



DÉLIBÉRATION COMITE SYNDICAL

PORTANT SUR UNE AFFAIRE D'INTÉRÊT COMMUN

Délibération n°C 20240214_05

RIFSEEP APPLICABLE AUX AGENTS DU SIGERLY

Rapporteur : Madame Vinciane BRUNEL, vice-présidente (Ressources Humaines)

Le 14 février 2024 à 18 h 30, le Comité du syndicat de gestion des énergies de la région lyonnaise régulièrement convoqué le 7 février 2024 s'est réuni en session ordinaire à Centre culturel Jean-Moulin, rue Fabian Martin à MIONS sous la Présidence de Monsieur Eric PEREZ, *Président*.

Quorum : 34
Nombre de délégués en exercice : 85

PRÉSENTS :

Titulaires : *Métropole de Lyon :* Nicolas BARLA, Vinciane BRUNEL, Claude COHEN, Miriam FONTAINE, Thierry HAON, Pierre-Alain MILLET, Éric PEREZ, Anne REVEYRAND, Corinne SUBAÏ.
Communes : Bruno THUET (Brignais), Jean-Philippe CHONÉ (Communay), Guy PERRUSSET (St Symphorien-d'Ozon) ; Thierry SAUNIER (Albigny-sur-Saône), Marc DUBIEF (Bron), Sandrine CARDINAL (Charbonnières-les-Bains), Thierry DUCHARNE (Charly), Alain LEGRAS (Corbas), David THOMMEGAY (Couzon-au-Mt-d'Or), Michel GIRAUD (Fleurieu-sur-Saône), Rémy RIBAS (Fontaines-St-Martin), Jean-Paul VERNAT (Francheville), Noëlle MAGAUD (Genay), Alipio VITORIO (Givors), Pierre GERVAIS (Limonest), Yves JASSERAND (Marcy l'Étoile), Bernard DUMAS (Meyzieu), Julien GUIGUET (Mions), Gilbert SUCHET (Montanay), Arnold STRUB (La Mulatière), François JOLLY (Poleymieux-au-Mt-d'Or), Philippe de la CRUZ (Rillieux-la-Pape), Cyrille BOUVAT (St Cyr-au-Mt-d'Or), Claude BASSET (St Didier-au-Mont-d'Or), Frédéric RAGON (St Genis-Laval), Philippe PERARDEL (St Germain-au-Mont-d'Or), Stéphane PEILLET (St Priest), Pierre BARRELLON (Ste Foy-lès-Lyon), Jean-Philippe JAL (La Tour-de-Salvagny), Daniel SEGOUFFIN (Vernaison), Ikhlef CHIKH (Villeurbanne).

Suppléants : Thierry DILLENSEGER (Vourles) ; Jean-Louis MAGOUTIER (Craponne), Damien PAUME (Dardilly), Michèle MUREAU (Quincieux), Jean-Michel ROCHE (Sathonay-Camp).

ABSENTS EXCUSÉS AYANT DONNÉ UN POUVOIR :

Gilbert-Luc DEVINAZ (Métropole de Lyon) à donne pouvoir à Anne REVEYRAND (Métropole de Lyon)
 Véronique GIROMAGNY (Métropole de Lyon) donne pouvoir à Alain LEGRAS (Corbas)
 Sylvain GODINOT (Métropole de Lyon) donne pouvoir à Eric PEREZ (Métropole de Lyon)
 Agnès GARDON-CHEMAIN (Écully) donne pouvoir à Marc DUBIEF (Bron)
 Michel CASTELLANO (Millery) donne pouvoir à Daniel SEGOUFFIN (Vernaison)
 Jean-Claude RAY (Métropole de Lyon) donne pouvoir à Corinne SUBAÏ (Métropole de Lyon)

Secrétaire de séance : Monsieur Julien GUIGUET (Mions)

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

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

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

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP ;

Vu l'arrêté préfectoral n°69-2024-01-12-00003 en date du 12 janvier 2024 relatif à la modification des statuts et compétences du SIGERLy ;

Vu la circulaire 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 la saisine du Comité social territorial ;

Considérant que la rémunération des agents est composée du traitement indiciaire et du régime indemnitaire. Que ce dernier, nommé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) doit s'appuyer sur les missions de l'emploi occupé ainsi que de la manière de servir ;

Considérant que le RIFSEEP du SIGERLy comporte une dimension non conforme, voire inadaptée à ces principes, il convient de le faire évoluer pour intégrer :

- La réorganisation récente du syndicat pour une adaptation aux enjeux actuels ;
- La volonté de prendre en compte les remarques de la Chambre Régionale des Comptes sur les dimensions légales, notamment en incluant la prime annuelle au dispositif ;
- Le souhait de lier l'évolution du régime indemnitaire à la responsabilité et l'engagement du collaborateur et non de manière automatique à l'ancienneté au SIGERLy ;
- La dimension prospective et l'évolution maîtrisée du budget RH.

Cette refonte s'inscrit dans une vision plus globale de progression de la politique sociale compte tenu notamment du contexte inflationniste dans le respect des principes d'équité et de parité.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il vous est proposé d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Article 1 : Dispositions générales à l'ensemble des filières

Le régime indemnitaire se compose :

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

La collectivité a engagé, en concertation avec ses agents, une démarche de refonte du régime indemnitaire des agents avec les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents ;
- Tenir compte des résultats collectifs des services et individuels des agents.

Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est attribué aux agents titulaires et stagiaires de la fonction publique exerçant les fonctions des cadres d'emplois des différentes filières.

Les agents contractuels de droit public bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonctions afférent à leur emploi.

Les agents contractuels de droit privé (apprentis etc,,,) ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Modalités d'attributions individuelles

Le montant individuel de l'IFSE et le cas échéant au titre du CIA est défini par arrêté individuel, dans les limites des conditions prévues par la présente délibération.

Conditions de cumul

Le RIFSEEP est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ainsi, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime spécifique.

Cependant il peut se cumuler avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;

- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Article 2 : Mise en œuvre de l'IFSE : détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Cadre général

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle repose sur une notion de groupe de fonctions définit pour chaque cadre d'emplois, dont les 3 critères sont les suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Conditions de versement

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant individuel attribué annuellement à compter du 1^{er} mars 2024. Le montant est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail des agents.

Conditions de réexamen

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent au moins tous les 4 ans par une instance collégiale interne.

Conditions d'attribution (selon les groupes de fonctions)

Les groupes de fonctions reprenant ces grandes catégories de critères et les forfaits mensuels qui y sont associés sont les suivants :

A+ / Administrateurs et ingénieurs en chef

	Groupes de fonctions	Forfaits mensuels de base (€)	Forfaits annuels (€)	Plafonds annuels réglementaires (€) *
A0	Direction générale : A+ et emplois fonctionnels	1 514,15	18 169,80	49 980
A / Attachés et ingénieurs territoriaux				
A1	Direction générale	1 339,15	16 069,80	36 210
A2	Directeur / Directrice	889,15	10 669,80	32 130
A3	Responsable de service	789,15	9 469,80	25 500
A4	Chargé.e de missions – Coordinateur/trice – Chef.fe de projets – Chargé.e.s d'affaires sur un large champ d'actions et/ou enjeux stratégiques	589,15	7 069,80	20 400
B / Rédacteurs et techniciens territoriaux				
B1	Responsable de service	579,15	6 949,80	17 480
B2	Coordinateur/trice – Chargé.e.s d'affaires – Chargé.e de missions – Management fonctionnel	559,15	6 709,80	16 015
B3	Instructeur/trice de dossiers avec expertise	519,15	6 229,80	14 650
C / Agents de maîtrise, adjoints administratifs et adjoints techniques territoriaux				
C1	Gestionnaire de dossiers administratifs et techniques (sujétions, responsabilité et expertise particulières)	509,15	6 109,80	11 340
C2	Emplois non permanents (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité, contrats de projets, vacataires, agents recenseurs...)	389,15	4 669,80	10 800

* les plafonds annuels réglementaires retenus sont ceux de la filière administrative par souci d'équité et de parité

Modulation de l'IFSE du fait des absences

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, jours de RTT, repos compensateurs ;
- Les congés bonifiés ;
- Les congés pris au titre du compte épargne temps – CET ;
- L'absence liée à une action de formation professionnelle ;
- Le congé pour formation syndicale ;
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS ;
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement ;
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- Le temps partiel thérapeutique : les primes suivent le traitement et sont donc maintenues en intégralité ;
- L'autorisation spéciale d'absence ;
- La période préparatoire au reclassement – PPR

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires ;
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC) ;
- Le congé parental ;
- Le congé de proche aidant ;
- Le congé de solidarité familiale ;

- La disponibilité ;
- Le congé de formation professionnelle ;
- La suspension ;
- L'exclusion temporaire de fonctions ;
- Les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.

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

Article 3 : Mise en œuvre du CIA : détermination des montants maxima par groupes de fonctions

Cadre général

La mise en place du CIA est obligatoire lors de l'adoption de la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité.

Toutefois, son attribution individuelle est, en revanche, facultative et dépend de :

- L'engagement professionnel,
- La manière de servir de l'agent.

Ces deux critères sont appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Conditions de versement

Le CIA pourra être versé à l'agent dès lors qu'il cumule un minimum de 6 mois de présence en position d'activité au SIGERLy dont au moins 3 mois évaluable sur l'année n-1. Le CIA sera alors proratisé au nombre de mois entier effectué.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en deux fractions en juin et novembre. Son attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir

Dans le cadre réglementaire, le syndicat souhaite par le CIA mettre l'accent sur certaines valeurs de la manière suivante :

- La transversalité : la part la plus importante du CIA sera attribuée sur un objectif transversale arrêté par direction générale ;
- L'engagement et la performance individuelle objectivable : La 2nde part portera sur :
 - La manière de servir à l'aide des entretiens professionnels ;
 - La mise en valeur de certaines missions supplémentaires individuelles objectivables (animation et formation, le rôle de maître d'apprentissage pour les contractuels non éligibles à la NBI, le rôle de maître de stage supérieur à un mois et non rémunéré par ailleurs° ;
 - La reconnaissance des moments forts d'un service (pour la réalisation d'un projet d'envergure, l'intérim d'un collègue agent absent pendant plus de trois mois avec effet rétroactif au 1^{er} jour d'absence etc.

Conditions d'attributions (selon les groupes de fonctions)

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE :

A+ / Administrateurs et ingénieurs en chef		
	Groupes de fonctions	Montants annuels maximums fixés par arrêté ministériel *
A0	Direction générale : A+ et emplois fonctionnels	8 820
A / Attachés et ingénieurs territoriaux		
A1	Direction générale	6 390
A2	Directeur / Directrice	5 670
A3	Responsable de service	4 500
A4	Chargé.e de missions – Coordinateur/trice – Chef.fe de projets – Chargé.e.s d'affaires sur un large champ d'actions et/ou enjeux stratégiques	3 600
B / Rédacteurs et techniciens territoriaux		
B1	Responsable de service	2 380
B2	Coordinateur/trice – Chargé.e.s d'affaires – Chargé.e de missions – Management fonctionnel	2 185
B3	Instructeur/trice de dossiers avec expertise	1 995
C / Agents de maîtrise, adjoints administratifs et adjoints techniques territoriaux		
C1	Gestionnaire de dossiers administratifs et techniques (sujétions, responsabilité et expertise particulières)	1 260
C2	Emplois non permanents (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité, contrats de projets, vacataires, agents recenseurs...)	1 200
C1	Gestionnaire de dossiers administratifs et techniques (sujétions, responsabilité et expertise particulières)	1 200

* les plafonds annuels réglementaires retenus sont ceux de la filière administrative par souci d'équité et de parité

La circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas 10 à 15 % du plafond global du RIFSEEP selon les catégories

Modulation du CIA du fait des absences

Le montant du Complément Indemnitaire Annuel est directement lié à la réalisation de l'entretien professionnel de l'année N, et sera versé en N+1.

En cas d'impossibilité de réalisation d'entretien professionnel de l'année N pour cause d'absence (ex : maladie, accident, maternité...), le CIA sera versé en N+1 à l'issue de l'entretien professionnel réalisé à la reprise de service.

Si l'agent n'est pas présent lors de la campagne des entretiens professionnels et que l'entretien professionnel réalisé à la reprise a lieu après le mois de juin, le CIA transversal sera versé en juin.

Si l'agent n'est pas présent durant toute l'année N, le CIA ne sera versé pas en N+1.

Le versement du CIA est maintenu en cas de :

- Congé de maternité
- Congé de paternité
- Congé d'adoption
- Congé de maladie ordinaire: les primes suivent le traitement et sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement
- Temps partiel thérapeutique : les primes suivent le traitement et sont donc maintenues en intégralité
- Période Préparatoire au Reclassement (PPR)
- Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)

Le versement du CIA est suspendu en cas de :

- Congé longue maladie (CLM)
- Congé longue durée (CLD)
- Congé grave maladie (CGM)

Le CIA est versé au prorata de temps de présence dans l'année. Pour les agents à temps non complet et temps partiel, le montant du CIA sera proratisé selon la quotité de travail.

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur, Madame Vinciane BRUNEL, vice-présidente (Ressources Humaines)

Le Comité syndical :

ADOpte les dispositions relatives au RIFSEEP qui prendront effet au 1^{er} mars 2024 dans les conditions ci-avant indiquées et qui annulent et remplacent le régime indemnitaire et la prime annuelle antérieurs ;

Autorise l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus et à organiser les modalités de mise en œuvre au 1^{er} mars en prévoyant un effet compensatoire pour la période du 1^{er} janvier au 29 février 2024 de la partie annuelle intégrée au régime indemnitaire mensuel ;

DÉCIDE que les crédits correspondants calculés dans les limites fixées par les textes de référence, seront inscrits chaque année au budget – chapitre 012.

Après en avoir délibéré à la majorité des suffrages exprimés

Pour : 50 (146 voix)

Contre : 0

Abstention : 1 (1 voix)

À Villeurbanne, télétransmise à la Préfecture du Rhône et rendue exécutoire

Envoyé en préfecture le 16/02/2024

Reçu en préfecture le 16/02/2024

Publié le 16/02/2024

ID : 069-200058493-20240214-C_20240214_05-DE



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Lyon, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État.