui ne peut dépasser 8 fois le montant de référence du grade considéré, il est proposé les montants d'IAT mensuels suivants :

- Policiers municipaux : coefficient IAT égal à 4 ;
- Responsable opérationnel : coefficient IAT égal à 5 ;

Ces 2 primes versées suivent les mêmes règles de versement que l'IFSE mensuelle en matière de temps de travail et d'absentéisme.

**Versement annuel :**

Au mois de novembre, selon les mêmes modalités de versement que l'IFSE annuelle, il est proposé de revaloriser l'IAT des agents pour 12 mois selon les proportions suivantes :

- Policiers municipaux : évolution du coefficient d'IAT de 4 à 5 ;
- Responsable opérationnel : évolution du coefficient d'IAT de 5 à 6.

Avec l'impact sur l'absentéisme suivant (période de référence du 1<sup>er</sup> novembre N-1 au 30 octobre N\*) :

- Aucune retenue pour toute absence inférieure ou égale à 14 jours sur la période de référence
- Retenue de 20 € brut par jour d'absence à partir du 15<sup>ème</sup> jour d'absence

**Sont pris en compte les jours d'absence pour maladie ordinaire, longue maladie, longue durée et grave maladie.**

*\* pour la 1ère année de mise en œuvre, en 2023, la période de référence portera sur 11 mois du 2 décembre N-1 au 30 octobre N*

Puis au mois de juin, dans la même logique que le CIA, il est proposé d'établir 2 points d'IAT en variable pour tous en fonction de l'évaluation de l'agent, à savoir :

Niveau d'évaluation de l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent	Evolution coefficient IAT
Insuffisant	0
Amélioration attendue	+ 0,75
Conforme aux attentes	+ 1,5
Investissement au-delà des attentes	+ 2

Le versement interviendra en une fois sur la paie de juin selon les mêmes modalités que le CIA.

Au cumul, la collectivité assure que le montant annuel de l'IAT de chaque agent ne dépassera pas 8 fois le montant de référence du grade considéré.

Vu l'avis favorable à l'unanimité des collègues employeurs ainsi que l'avis défavorable à l'unanimité des représentants du personnel rendu lors du comité technique du 29 novembre 2022, convoqué une seconde fois suite à l'avis défavorable à l'unanimité des représentants du personnel rendu lors du comité technique du 21 novembre 2022 ;

**LE CONSEIL MUNICIPAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,**

**A LA MAJORITÉ DES SUFFRAGES EXPRIMÉS AVEC :**

**27 VOIX POUR**

**5 VOIX CONTRE**

Madame CHARNAY ; Monsieur LONOCE ; Madame  
DIOP ; Monsieur SEMARI ; Monsieur HAOUES

**3 NE PRENNENT PAS PART AU VOTE** Monsieur RIVA ; Madame BODARD ; Madame  
MOIOLI

**DÉCIDE**

- D'APPROUVER la modification du régime indemnitaire telle que précisée ci-dessus ;
- D'ABROGER toutes les délibérations relatives au RIFSEEP prises précédemment ;
- DE DÉCIDER le maintien, à titre dérogatoire, de la prime annuelle uniquement pour les assistants et les professeurs d'enseignement artistique ;
- DE DIRE que les dispositions prévues dans la présente délibération seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- DE DIRE que pour la première année de mise en œuvre de la présente délibération, la période de référence pour la prise en compte de l'absentéisme débutera le 2 décembre 2022 ;
- D'AUTORISER monsieur le maire à fixer par arrêté municipal le montant perçu par chaque agent, en matière de régime indemnitaire, dans le respect des principes exposés ci-dessus ;
- D'INSCRIRE chaque année au budget, chapitre 012, les crédits correspondants.

Le maire,

Mohamed BOUDJELLABA

Le secrétaire de séance,

Loïc MEZIK

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours administratif devant monsieur le maire de Givors dans le délai de deux mois à compter de sa publication. L'absence de réponse dans un délai de deux mois vaut décision implicite de rejet. Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal Administratif de Lyon sis 184 rue Duguesclin 69433 Lyon Cedex 03 ou sur le site <https://citoyens.telerecours.fr/>, dans le délai de deux mois à compter de la publication de la présente délibération ou à compter de la réponse de l'administration si un recours administratif a été préalablement déposé.