



**REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTÉ
DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL**

**VILLE ET CCAS DE RIVE DE GIER
MISE EN ŒUVRE AU 1^{ER} JANVIER 2023**

Envoyé en préfecture le 14/06/2023

Reçu en préfecture le 14/06/2023

Publié le

ID : 042-214201865-20230609-DEL_2023_034-DE



Table des matières

I. BENEFCIAIRES.....	1
II. ORGANISATION DU RIFSEEP.....	2
III. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE.....	5
IV. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.....	6
V. MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL.....	8
VI. NOUVEAUX ENTRANTS ET DIFFICULTES DE RECRUTEMENT.....	8
VII. CLASSEMENT DES EMPLOIS.....	8

I. BENEFCIAIRES

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité de la Ville et du CCAS de Rive de Gier dès le 1^{er} jour travaillé,
- Les agents contractuels de droit public de la Ville et du CCAS de Rive de Gier à temps complet, temps non complet ou à temps partiel sur emploi permanent (contrats établis en application des articles L332-8, L332-9, L332-10, L332-11 et L332-12 du code général de la fonction publique après 6 mois de contrat. Cette période de 6 mois peut être consécutive ou réalisée en plusieurs contrats (interruption de moins de 4 mois).

Au fur et à mesure de l'entrée dans le champs d'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'État, les cadres d'emplois à ce jour non concernés (filière sécurité, cadres d'emplois des enseignants et professeurs d'enseignement artistique) seront éligibles au RIFSEEP.

Sont exclus du champs d'application :

- les agents en contrats à durée déterminée ou indéterminée dont le traitement indiciaire ne suis pas les grilles indiciaires, et dès le 1er jour de présence (1 agent concerné à ce jour) ;
- les agents recrutés en qualité de vacataires et tous les agents recrutés au motif d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (emplois non permanents), quel que soit leur mode de rémunération.
- les apprentis et stagiaires écoles, rémunérés ou non ;
- les agents contractuels de droit privé sauf décision contraire de la collectivité au regard de leur exposition (cas des médiateurs sociaux).

Les présentes dispositions se substituent à toutes les délibérations antérieures relatives au RIFSEEP qui sont, de fait, abrogées à la date du 1er janvier 2023.

II. ORGANISATION DU RIFSEEP

• LE PRINCIPE

Le RIFSEEP comporte 2 parts :

Une indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)

Un complément indemnitaire annuel (CIA).

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que les contraintes supportées et non par ailleurs prises en compte. Cette part permettra aussi de tenir compte de l'expérience acquise.

La seconde part est le CIA.

Elle a pour objet de valoriser l'engagement, l'investissement de l'agent et sa manière de servir.

La proportion de chaque part dans le RIFSEEP est fixée comme suit :

	IFSE	CIA
Groupe de fonction C	90 %	10 %
Groupe de fonction B	85 %	15 %
Groupe de fonction A	80 %	20 %

Un poste est affecté dans un groupe de fonction par décision de l'autorité territoriale, indépendamment du grade de l'agent qui l'occupe, lequel se voit attribuer le groupe de fonction correspondant au poste occupé.

L'IFSE versée vient en substitution de l'ensemble des primes ou indemnités à l'exception de :

- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) prévues par le décret 2002-60 du 14 janvier 2002
- Indemnités d'astreintes
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret 61-467 du 10 juin 1961)
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE) ;
- La prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction)
- La prime annuelle versée aux agents de la Ville et du CCAS de Rive de Gier, non modifiée depuis sa mise en place et qui constitue à ce titre un avantage acquis.

L'indemnité de responsabilité de régie prévue par l'article R1617-5-2 du CGCT est intégrée dans l'IFSE en part supplémentaire au regard de l'arrêté individuel d'attribution d'une régie.

Par ailleurs, bien que l'arrêté du 27 août 2015 ne mentionne pas les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants prévues dans le décret 67-624 du 23 juillet 1963, celles-ci continueront à être versées en sus, au regard du service fait.

• LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS

Les groupes de fonction et les critères de cotation ont fait l'objet d'un travail collaboratif au sein d'un groupe de travail qui a fait des propositions, lesquelles ont été également harmonisées par la Direction générale des services afin d'aller vers plus d'objectivité et d'égalité entre les différentes cotations réalisées au regard des critères précisés.

Le montant de l'IFSE (et donc du CIA) est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents.

Ce montant, hors éléments prenant en compte l'expérience, est lié à la nature, aux missions du poste occupé, soient les contraintes, les responsabilités et l'expertise normalement attendues sur le poste.

Des montants **planchers** sont fixés comme suit :

Groupe de fonctions à partir du 01/01/2023	Montant de référence au 01/01/2023 Formule : base + nb de points x valeur du point : (point = 3 euros bruts)	Montant de référence du CIA	Montant de référence « global » RIFSEEP hors indemnité de régie	Montant de référence au 01/01/2022 Formule : montant fixe part IFSE
Groupe de fonction C (unique)	200 euros bruts mensuels	266 euros bruts annuels	2667 euros bruts annuels	(montant antérieur : 157,50 depuis le 01/01/2022)
Groupe de fonction B (autres emplois classé en B)	250 euros bruts mensuels	529 euros bruts annuels	3529 euros bruts annuels	212,50 euros bruts en base
Groupe de fonction B (responsable de service)	350 euros bruts mensuels	741 euros bruts annuels	4941 euros bruts annuels	
Groupe de fonction A (autres) et responsable d'équipement ERP	450 euros bruts mensuels	1350 euros bruts annuels	6750 euros bruts annuels	366 euros bruts en base
Responsable de service A	550 euros bruts mensuels	1650 euros bruts annuels	8250 euros bruts annuels	
Directeur (au regard de l'encadrement et ou du budget géré)	650 euros bruts mensuels	1950 euros bruts annuels	9750 euros bruts annuels	
Groupe de fonction A Direction générale des services	1200 euros bruts mensuels	3600 euros bruts annuels	18000 euros bruts annuels	

Les montants maximums susceptibles d'être versés, dans le cadre du RIFSEEP, sont les montants fixés par l'État, en application du principe de parité, qui ne peuvent être dépassés au niveau du RIFSEEP annuel versé à titre individuel.

Chaque poste de la commune a fait l'objet d'une cotation, en lien avec les chefs de services qui ont fait des propositions, lesquelles ont été harmonisées au niveau de la Direction générale des services.

Groupe de critère	Liste des critères – cotation 0 à 5 points selon la réalité du poste occupé
	<p>Encadrement Selon le nombre d'agents sous la responsabilité :</p> <p>0 : aucun agent 1 : 1 à 2 agents 2 : 3 à 6 agents 3 : 7 à 15 agents 4 : 16 à 25 agents 5 : + de 25 agent</p>

<p>Coordination, pilotage, responsabilité</p>	<p>OU encadrement fonctionnel / coordination fonctionnelle = 2 points (celle-ci doit être récurrente. L'agent concerné est "le donneur d'ordre" sur la période de la mission ou de l'opération et rend compte</p> <p>OU (groupe de fonction B) : adjoints sans encadrement hiérarchique : 1 point</p> <p><u>Responsabilités</u> Avoir la responsabilité d'un projet de sa définition à sa concrétisation (quel que soit la taille ou l'ampleur de celui) : l'agent n'est pas dans de l'exécution de consignes mais dans la définition / mise en œuvre / suivi / responsabilité du projet ou de l'opération.</p> <p>Responsabilité financière et juridique (au sens engagement de la responsabilité de la Mairie / du Maire)</p> <p><u>Niveau dans l'organigramme</u> (avec 1 point minimum pour chaque agent)</p> <p>DGS 5 points DGA 4 (directeur hors DGAD) : 4 points directeurs DGAD: 3 points - chefs de service hors DGAD 4 points chef de service DGAD: 2, référents groupe de fonction C: 2 tous les agents: 1</p>
<p>Expertise connaissances attendues</p>	<p><u>Connaissances nécessaires requises sur le poste – complexité du poste</u> Soit le poste peut être découvert en 2/3 mois, soit il nécessite plus de temps pour être maîtrisé et avoir l'autonomie minimum nécessaire dans son travail.</p> <p><u>Qualification exigée pour le poste</u> diplôme, habilitation, certification, autorisation de conduite, etc.</p> <p><u>Autonomie / initiative attendue sur le poste</u> Question du degré de liberté de décider de l'organisation de son travail</p> <p><u>Variété du poste</u> Diversité des tâches, dossiers ou projets du poste – question de la simultanéité des tâches, dossiers ou projets gérés sur le poste</p>
<p>Sujétions contraintes</p> <p>ATTENTION : cela ne doit pas être compensé par ailleurs</p>	<p><u>Pénibilité</u> Exposition de l'agent aux AT – MP, effort physique et/ou aux aléas climatiques. (au regard de la réalité du quotidien, et non des potentialités).</p> <p><u>Risques d'agressions</u> Contact avec <u>des publics difficiles</u> : agressions physiques et verbales (réalité du quotidien et non potentialité, et nécessité d'une récurrence objectivée des incidents constatés sur le poste) (définition de public difficile : le public qualifié de difficile est celui qui subit un certain nombre de pressions pouvant déclencher des difficultés relationnelles,</p>

c'est à dire qu'il s'agit de personnes en état de précarité sociale ou d'exclusion qui sont touchées par des difficultés de ressources, d'emploi, de logement, de santé, d'éducation, de transports... et qui peuvent, dans leur relation avec les agents, avoir une attitude, des propos inadaptés, agressifs, menaçants, violents, ou brutaux)

Contraintes organisationnelles :

- horaires décalés non compensés (si récurrence importante, soit au moins 2 fois /mois)
- horaires fixes avec impact sur la vie personnelle (prise de poste avant 6h, fin de service après 19h)
- liberté de pose des congés restreintes (interdiction de prendre des congés en dehors des périodes définies et impact sur la vie personnelle de l'agent)
- tension sur les horaires, non compensée (horaires liées à des réunions le soir, pas forcément prévues, avec une réelle fréquence obligeant ajuster régulièrement ses horaires de travail)

A ces critères s'ajouteront 2 critères complémentaires afin de valoriser :

- D'une part l'expérience professionnelle de l'agent acquise dans la collectivité ou antérieurement à son arrivée en collectivité (secteur privé / secteur public) : 3 points
- D'autre part l'ancienneté dans la collectivité : 3 points.

1 point par tranche de 4 ans travaillés. Ces 2 critères sont cumulatifs.

Ces montants ci-dessus indiqués sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel et à temps non complet sur emploi permanent.

- REVISION / REVOYURE DU RIFSEEP

Le RIFSEEP tel que défini par la présente délibération devra faire l'objet d'une révision obligatoire tous les 3 ans.

A l'occasion de cette révision, pourront être revue l'ensemble des éléments du présent RIFSEEP : critères, points, montants de base ou tout autre élément dont la modification est souhaitée.

Cette révision devra se réaliser sous forme collaborative, à l'identique de la construction du RIFSEEP et sera présentée en comité technique.

III. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

Au regard de la fiche de poste de l'agent, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois défini par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent sur la base du montant de référence, lequel tient compte du niveau de missions, de responsabilités et de contraintes supportés par l'agent dans le cadre de ses fonctions.

Les critères ci-dessus définis permettent, via un système de cotation sur 5 points d'identifier un total de points permettant de répartir l'agent dans un sous-groupe doté d'un montant minimum de référence auquel est appliqué le total de points obtenu par l'agent.

Ce montant individuel est également déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères ci-dessus listés.

L'IFSE attribuée ne peut jamais être inférieure au montant de référence du sous-groupe. Elle sera majorée des responsabilités, expertises et sujétions à travers les critères ci-dessus indiqués selon la

formule suivante, applicable à tous les groupes de fonction :

BASE + nombre de points x valeur du point RIFSEEP au 01/01/2023 (1 point = 3 € bruts)

Les modalités de cotation de chaque poste, au regard des critères ci-dessus indiqués, l'ont été après échange avec les responsables de chaque service, et harmonisation par la Direction générale des services, par comparaison entre l'ensemble des différents postes de la collectivité.

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

- Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :
 - En cas de changement de fonctions (soit suite à mobilité interne ou soit suite à une évolution des fonctions et des missions du poste occupé sans mobilité)
 - En cas de changement de grade suite à promotion interne, sous réserve d'une évolution des fonctions et responsabilités de l'agent. Un changement de grade, sans changement des missions réalisées n'entraîne aucune évolution du RIFSEEP, celui-ci étant lié au poste occupé et non au grade détenu par l'agent qui occupe l'emploi.
 - Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience et ancienneté professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

- Périodicité et modalité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

En cas de maladie ordinaire, l'IFSE suit le sort du traitement.

En cas de congés de longue maladie, de longue durée et de congé de grave maladie, l'IFSE n'est plus versée. Si un agent se trouve dans un congé de maladie ordinaire qui lui ouvre droit au maintien du régime indemnitaire et qu'il bénéficie d'un CLM ou d'un CLD avec effet rétroactif pendant ce congé, il conserve le bénéfice des primes et indemnités qui avaient été maintenues (article 2 du décret n° 2010-997). Le versement pour la ou les périodes de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de congé de grave maladie ultérieures est interrompu tant que l'agent est maintenu dans cette position.

En cas de placement en congé d'invalidité temporaire au service, l'IFSE continuera d'être versée à l'agent.

En cas d'admission à la période préparatoire au reclassement (PPR), l'agent bénéficiera de l'IFSE correspondant au montant plancher du groupe de fonction C.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera maintenu en totalité. Cette mesure sera effective à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les TPT nouveaux et ceux existants.

Les critères seront inscrits dans les fiches de poste au fur et à mesure de leur remise à jour par la Direction des ressources humaines et les encadrants.

IV. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

- LE PRINCIPE

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est composé de 2 éléments :

- d'une part l'engagement professionnel et la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation qui comptent pour 50 % de son montant
- d'autre part, le présentéisme, pris en compte à hauteur des 50 % restants.

- LA DÉTERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

Le montant maximum du CIA susceptible d'être versé est calculé par référence aux taux fixés de répartition IFSE / CIA :

	IFSE	CIA
Groupe de fonction C	90 %	10 %
Groupe de fonction B	85 %	15 %
Groupe de fonction A	80 %	20 %

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

• **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA**

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale après prise en compte de :

Présentéisme (hors CITIS) – 50%	Entretien professionnel – 50%
<p>Sur la période de référence, une franchise de 11 jours d'absence (hors CITIS) est admise quel que soit le temps de travail de l'agent</p> <p>Au-delà de cette franchise de 11 jours, la part présentéisme sera abattue en tenant compte du nombre effectif de jours d'absence sur la période de référence</p>	<p>L'entretien professionnel réalisé permet de valoriser la moitié du montant de CIA à attribuer.</p>

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

• **PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU CIA**

Le CIA est versé selon un rythme annuel selon le calendrier des entretiens professionnels :

- Agent annualisés à l'année scolaire : au cours du dernier trimestre de l'année N (période évaluée sept N-1 – aout N).
- Agents annualisés à l'année civile et agents non annualisés : au cours du 2^e trimestre de l'année N+1 au regard de l'année évaluée N.

Lorsque l'agent est absent lors de la période d'évaluation, celui-ci fera l'objet d'une évaluation à son retour permettant de déterminer le montant de CIA pour la période correspondante.

• **ABSENCES PRISES EN COMPTE DANS LA PART PRESENTEISME**

Les absences prises en compte sont les suivantes :

- Maladie ordinaire
- Congés de longue maladie, de grave maladie et maladie de longue durée
- Accident du travail et maladie professionnelle
- Toutes absences ayant entraîné une retenue sur salaire

La part présentisme n'est pas modifiée si le total des absences est inférieur ou égal à 11 jours cumulés sur la période de référence.

A compter du 12^e jour d'absence, la part présentéisme fait l'objet d'un abattement au prorata du nombre de jours d'absence cumulé sur la période.

• **LA DEFINITION DE LA PART LIEE A L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

La grille d'entretien professionnel fixe les critères d'appréciation du CIA pour la part liée à

l'investissement de l'agent sur son poste et dans ses missions, et tient également compte de la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés.

L'évaluateur peut bonifier la proposition de taux de CIA de 0 à 10% sous réserve de motiver cette demande : accroissement des missions, remplacements...

Le taux de CIA est exprimé en pourcentage entier, sans décimale.

Toute contestation du montant du CIA, pour la part liée à l'entretien professionnel, s'inscrira dans le cadre du recours formulé par l'agent sur son entretien professionnel.

V. MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL

A la date de mise en œuvre de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du précédent RIFSEEP, est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen de sa situation au vu de l'expérience acquise.

VI. NOUVEAUX ENTRANTS ET DIFFICULTES DE RECRUTEMENT

Dans le cas de procédures de recrutements sur poste vacant se révélant infructueuses, la commune pourra accepter une négociation au plus égal à 30% du montant normalement attribué au poste.

Pour que cette disposition trouve à s'appliquer, il faut que :

- 2 procédures infructueuses aient été lancées consécutivement,
ET
- Que le motif de cette infructuosité soit lié aux demandes financières des candidats, supérieures au présent RIFSEEP.

Le candidat recruté dans ces conditions se verra notifier, sur son courrier de recrutement et l'arrêté de recrutement, le caractère dérogatoire de cette disposition.

VII. CLASSEMENT DES EMPLOIS

Dans le cadre du présent RIFSEEP, et à la date de la présente délibération, les postes de la commune sont classés dans les groupes de fonction ci-dessous. Le changement d'un poste d'un groupe de fonction à un autre ne pourra résulter que de l'évolution des métiers, des contraintes, des responsabilités et de l'expertise requise sur les postes, après information du CST.

Il est précisé que la notion d'encadrement est entendue strictement, au sein donné par le juge administratif : est encadrant celui qui organise le travail, valide les congés et réalise les entretiens professionnels.

Un travail a également été mené pour harmoniser les situations.

Groupe de fonction	Sous-groupe de fonction	Classement des emplois (liste susceptible d'évolution)
		Agents en PPR (période préparatoire au reclassement) Agents d'accueil, d'agent d'État – Civil, agent mixte accueil et État Civil Agents d'accueil et d'instruction droit des sols, agent en charge du RSD Régisseur Agent d'entretien Agent de médiathèque

C	unique	Animateur Assistant informatique Agent d'entretien et d'exploitation des équipements sportifs (gardien) Assistant administratif Agent maintenance bâtiment Agents des espaces verts Agents voirie et propreté Animateurs sportifs ATSEM Gestionnaires finances et marchés Référents tous services sans encadrement
B	2	Adjoints chef de service Chargé de mission sur poste B Gestionnaire Vie associative Coordinateur Rive active (administratif) Gestionnaires RH Chargé de mission économie/commerce, CLSPD, relais emploi, affaires générales Coordinateur Rive Active
	1	Responsables de service B
A	4	Travailleurs sociaux chargés de mission A Responsable d'équipement qualifiés d'ERP
	3	responsable de service A
	2	Directeur (N-1 du DGS / DGA)
	1	Direction générale des services (DGS, DGA)