

RIFSEEP

Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel de la Ville d'Oullins

Version mise à jour par la Délibération n° 20221201_11 du 1er décembre 2022

PRÉAMBULE

Pour rappel, la volonté de la Ville d'Oullins est de faire du régime indemnitaire un levier managérial répondant à des objectifs :

- de simplification et de transparence de la politique indemnitaire dans la mesure où le RIFSEEP se substitue à la diversité des primes existantes ;
- d'harmonisation et d'égalité car l'exercice des fonctions et la récompense de l'investissement personnel prévalent sur le grade détenu et la filière d'appartenance.

Au regard de l'actualité réglementaire la Ville d'Oullins a précisé la politique indemnitaire qu'elle souhaite mettre en œuvre, conformément à ses objectifs, ses ressources et son organisation.

Au regard de l'enjeu majeur qu'a représenté cette réforme, tant sur le plan humain que financier, il a été nécessaire de constituer deux groupes de travail, l'un associant les représentants du personnel et l'autre les membres du comité de direction. Ces groupes ont été pilotés par l'adjoint délégué aux ressources humaines et la direction générale. La présente délibération est ainsi le fruit d'un important processus de concertation dont la qualité des débats a constitué un véritable atout. Le dialogue social s'est déroulé dans le respect des valeurs partagées du service public et a permis d'aboutir à la construction d'une politique indemnitaire ambitieuse et attractive.

Rappelons que l'adaptation de notre régime indemnitaire est passée par la prise en compte de l'ensemble des composantes du système de gestion et de développement des ressources humaines de la collectivité dans le but de les articuler de manière cohérente. Ainsi, la révision de notre politique salariale doit se faire à l'aune de trois enjeux :

- La rémunération versée aux agents constitue le poste des dépenses de fonctionnement le plus important. A l'heure des restrictions budgétaires, une attention particulière est portée à l'évolution de la masse salariale et les marges de manœuvre des employeurs publics locaux se réduisent au gré des nombreuses réformes gouvernementales (augmentation progressive des charges patronales, refonte des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations...).
- Pour autant, selon son poids dans la rémunération globale, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la Collectivité, au même titre que les autres compléments de salaire, tels les prestations d'action sociale, la participation à la complémentaire santé et prévoyance. Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à recruter et à conserver au sein de la collectivité que le régime indemnitaire sera attractif, contrairement au traitement de base qui est imposé par les textes, donc identique pour l'ensemble des collectivités.
- Les choix en matière de rémunération et, en particulier de régime indemnitaire, sont également conditionnés par la recherche des meilleurs équilibres internes. Les agents sont attachés au sentiment de justice et d'équité, notamment sur le plan de la rémunération. La transparence des critères d'attribution et de modulation du régime indemnitaire y contribue fortement. La prise en compte de critères tels que les responsabilités exercées, les contraintes et les risques liés aux missions assurées, la contribution des agents dans leur travail, participe au ressenti d'équité. Le régime indemnitaire doit également avoir un niveau et des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour encourager la contribution individuelle tout en préservant l'indispensable implication collective.

I - LE CADRE JURIDIQUE

A. Le rappel des principes généraux

La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties :

- Une partie **principale, obligatoire**, déterminée par la situation statutaire de l'agent, sur laquelle l'autorité territoriale ne peut intervenir (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence...)

- Une autre partie, **facultative**, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire. Il constitue l'ensemble des sommes perçues par un agent en contrepartie de l'exercice des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Il est composé de primes et indemnités dont les modalités de calcul diffèrent selon le grade, l'emploi, les fonctions ou sujétions. C'est cette composante de la rémunération qui est en cours d'évolution.

Les modalités de sa mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques:

- la **légalité** des avantages attribués : seules les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire peuvent potentiellement être octroyées par les collectivités territoriales. Une collectivité ne peut pas créer d'elle-même une indemnité.

- la **parité** entre les FPT et FPE : chaque collectivité fixe le régime indemnitaire dans la limite celui dont bénéficient les différents services de l'État. Elle est ainsi contrainte par un montant plafond mais par aucun montant plancher.

- l'**égalité** de traitement : chaque individu placé dans une situation comparable doit être traité de façon identique.

- la **libre administration** des collectivités territoriales : chaque collectivité est entièrement libre dans le choix d'attribuer ou non des primes potentiellement allouables et d'en définir les contours.

En vertu de ces principes, le montant du régime indemnitaire des agents territoriaux est fixé librement dans chaque collectivité mais il ne peut être supérieur à celui versé aux agents de l'État. L'organe délibérant peut donc retenir des taux inférieurs, voire nuls, à ceux figurant dans les dispositions réglementaires.

Il appartient en effet à l'**organe délibérant** de fixer le cadre général en déterminant la nature, les conditions d'attribution, les critères de modulation individuelle et les taux applicables. Il peut prévoir des critères propres à condition de rester dans l'esprit du texte. Les attributions individuelles relèvent de la compétence de l'**autorité territoriale, par arrêté**, dans le respect des principes définis par le conseil municipal.

B. Les règles indemnitaires

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grade à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.

Par conséquent, le nouveau régime indemnitaire est constitué de deux parts :

1 - L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (**IFSE**), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

2 - Le Complément Indemnitaire Annuel (**CIA**), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

1. L'IFSE

L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. Elle repose donc sur des **critères** permettant de coter le poids des fonctions exercées mais aussi de **l'expérience** professionnelle accumulée par l'agent.

En ce qui concerne les critères professionnels, le décret indique que le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et de technicité requis pour l'exercice des missions. Chaque poste doit donc être réparti au sein de groupes de fonctions par catégorie d'emplois (A, B, C) selon les critères suivants, explicités par la circulaire.

- **Critère 1** : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets).
- **Critère 2** : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent).
- **Critère 3** : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (prise en compte de la dimension relationnelle, des conditions d'exercice).

En ce qui concerne l'expérience professionnelle, il s'agit de reconnaître l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste et non pas l'ancienneté. Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions mais également en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions, de changement de grade suite à une promotion, et, a minima, tous les 4 ans en l'absence d'évolution professionnelle.

La prise en compte de l'expérience professionnelle constitue une nouveauté majeure dans ce dispositif indemnitaire car elle intègre dans l'IFSE une part liée à l'agent alors qu'elle doit être différenciée du CIA.

2. 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 établie à la suite de la procédure d'évaluation individuelle annuelle.

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.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Il convient de se référer aux critères utilisés dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel pour évaluer la valeur des agents en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité assumé.

II - L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE A OULLINS

1. Les objectifs

S'agissant d'un élément facultatif dans le système de rémunération des agents territoriaux, la Ville d'Oullins souhaite faire du régime indemnitaire un véritable outil de management. Il vise avant tout à reconnaître et valoriser les parcours professionnels, les responsabilités, les compétences et les conditions d'exercice du service public quelle que soit la filière d'appartenance. Il sert aussi à favoriser la modulation individuelle de manière transparente, équitable. L'enjeu de ce dispositif est de trouver un juste équilibre entre l'incitation individuelle à progresser en reconnaissant notamment les particularités du poste et la mise en place d'une politique indemnitaire simple et lisible.

L'objectif est dans un premier temps de définir la philosophie, les fondements et les modalités pratiques de mise en œuvre de ce régime indemnitaire.

2. Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué aux agents stagiaires et titulaires.

Les agents contractuels bénéficient également du régime indemnitaire, quels que soient le motif du contrat et la quotité de travail :

- dès le mois d'arrivée pour les contrats d'une durée minimale d'un an.
- à l'issue d'une période de carence d'un an pour les contrats conclus de manière successive auprès du même employeur.

Les personnels exclus sont :

- les assistantes maternelles (qui bénéficient d'un régime de rémunération spécifique)
- les contrats de droit privé
- les contrats d'apprentissage
- les agents vacataires

3. Les cadres d'emplois concernés

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois eu égard au décret du 27 février 2020. Ce régime indemnitaire concerne donc tous les cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative : attachés, rédacteurs, adjoints administratifs ;
- Filière technique : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques ;
- Filière sportive : conseillers des activités physiques et sportives (APS), éducateurs des APS, opérateurs des APS ;
- Filière animation : animateurs, adjoints d'animation ;
- Filière culturelle : bibliothécaires, attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques, conservateurs des bibliothèques, conservateurs du patrimoine, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ; adjoints du patrimoine ;
- Filière sociale : conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, agents sociaux, agents spécialisés des écoles maternelles ;
- Filière médico-sociale : puéricultrices cadres de santé, psychologues, infirmiers en soins généraux, infirmiers, auxiliaires de soins et de puériculture.

Les autres cadres d'emploi continuent de percevoir les primes déjà instituées.

4. Les critères retenus pour coter les postes

La définition d'une part du régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste de la collectivité.

Pour ce faire, la Ville d'Oullins a décliné des indicateurs par critères permettant de déterminer le niveau de responsabilité et d'expertise requis :

• Indicateurs du critère n°1 - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Positionnement dans l'organigramme (nombre de N+)
- Management stratégique (décision à long terme) ou opérationnel (gestion courante) ou transversal (gestion de projets)
- Nombre de directions ou services encadrés (au moins 3) de manière directe ou indirecte
- Nombre d'agents encadrés (plus ou moins 15 agents permanents en ETP)
- Niveau de pilotage des politiques (conception, coordination, instruction...)

• Indicateurs du critère n°2 - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Niveau de qualification requis (diplômes CAP ... BAC ... BAC +5) ou expérience requise (1 an... 5 ans...)
- Temps d'adaptation requis pour satisfaire pleinement toutes les dimensions du poste (1 mois... 6 mois... 1 an...)
- Diversité et complexité des missions (exécution simple ou interprétation, tâches répétitives ou analytiques, mode opératoire prédéfini ou recherches de solutions, rédaction de courrier ou de rapport d'aide à la décision)

• Indicateurs du critère n°3 - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Finalité relationnelle (communiquer, animer, coordonner, conseiller, négocier auprès des agents, des usagers ou des décideurs...)
- Degré de responsabilité et d'exposition du poste d'un point de vue politique, juridique, financier...
- Niveau d'impact pour la collectivité sur le fonctionnement du service public en cas de dysfonctionnement en interne et en externe (répercussion d'une erreur, d'une décision, d'un retard ...).

La Ville d'Oullins a ensuite utilisé deux outils complémentaires, à savoir les organigrammes et les fiches de poste. Ce travail a permis, d'une part, de mesurer le niveau de responsabilité de chaque poste au sein de chaque pôle et, d'autre part, de comparer la hiérarchisation des postes de manière transversale. Ces données ont été croisées pour en vérifier la cohérence horizontale (tous les postes tout pôle confondu) et verticale (au sein d'un même pôle).

Les postes ainsi analysés, ont enfin été répartis dans les différents groupes de fonction. Ces derniers doivent regrouper, par catégorie hiérarchique (A, B, C), les postes dont le degré d'exigence est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

5. Les groupes de fonctions

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Pour chaque catégorie d'emplois est déterminé un nombre limité de groupes de fonctions formellement déconnectés du grade. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes dont le niveau de responsabilité est plus important.

Après avoir mené une longue réflexion en partenariat avec les deux comités de pilotage et pour tenir compte de la structure de ses effectifs et de ses emplois, la Ville d'Oullins a choisi de répartir les postes en 10 groupes de fonctions (4 en catégorie A, 3 en catégorie B, 3 en catégorie C).

Groupes		Fonctions	
A1		Directeur général des services	
A2		Directeurs de pôle et de service ressource	
A3		Directeurs de service et directeurs adjoints d'un A2	
A4	B1	Responsables de service, directeurs adjoints d'un A3, chefs de projet	
A5	B2	Responsables adjoints, coordinateurs, instructeurs, intervenants culturels, sociaux ou sportifs, informaticiens, journalistes, conseillers, éducateurs petite enfance, animateur RAM	
	B3	C1	Assistants de direction, chefs d'équipe, gestionnaires, bibliotechniciens, chargés d'évènementiel, chargés d'animation, infographistes, assistants petite enfance
		C2	Assistants administratif et/ou financiers, assistants d'animation, assistants de communication, jardiniers, ATSEM, agents de maintenance, agents de bibliothèque, référents cuisine, référents travaux, référents contrôle réglementaire
		C3	Agents d'accueil, gardiens, appariteurs, ASVP, vidéo-opérateurs, agents d'entretien polyvalent, secrétaires, agents de prévention, agents logistique, régisseurs marchés forains, veilleurs de nuit

Il est ici précisé que seuls les agents occupant des fonctions correspondant à un groupe C1 ou B1 peuvent bénéficier d'une promotion interne pour accéder à la catégorie hiérarchique immédiatement supérieure.

6. Les fourchettes indemnitaires

Le régime indemnitaire constitue l'un des volets de la politique salariale mise en place à Oullins. Dans un contexte général de perte de pouvoir d'achat des agents territoriaux, la Ville veille à offrir des conditions matérielles favorables à ses agents pour améliorer leur qualité de vie au travail et maintenir un bon climat social. En sus, du régime indemnitaire qui représente à lui seul près de 9% de la masse salariale, elle consacre une enveloppe supplémentaire dédiée aux versements de prestations d'action sociale. Autant de dispositifs qui doivent être pris en compte dans l'élaboration du nouveau cadre indemnitaire. En effet, bien que les marges de manœuvre budgétaires soient limitées au regard des sommes déjà engagées, il n'en demeure pas moins indispensable de prévoir un espace d'évolution professionnelle pour garantir la performance et l'attractivité de la collectivité.

A l'instar des personnels de l'Etat et conformément à sa politique de gestion des rémunérations précisée ci-dessus, la Ville a la volonté de garantir par groupes de fonctions un montant plancher de régime indemnitaire, même si elle n'est soumise à aucune obligation en la matière, et un montant plafond dans un souci de maîtrise des charges de personnel.

Les montants individuels susceptibles d'être alloués aux agents au titre de l'IFSE sont donc encadrés par des fourchettes indemnitaires propres à chaque groupe de fonctions, comprenant un socle minimal et un niveau maximal. Ce fonctionnement permet de prendre en compte les critères professionnels.

Il est précisé que les montants indiqués ci-dessous sont annuels et bruts pour un temps complet.

Groupes de fonctions	Cadres d'emplois	Montant mini* Annuel de l'IFSE (versement annuel)	Montant maxi** Annuel de l'IFSE (versement annuel)	Montant supplémentaire Annuel de l'IFSE (versement semestriel)	Montant Plafond Annuel équivalent à celui applicable à l'Etat (IFSE+CIA)
A1	Attachés, Ingénieurs	14 400 €	32 000 €	1 050 €	42 600 €
	Conservateur du patrimoine	14 400 €	28 800 €	1 050 €	55 200 €
	Conservateur des bibliothèques	12 000 €	24 000 €	1 050 €	40 000 €
	Bibliothécaires, attachées de conservation du patrimoine et des bibliothèques	12 000 €	24 000 €	1 050 €	35 000 €

	Puéricultrice cadres de santé, Conseillers APS, Conseiller socio-éducatif, Psychologue	12 000 €	24 000 €	1 050 €	30 000 €
	Puéricultrice, Assistants socio-éducatifs, Infirmiers en soins généraux	9 600 €	19 200 €	1 050 €	22 920 €
	Educateurs de jeunes enfants	6 600 €	13 200 €	1 050 €	15 680 €
A2	Attachés, Ingénieurs	9 600 €	19 200 €	1 050 €	37 800 €
	Conservateur du patrimoine	9 600 €	19 200 €	1 050 €	47 400 €
	Conservateur des bibliothèques	9 600 €	19 200 €	1 050 €	37 000 €
	Bibliothécaires, attachées de conservation du patrimoine et des bibliothèques	9 600 €	19 200 €	1 050 €	32 000 €
	Puéricultrice cadres de santé, Conseillers APS, Conseiller socio-éducatif, Psychologue	9 600 €	19 200 €	1 050 €	24 000 €

	Puéricultrice, Assistants socio- éducatifs, Infirmiers en soins généraux	7 800 €	15 600 €	1 050 €	18 000 €
	Educateurs de jeunes enfants	6 000 €	12 000 €	1 050 €	15 120 €
A3	Attachés, Ingénieurs	7 200 €	14 400 €	1 050 €	30 000,00 €
	Conservateur du patrimoine	7 200 €	14 400 €	1 050 €	40 530 €
	Conservateur des bibliothèques	7 200 €	14 400 €	1 050 €	35 000 €
	Bibliothécaires, attachées de conservation du patrimoine et des bibliothèques	7 200 €	14 400 €	1 050 €	32 000 €
	Puéricultrice cadres de santé, Conseillers APS, Conseiller socio-éducatif, Psychologue	7 200 €	14 400 €	1 050 €	24 000 €
	Puéricultrice, Assistants socio- éducatifs, Infirmiers en soins généraux	7 200 €	14 400 €	1 050 €	18 000 €
	Educateurs de jeunes enfants	5 400€	10 800 €	1 050 €	14 560 €

A4/B1	Attachés, Ingénieurs, Conseillers APS, Puéricultrice cadres de santé, Conseiller socio-éducatif, Psychologue	4 800 €	9 600 €	1 050 €	24 000 €
	Conservateur du patrimoine	4 800 €	9 600 €	1 050 €	37 000 €
	Conservateur des bibliothèques	4 800 €	9 600 €	1 050 €	35 000 €
	Bibliothécaires, attachées de conservation du patrimoine et des bibliothèques	4 800 €	9 600 €	1 050 €	32 000 €
	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	4 800 €	9 600 €	1 050 €	19 000 €
	Puéricultrice, Assistants socio-éducatifs, Infirmiers en soins généraux	4 800 €	9 600 €	1 050 €	18 000 €
	Educateurs de jeunes enfants	4 800 €	9 600 €	1 050 €	14 560 €
	Rédacteurs, Techniciens, Animateurs, Educateurs APS	4 800 €	9 600 €	1 050 €	19 860 €
A5/B2	Attachés, Ingénieurs, Conseillers APS, Puéricultrice cadres de santé, Conseiller socio-éducatif, Psychologue	3 000 €	6 000 €	1 050 €	24 000 €
	Conservateur du patrimoine	3 000 €	6 000 €	1 050 €	37 000 €
	Conservateur des bibliothèques	3 000 €	6 000 €	1 050 €	35 000 €

	Bibliothécaires, attachées de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3 000 €	6 000 €	1 050 €	32 000 €
	Puéricultrice, Assistants socio-éducatifs, Infirmiers en soins généraux	3 000 €	6 000 €	1 050 €	18 000 €
	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3 000 €	6 000 €	1 050 €	17 000 €
	Educateurs de jeunes enfants	3 000 €	6 000 €	1 050 €	14 560 €
	Rédacteurs, Techniciens, animateurs, Educateurs APS	3 000 €	6 000 €	1 050 €	18 200 €
B3/C1	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	2 100 €	4 200 €	1 050 €	17 000 €
	Rédacteurs, Techniciens, animateurs, Educateurs APS,	2 100 €	4 200 €	1 050 €	16 645 €
	Adjoint administratif, Agent de Maîtrise, Adjoint technique, Adjoint d'animation, Opérateurs des APS, Adjoint du Patrimoine, Auxiliaire de soins, Auxiliaire de puériculture, Agent sociaux, ATSEM	2 100 €	4 200 €	1 050 €	12 600 €

C2	Adjoint administratif, Agent de Maîtrise, Adjoint technique, Adjoint d'animation, Opérateurs des APS, Adjoint du Patrimoine, Auxiliaire de soins, Agent sociaux, ATSEM	1 800 €	3 600 €	1 050 €	12 000 €
C3	Adjoint administratif, Agent de Maîtrise, Adjoint technique, Adjoint d'animation, Opérateurs des APS, Adjoint du Patrimoine, Auxiliaire de soins, Auxiliaire de puériculture, Agent sociaux, ATSEM	1 500 €	3 000 €	1 050 €	12 000 €

* Il est précisé que le régime indemnitaire peut faire l'objet d'une diminution à tout moment sur décision motivée expresse de l'autorité territoriale.

** En l'absence de changement de groupe de fonction, la reconnaissance de l'expérience professionnelle peut conduire à dépasser les plafonds maximaux tels que présentés ci-dessous tout en respectant les montants maximaux applicables aux agents de l'Etat, y compris pour les agents logés pour nécessité absolue de service.

En effet, les textes prévoient un plafond indemnitaire amoindri pour les agents bénéficiant d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service. La délibération du conseil municipal n°20201217_8 du 17 décembre 2020 relative aux logements de fonction précise les emplois ouverts à l'attribution d'un logement qui relèvent uniquement de la catégorie C. Les montants attribués aux gardiens logés de la Ville respectent les plafonds applicables aux agents de l'Etat.

7. L'absentéisme

Le décret 2010-997 du 26 août 2010 prévoit les conditions de maintien des indemnités aux agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés. Dans la fonction publique territoriale, il appartient aux assemblées délibérantes de fixer le cadre de la déduction du régime indemnitaire liée à l'absentéisme dans le respect du principe de parité (ne pas instituer un système plus favorable qu'à l'Etat).

Dans sa politique de lutte contre l'absentéisme, le levier indemnitaire constitue l'un des volets. Il convient de conserver les abattements liés à l'absentéisme et calculés sur le montant mensuel de l'IFSE tel que défini dans l'arrêté individuel, de la façon suivante :

Type d'absence	Déduction applicable
Maladie ordinaire	50 % de déduit par jour d'absence (1/60ème)*
Congé de grave maladie (CGM) Congé de longue maladie (CLM) Congé de longue durée (CLD)	Suit le traitement*
Accident du travail Maladie professionnelle Maternité (dont pathologique), Paternité, Adoption	Pas de réduction
Tous les autres cas	En fonction du cadre juridique, et à défaut de précision, la réduction suite le traitement

* Il est à noter que dans le cadre de son adhésion au contrat-cadre de protection sociale complémentaire sur la garantie prévoyance, les agents bénéficient du maintien de 47,5% du régime indemnitaire dès lors qu'ils sont rémunérés à demi-traitement, soit à l'issue de 90 jours de MO sur l'année glissante, d'un an en CLM et de trois ans en CLD pour les titulaires (le mécanisme est identique pour les agents contractuels selon les règles qui leur sont applicables).

8. La périodicité et les modalités de versement

L'IFSE mensuelle est versée au prorata du temps de présence et du temps de travail de l'agent et est soumise à déduction pour absentéisme. L'IFSE annuelle est octroyée en deux fractions, 525 € en mai (sur les mois de paye de novembre à avril) et 525 € en novembre (sur les mois de paye de mai à octobre), au prorata du temps de présence et du temps de travail. Cette dernière n'est pas liée à l'absentéisme.

Cette disposition ne concerne donc pas les agents relevant de la filière police municipale et des cadres d'emplois des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique qui conservent le bénéfice de la prime annuelle.

9. Le cumul avec les autres indemnités

L'IFSE est, par principe, exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les différentes primes et indemnités qui ont vocation à disparaître sont notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- La prime de service et de rendement
- L'indemnité d'administration et de technicité
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures
- L'indemnité spécifique de service
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ...

En revanche, l'IFSE est cumulable par nature avec les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (les frais de déplacement), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant la perte du pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle...)... Les délibérations prises à ces effets demeurent applicables.

10. Dispositions transitoires pour les nouveaux cadres d'emplois

Le décret prévoit aux agents relevant de la Fonction Publique d'Etat le maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement à cette réforme. Cette garantie ne semble pas s'imposer à la fonction publique territoriale car chaque collectivité est libre d'instituer le régime indemnitaire qui, rappelons-le, constitue un élément facultatif du bulletin de salaire.

Ceci étant, soucieuse d'offrir à son personnel municipal des conditions salariales favorables, la Ville d'Oullins souhaite appliquer cette disposition et garantir ainsi le maintien du niveau perçu préalablement à la mise en œuvre du RIFSEEP par les agents.

11. Cas particulier des agents de la filière police municipale

Les agents de la filière police municipale conservent à titre dérogatoire, et en l'absence de textes, le bénéfice de leur situation antérieure, à savoir :

→ L'indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale dans les conditions suivantes :

- Chef de service de police municipale principal de 1^{re} classe, principal de 2^e classe et chef de service de police municipale à partir du 3^e échelon : indemnité égale au maximum à 30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension ;

- Chef de service de police municipale jusqu'au 2^e échelon inclus : indemnité égale au maximum à 22 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension ;

- Grades du cadre d'emplois des agents de police municipale : indemnité égale au maximum à 20 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension.

→ L'indemnité d'administration et de technicité dont le montant est déterminé par l'autorité territoriale qui ne peut dépasser 8 fois le montant de référence du grade considéré.

→ Les règles liées aux modalités de versement sont identiques à celles contenues dans le RIFSEEP notamment en termes d'absentéisme, de cumul et de modulation des montants individuels.

→ La prime annuelle d'un montant de 991 € bruts annuel par agent, versée semestriellement en juin (sur les mois de paye de novembre à avril) et en novembre (sur les mois de paye de mai à octobre), au prorata du temps de présence et du temps de travail. Cette dernière n'est pas liée à l'absentéisme.

III - LES CONTRAINTES PARTICULIÈRES

Au-delà de la démarche de cotation des postes qui a permis de constituer des groupes homogènes en fonction des niveaux de responsabilité et d'expertise, il apparaît important de différencier au sein d'un même groupe de fonctions, les postes qui présentent des contraintes particulières pour les reconnaître et majorer ainsi le montant de l'IFSE minimal du groupe de fonctions.

Ces contraintes ont été définies lors de différentes phases de concertation dans l'élaboration de cette refonte du cadre indemnitaire, pour prendre en compte quatre éléments qui différencient de manière substantielle les conditions d'exercice d'une fonction :

- La Nouvelle Bonification Indiciaire
- L'Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- Le travail normal de nuit, de dimanche ou jours fériés
- L'hygiène et la sécurité au travail

En effet, certains agents placés dans une situation d'emploi spécifique (encadrement, accueil, régie...) bénéficient obligatoirement d'une nouvelle bonification indiciaire qui demeure cumulable avec l'IFSE. Pour autant, une attention a été portée sur les modalités d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire afin de ne pas rémunérer deux fois le même objet.

Parallèlement, la Ville d'Oullins a institué un certain nombre d'indemnités tels que les trois catégories d'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ainsi que les majorations horaires pour travail normal, c'est-à-dire compris dans les 35 heures, de nuits à 0,17 € de l'heure et de dimanches ou jours fériés à 0,74 €/h. Autant de contraintes particulières liées à l'exercice des fonctions qu'il semble nécessaire de reconnaître dans les fiches de poste et donc de valoriser au niveau indemnitaire.

En outre, l'accent a été mis sur la politique de santé et de sécurité au travail qui représente un enjeu majeur tant humain et économique qu'en termes de responsabilité pénale. En effet, les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de son personnel.

Parmi les facteurs de risques professionnels et par analogie au code du travail, il est possible de distinguer trois types de contraintes professionnelles :

- celles physiques marquées par de la manutention, des postures pénibles, des vibrations mécaniques ;
- celles liées à un environnement de travail qui peut être bruyant ou pollué par l'utilisation de produits chimiques ;
- celles liées à un rythme de travail (public difficile, horaires atypiques).

C'est dans cette perspective qu'ont été retenues les contraintes particulières suivantes qui subsistent malgré les précautions et les mesures prises :

1. Contraintes horaires

Il est mis fin aux majorations horaires pour travail normal de nuit, de dimanche, au profit d'une compensation unique et mensuelle des postes dont le cycle de travail prévoit un travail normal (compris dans les 35 heures) de nuit, de dimanche, en horaires fractionnés (pause méridienne d'au moins 3 heures) ou atypiques (avant 7h00 et après 20h00).

Sont exclus de ce principe, le travail pendant les manifestations ou les jours fériés car ils sont systématiquement rémunérés ou récupérés en heures supplémentaires, ainsi que toutes les autres modalités de travail (annualisation, cycle du mardi au samedi ...).

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration peut atteindre 25 € bruts par mois.

2. Relation avec un public difficile

Il s'agit des postes qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier de la Nouvelle Bonification Indiciaire au titre de l'exercice principal des fonctions d'accueil ou en quartiers prioritaires politique de la Ville mais qui sont pour autant en contact régulier avec un public difficile.

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration peut atteindre 25 € bruts par mois.

3. Pénibilité des tâches

Il s'agit des postes qui nécessitent l'exécution de travaux pouvant provoquer des troubles musculo-squelettiques ou une usure physique :

- utilisation de machines vibrantes
- travaux de nettoyage
- port de charges lourdes
- environnement bruyant, chloré

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration peut atteindre 25 € bruts par mois.

4. Travaux dangereux

Il s'agit des postes dont les conditions de travail présentent des risques d'accidents corporels, de lésions, d'intoxication :

- travaux en hauteur
- travaux d'élagage
- conduite d'engins
- manipulation de produits chimiques

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration peut atteindre 50 € bruts par mois.

Ces deux derniers points sont introduits en lieu et place de l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants. Parallèlement à ces contraintes qui relèvent de la politique de prévention de l'hygiène et la sécurité au travail, il convient de mettre en évidence la responsabilité technique attendue de certains postes.

5. Gestion d'une régie

Certaines fonctions peuvent bénéficier, en complément de leur traitement indiciaire, d'une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), qui a pour objet de "récompenser l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière attachée à certains emplois". Ces emplois sont définis par décret.

Les fonctions de régisseurs sont concernées par cette bonification. Elle apparaît toutefois insuffisante, pour les régies de plus de 18 000 € mensuels, ou inexistante pour les régies inférieures à 3 000 € mensuels, au regard de la responsabilité engagée dans la bonne gestion d'une régie.

Il convient donc de prendre en compte cette contrainte particulière.

Montant :

- régie inférieure à 3 000 € mensuels = la majoration peut atteindre 25 € bruts par mois.
- régie supérieure à 18 000 € mensuels = la majoration peut atteindre 50 € bruts par mois.

Il est précisé que la majoration n'est pas due en cas d'absence du régisseur titulaire et est reversée au régisseur suppléant. A ce titre, un décompte sera opéré en fin d'année à raison de 1/30ème du montant de l'indemnité régie par jour d'absence.

6. Référent dans un domaine transversal

Il s'agit de tenir compte des missions assurées par un agent en qualité de référent pour le compte de la direction ou d'un service dans les champs de compétences suivants (accueil, archives, commande publique, finances, informatique et Ressources Humaines). Il est rappelé qu'il existe au moins un référent par pôle dans chacun de ces domaines.

Montant : selon les conditions d'exercice, la majoration peut atteindre 120 € bruts par an par référence (dans la limite de trois), versée en une fois l'année suivante eu égard aux travaux réalisés et en fonction du bilan annuel.

Modalités particulières de versement :

Un agent contractuel qui assure les contraintes particulières ci-dessus énoncées peut bénéficier d'une majoration de l'IFSE à défaut de percevoir une Nouvelle Bonification Indiciaire. Si l'agent obtient le statut de fonctionnaire, sa situation sera régularisée en conséquence (versement de la NBI en lieu et place de la majoration attribuée).

Seuls les agents de catégorie C et B peuvent prétendre à une majoration de leur régime indemnitaire en vertu des contraintes particulières du poste.

Les délibérations relatives à l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ainsi que la majoration horaire pour travail normal de nuit, de dimanche sont abrogées pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération.

Les critères sont cumulables entre eux et sont attribués dans la limite des plafonds applicables aux groupes de fonction correspondants.

IV – L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Ainsi qu'il a été précisé, le montant de l'IFSE contient deux parties. La première est liée à l'appartenance à un groupe de fonctions avec un niveau de responsabilité sensiblement comparable, auquel sont ajoutées les contraintes particulières du poste (IFSE minimale du poste). La seconde repose sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle de l'agent.

En ce qui concerne ce dernier point, le décret n'apporte pas de précision sur les modalités de prise en compte de ce critère individuel, qui se réfère à l'agent et non plus aux fonctions.

La circulaire indique que l'expérience professionnelle repose notamment sur :

- L'élargissement des compétences
- L'approfondissement des savoirs
- La consolidation des connaissances pratiques

L'expérience professionnelle se distingue de l'ancienneté qui se matérialise par des avancements d'échelon. Elle doit également être différenciée de la manière de servir de l'agent qui relève du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Chaque collectivité est libre de déterminer les critères d'appréciation dans le cadre de l'article 3 du décret 2014-513.

A Oullins, le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fera l'objet d'un examen sur proposition du directeur du pôle :

1° En cas de changement de groupe de fonctions à la suite ou non d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, pour prendre en compte l'évolution du niveau de responsabilité de technicité ou de sujétions. L'agent intègre alors une nouvelle fourchette indemnitaire.

2° En cas de changement de poste à l'intérieur du même groupe de fonctions au regard notamment des contraintes particulières du poste, en vue de prendre en compte la diversification des compétences et des savoirs.

3° En l'absence de changement de fonctions pour tenir compte des efforts de spécialisation dans un domaine de compétences particulier et le renforcement des connaissances du poste.

Les critères permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis à l'occasion de ces évènements sont :

→ La gestion d'un projet exceptionnel, limité dans le temps et non reconductible, qui sort des prérogatives habituelles du poste.

Montant : selon les conditions d'exercice et la durée, la majoration peut atteindre 100 € bruts par mois.

→ La gestion d'un intérim, en remplacement d'un agent absent de manière continue pendant au moins un mois (hors congés annuels) et qui appartient au même groupe de fonctions ou à un niveau supérieur. 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. Plusieurs cas de figures peuvent se présenter pour lequel le montant attribué peut varier :

→ L'intérim de direction

- un agent assure seul l'intérim, jusqu'à 200 €

- un agent assure l'intérim accompagné d'un renfort en personnel, jusqu'à 100 €

- plusieurs agents assurent l'intérim avec ou sans renfort en personnel, jusqu'à 200 € à répartir proportionnellement à la charge déléguée

→ L'intérim d'un collègue

- un agent assure seul l'intérim, jusqu'à 120 €

- plusieurs agents assurent l'intérim avec ou sans renfort en personnel, jusqu'à 120 € à répartir proportionnellement à la charge déléguée

Montant : la majoration est versée mensuellement selon les conditions d'exercice et la durée.

Les montants sont exprimés en brut mensuel.

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

Montant : selon les conditions d'exercice et la durée, la majoration peut atteindre 50 € bruts par mois.

→ La valorisation des actions de formation dispensées par des formateurs internes (hors personnels d'encadrement).

Montant : selon les conditions d'exercice et la durée, la majoration peut atteindre 100 € bruts par mois.

Si une évolution indemnitaire est possible, le principe d'un réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique même s'il est avéré que l'agent a enrichi son expérience professionnelle et l'exploite pour mener à bien ses missions.

Les critères sont cumulables entre eux et sont attribués dans la limite des plafonds applicables aux groupes de fonction correspondants sans pouvoir dépasser les montants applicables à l'État.

V - LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

L'article 4 du décret relatif au RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, en complément de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés à l'occasion de l'évaluation annuelle.

Comme pour les autres volets de ce nouveau régime indemnitaire, les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Le décret précise néanmoins que l'entretien professionnel constitue le support obligatoire permettant de juger l'investissement de l'agent.

Pour mémoire, l'entretien professionnel, d'abord conduit à titre expérimental dès 2011 à Oullins, a été généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales depuis le 1er janvier 2015, en lieu et place de la notation. Les indicateurs qui servent de base à l'entretien professionnel sont définis au regard de quatre critères réglementaires 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 ou d'expertise, ou le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Jusqu'à l'instauration de ce RIFSEEP, la Ville d'Oullins ne pratiquait pas la modulation du régime indemnitaire en fonction des résultats de l'entretien professionnel pour plusieurs raisons :

- Les objectifs à atteindre sont très variables d'un service à l'autre, d'une catégorie hiérarchique à l'autre et au sein d'un même groupe de fonctions.
- Les attentes et les qualifications des évaluateurs sont très disparates car les métiers sont hétérogènes et les conditions d'emploi incomparables.
- L'entretien professionnel a été instauré pour favoriser un espace d'échange et de dialogue constructif entre un agent et son supérieur hiérarchique direct. Introduire un impact indemnitaire dans l'entretien professionnel risquait de dénaturer l'exercice.

Ceci étant, la Ville d'Oullins en sa qualité d'employeur public ne dispose pas de moyen suffisamment efficace pour reconnaître, au-delà de l'appartenance à un groupe de fonctions ou des contraintes du poste, la particulière implication des agents dans la réussite d'un projet du service et ou dans sa contribution au collectif de travail.

L'introduction d'une part liée à l'agent, à son engagement professionnel et à sa manière de servir semble donc pertinent dans la continuité de la politique de gestion des ressources humaines menée à Oullins.

Dans cette perspective, il convient d'instituer un Complément Indemnitaire Annuel selon les modalités suivantes :

A l'issue des entretiens professionnels annuels, chaque directeur de pôle, effectue la synthèse des évaluations. Il mettra en évidence, à la lueur des deux critères ci-dessous indiqués, les éléments de faits qui justifient le versement d'un Complément Indemnitaire Annuel :

- La contribution au collectif de travail
- L'implication dans les projets du service

Ces critères retenus font écho aux valeurs du service public : valoriser l'investissement personnel tout en garantissant la nécessaire cohésion d'équipe.

Le CIA a donc vocation à être attribué de manière exceptionnelle, à quelques agents, qui ont particulièrement été impactés, qui ont participé activement ou qui ont été à l'initiative, de la réalisation des missions ou des projets du service sur l'année écoulée.

Pour ce faire, il convient de créer une commission d'harmonisation composée de l'élu adjoint aux ressources humaines, de la direction générale et de la direction des ressources humaines. Elle examinera, au premier trimestre de chaque année, les propositions des directeurs collectivement examinées en comité de direction et rédigera, à l'issue, une note informative à destination des membres du comité technique.

Envoyé en préfecture le 06/12/2022

Reçu en préfecture le 06/12/2022

Publié le 06/12/2022



ID : 069-216901496-20221201-20221201_11-DE

Le montant annuel individuel ne peut dépasser 1,5 fois le montant plancher de l'IFSE mensuel du groupe de fonctions. Dans tous les cas, le cumul des deux parts (IFSE + CIA) ne peut excéder les plafonds applicables aux agents de l'Etat. Le versement est annuel et non reconductible d'une année sur l'autre.