

République FRANCAISE
Commune d'Oullins-Pierre-Bénite
Métropole de Lyon

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

N° 20240702_09 du 02/07/2024
Direction des ressources humaines

L'an deux mille vingt quatre, le deux juillet, à 19 h 00.

Le Conseil municipal dûment convoqué le 26/06/2024, conformément aux articles L2121-7, L2121-10 et L2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales, s'est réuni à la mairie sous la présidence de Monsieur Jérôme MOROGE, le Maire.

Le secrétaire de séance désigné est : Madame Sandrine BELMONT.

Rapporteur : Clément DELORME

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 66

Nombre de conseillers municipaux présents : 50

Nombre de conseillers municipaux absents et représentés : 15

Nombre de conseillers municipaux absents : 1

PRÉSENTS :

Christian AMBARD - Nadine BADR-VOVELLE - Cédric BARBIERO - Claire BELLISSEN - Sandrine BELMONT - Marlène BONTEMPS - Michèle CALVANO - Christine CHALAND - Jean-Louis CLAUDE - Sandrine COMTE - Patricia DAUVERGNE - Clément DELORME - Marysa DOMINGUEZ - Alain DONJON - Oihiba DRIDI - Thierry DUCHAMP - Yann-Yves DU REPAIRE - Benjamin GIRON - David GUILLEMAN - Sandrine GUILLEMIN - Sandrine HALLONET-VAISMAN - Frédéric HYVERNAT - Bernard JAVAZZO - Jean-Charles KOHLHAAS - Patrice LANGIN - Dominique LARGE - Marion LECLERE - Philippe LOCATELLI - Bertrand MANTELET - Josiane MARTIN - Pierre-Marie MAUXION - Levana MBOUNI - Marjorie MERCIER - Maryse MICHAUD - Alexis MONTOLIU - Jérôme MOROGE - Claude MOUCHIKHINE - Jean-Luc PAYS - Marie-Laure PIQUET-GAUTHIER - Christiane PLASSARD - Clotilde POUZERGUE - Louis PROTON - Jacques ROS - Paul SACHOT - Max SEBASTIEN - Joëlle SECHAUD - Bertrand SEGRETAIN - Philippe SOUCHON - Georges TRANCHARD - Jean-Luc VIDALOT

ABSENT(ES) REPRÉSENTÉ(ES) :

Michel BAARSCH pouvoir à Nadine BADR-VOVELLE
Nora BELATTAR pouvoir à Alain DONJON
Tassadit BELLABAS pouvoir à Philippe SOUCHON
Marine BOISSIER pouvoir à Thierry DUCHAMP
Anaëlle CAILLET pouvoir à Jean-Louis CLAUDE
Eliane CHAPON pouvoir à Christine CHALAND
Anne DEMOND pouvoir à Marion LECLERE
Marcel GOLBERY pouvoir à Christian AMBARD
Alexandre HEBERT pouvoir à Pierre-Marie MAUXION
Pierre LAFORETS pouvoir à David GUILLEMAN
Solange MARTELLACCI pouvoir à Cédric BARBIERO
Maud MILLIER DUMOULIN pouvoir à Bernard JAVAZZO
Anne PASTUREL pouvoir à Clément DELORME
Ahleme TABBOUBI pouvoir à Jean-Luc PAYS
Chantal TURCANO-DUROUSSET pouvoir à Frédéric HYVERNAT

ABSENT(ES) :

Anissa HIDRI

Objet : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Le Conseil municipal,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment l'article L2121-29 ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité ;

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'État ;

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu les arrêtés ministériels des corps de référence dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n°2014- 1526 du 16 décembre 2014, relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP ;

Vu la circulaire NOR RDFF1427139C 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'avis du comité social territorial en date du 29 mai 2024 ;

Vu l'examen du rapport :

A reçu un avis favorable en Commission finances ressources humaines sécurité et affaires générales du 25/06/2024

Vu le rapport par lequel Monsieur l'Adjoint expose ce qui suit :

Mesdames, Messieurs,

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel a été instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 pour les fonctionnaires d'Etat.

Il est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité fixé par le code général de la fonction publique et le décret du 6 septembre 1991 selon lequel

« Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes ».

Ainsi, le RIFSEEP ne peut véritablement s'appliquer aux agents territoriaux que si les arrêtés ministériels correspondants sont parus afin de respecter les plafonds.

PRÉAMBULE

La volonté de la Ville d'Oullins-Pierre-Bénite 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'équité car l'exercice des fonctions et la récompense de l'investissement personnel prévalent sur le grade détenu et la filière d'appartenance.

Ce régime indemnitaire est un enjeu majeur pour la Commune Nouvelle et des groupes de travail se sont réunis avec les représentants du personnel, l' élu aux Ressources Humaines et au Budget et des membres de la direction générale.

La présente délibération est ainsi le fruit d'un 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. Dans le contexte général de contraintes budgétaires dans le secteur public, 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, 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 de 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-PIERRE-BENITE

1. Les objectifs

S'agissant d'un élément facultatif dans le système de rémunération des agents territoriaux, la Ville d'Oullins-Pierre-Bénite 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 (permanents et non permanents) bénéficient également du régime indemnitaire, quels que soient le motif du contrat et la quotité de travail et dès le premier jour travaillé.

Les personnels exclus sont :

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

3. Les cadres d'emplois concernés

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois à l'exclusion de :

- professeurs d'enseignement artistique
- assistants d'enseignement artistique
- filière sécurité

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.

Les postes ont ensuite 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.

La Ville d'Oullins-Pierre-Bénite a choisi de répartir les postes en 11 groupes de fonctions (5 en catégorie A, 3 en catégorie B, 3 en catégorie C). Le tableau est annexé à la présente.

6. Les fourchettes indemnitaires

Le régime indemnitaire constitue l'un des volets de la politique salariale mise en place à Oullins-Pierre-Bénite. 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'État 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	Montant mini * Annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maxi ** Annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire Annuel de l'IFSE (versement semestriel)	Montant Plafond Annuel équivalent à celui applicable à l'Etat (IFSE+CIA)
A1	12000	40800	1300	42600

A2	9600	36000	1300	37800
A3	7200	28200	1300	30000
A3 EJE	1680	13880	1300	15680
A3 Puer / infirmier	3440	21120	1300	22920
A4	6000	22200	1300	24000
A4 EJE	1620	13320	1300	15120
A4 AS	2700	16200	1300	18000
A4 infirmier	2700	16200	1300	18000
A5	6000	20200	1300	22000
A5 EJE	1620	11320	1300	13120
A5 AS	2700	14200	1300	16000
A5 infirmier	2700	14200	1300	16000
B1	4800	18060	1300	19860
B2	3000	16400	1300	18200
B3	2550	14845	1300	16645
B3 auxiliaire de puériculture	1260	10800	1300	12600
C1	2100	10800	1300	12600
C2	1800	10200	1300	12000
C3	1500	8200	1300	10000

* Il est précisé que le régime indemnitaire est proratisé au temps de travail.

** 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. 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).

8. La périodicité et les modalités de versement

Pour rappel, les agents en arrêt maladie n'ont pas de droit acquis au maintien de leurs primes pendant cette période.

Pour éviter la suspension du versement des primes dès le 1er jour d'absence, le régime indemnitaire suivra l'évolution du traitement indiciaire en cas de congé maladie.

9. Le cumul avec les autres indemnités

L'IFSE est, par principe, exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature.

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. Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est instituée pour l'ensemble des agents faisant initialement partie de la commune historique d'Oullins et pour toutes les nouvelles recrues de la commune nouvelle Oullins-Pierre-Bénite. Cette prime, faisant intégralement partie de l'IFSE et intégrée comme telle dans les montants plafonds pouvant être versés annuellement, s'élève à 1300 € par an et par agent, proratisée au temps de travail et de présence. La prime sera versée en deux fois, 50% en mai et 50% en novembre.

Les agents de la commune historique de Pierre-Bénite conservent le bénéfice du 13^{ème} mois qu'ils percevaient avant la création de la commune nouvelle en application de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 relatif aux avantages acquis, la délibération initiale datant d'avant 1984.

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.

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 : la majoration est de 50 € bruts par mois, proratisée au regard de la quotité de travail réalisée sur ces plages horaires spécifiques.

2. 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 : la majoration est de 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.

3. 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 est de 25 € bruts par mois.
- régie supérieure à 18 000 € mensuels = la majoration est de 50 € bruts par mois.

4. Repas pour les vacataires

Les agents vacataires embauchés par la collectivité ne bénéficient pas de titres repas. Afin de participer, comme pour les autres agents de la collectivité, à la prise en charge de leurs repas, et selon les mêmes conditions de présence que les titres repas, la collectivité souhaite instaurer une IFSE de 5.60 € bruts par jour pour ces agents, équivalents à la participation employeur de 4.80 € nets par titre restaurant pour les agents en bénéficiant.

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 n°2014-513.

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

L'IFSE est forcément revue au regard du nouveau groupe de fonctions. Ce n'est pas de l'acquisition de compétences ou de savoirs.

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 événements 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 est de 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 figure peuvent se présenter pour lequel le montant attribué peut varier :

→ L'intérim de direction

- un agent assure seul l'intérim : 200 €

- un agent assure l'intérim accompagné d'un renfort en personnel : 100 €

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

→ L'intérim d'un collègue

- un agent assure seul l'intérim : 120 €

- plusieurs agents assurent l'intérim avec ou sans renfort en personnel : 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 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 sera de 100 € bruts par mois (part fixe) auxquels viendront s'ajouter 50 € bruts par jours de formation (part variable) dans la limite globale de 300 € par mois pour les 2 parts cumulées.

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.

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.

La Ville d'Oullins-Pierre-Bénite, 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 pertinente dans la continuité de la politique de gestion des ressources humaines menée à Oullins-Pierre-Bénite.

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.

Le montant annuel individuel ne peut dépasser 500€ bruts par an quel que soit le groupe de fonction d'appartenance de l'agent. Le versement est annuel et non reconductible d'une année sur l'autre.

Le Conseil municipal après en avoir délibéré à la majorité :

Contre :

Bertrand MANTELET

Abstention(s) :

Michel BAARSCH - Nadine BADR-VOVELLE - Claire BELLISSEN - Benjamin GIRON - Alexandre HEBERT - Bernard JAVAZZO - Jean-Charles KOHLHAAS - Pierre-Marie MAUXION - Maud MILLIER DUMOULIN - Claude MOUCHIKHINE - Joëlle SECHAUD

APPROUVE la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités fixées dans le rapport ci-dessus.

ABROGE la délibération n°20221201_11 du 1er décembre 2022 et toutes les délibérations antérieures de la ville historique d'Oullins ainsi que la délibération 2020DL073 du 15 septembre 2020 et toutes les délibérations antérieures de la ville historique de Pierre-Bénite à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération.

DIT que les crédits sont prévus au budget.

DONNE tous pouvoirs au Maire pour poursuivre l'exécution de la présente délibération.

Envoyé en préfecture le 08/07/2024

Reçu en préfecture le 08/07/2024

Publié le

ID : 069-200102747-20240702-20240702_09-DE



Certifié exécutoire par :
Transmission en préfecture le / /
Mise en ligne le / /
Notification le / /

Jérôme MOROGE
Maire
Conseiller régional

FAIT ET DÉLIBÉRÉ
A OULLINS-PIERRE-BENITE
L'an deux mille vingt quatre, le deux juillet
Pour extrait certifié conforme,
Jérôme MOROGE
Maire
Conseiller régional

Le secrétaire de séance
Sandrine BELMONT

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le Tribunal Administratif de Lyon par le biais d'une requête sous format papier ou déposée sur le site www.telerecours.fr, dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication. L'auteur de la décision peut également être saisi d'un recours gracieux dans le même délai. Cette démarche prolonge le délai de recours qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse, (l'absence de réponse au terme de deux mois vaut rejet implicite).