



COMMUNE DE CHAZELLES-SUR-LYON

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-214200594-20250617-250617_012-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 23/06/2025

Publication : 26/06/2025



DELIBERATION N° 250617 _012

OBJET : PERSONNEL COMMUNAL : MISE A JOUR DU RIFSEEP - APPLICATION AU 1^{ER} MARS DE L'ARTICLE 189 DE LA LOI DE FINANCES N°2025-125 DU 14 FEVRIER 2025

L'AN DEUX MIL VINGT-CINQ, LE DIX SEPT JUIN à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la commune de Chazelles-sur-Lyon, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, salle du théâtre Marcel Pagnol, sous la présidence de Monsieur Pierre VERICEL, Maire.

Nombre de Conseillers Municipaux en exercice : 29

Date de convocation du Conseil Municipal : 11 juin 2025

Nombre de Conseillers présents (y compris ceux ayant donné procuration) : 27

Ladite délibération a été adoptée à l'unanimité des votants

Présents : Pierre VERICEL - Michel NEEL - Pierre THOLLY - Marie-Christine BERTHOLLET - René GRANGE - Hervé LASSABLIÈRE - Christiane BRUYAT - Corinne CHEVRON - Florence PAILLEUX - Frédéric BERTHET - Nathalie JOUBAND - David BOURKAIB - Mickaël HATRON - Gérard HAEGY - Christian BLANCHARD - Aline CIZERON - Yves GORD - Christine MONTAGNY - Maxime PEILLER.

Absents ayant donné procuration : Jeanine RONGERE à Pierre THOLLY - Michel FAURE à Hervé LASSABLIÈRE - Maryvonne MOUNIER à Michel NEEL - Ludovic PADUANO à Marie-Christine BERTHOLLET - Annie CHAPUIS à Christiane BRUYAT - Thierry PONCHON à Corinne CHEVRON - Emmanuelle NEEL à David BOURKAIB - Isabelle POULARD à Christine MONTAGNY.

Absents : Cyril D'IPPOLITO - Julienne BERTHET.

Secrétaire élu pour la session : René GRANGE

Monsieur le Maire rappelle que les primes et indemnités sont instituées par un texte législatif ou réglementaire (principe de légalité). Elles sont versées dans la limite des montants versés aux agents de l'Etat (principe de parité).

La commune de CHAZELLES-SUR-LYON a mis en œuvre le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents de la collectivité au 1^{er} janvier 2018 par délibération n°171214_004 du 14 décembre 2017.

Monsieur le Maire rappelle la procédure :

Après un travail d'état des lieux et d'élaboration dans la concertation, la collectivité saisit le Comité Social Territorial pour avis, préalablement au vote de la délibération.

Ensuite, l'organe délibérant, par délibération, détermine l'enveloppe budgétaire, fixe les bénéficiaires, les modalités de versement ainsi que les critères d'attribution.

Enfin, l'autorité territoriale, par arrêté individuel, attribue à chaque agent son régime indemnitaire en respectant le cadre prévu par la délibération.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- **l'IFSE**, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est **une part fixe** déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste,
- **Le CI**, Complément Indemnitaire, est **une part facultative et variable** fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel.

L'article 189 de la loi de finances pour 2025 n°2025-125 du 14 février 2025 est venue modifier l'article L882-3 du Code Général de la Fonction Publique. A compter du 1^{er} mars 2025, durant les 3 premiers mois du congé maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire perçoit, après application du jour de carence, 90 % du traitement au lieu de 100% jusqu'ici en vigueur (pour les 9 mois suivants

du CMO, la rémunération demeure à 50%). Cette mesure est transposée par décret aux agents contractuels pendant la période du CMO précédant le passage à demi-traitement.

L'application du régime indemnitaire dépend de la délibération de chaque collectivité. Toutefois, il est à noter qu'en vertu du principe de parité avec les fonctionnaires de l'Etat, aucun avantage supérieur ne saurait être maintenu par les collectivités. L'article 1 du décret n°2010-997 prévoyant pour les agents de l'Etat, le maintien des primes et indemnités dans les mêmes proportions que le traitement, désormais, aucune prime ou indemnité ne pourra être maintenue au-delà de 90 % pendant les 3 premiers mois du congé maladie ordinaire.

Cette information a été notifiée aux agents par note de service n°2025/01 du 20 février 2025 et l'information a été communiquée en Comité Social Territorial du 3 juin 2025.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique (CGFP), notamment les articles L. 712-1, L.713-1, L. 714-1, L. 714-4 à 13,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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 (RIFSEEP) 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 la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la délibération n°171214_004 du 14 décembre 2017 instaurant le RIFSEEP au sein de la commune de CHAZELLES-SUR-LYON à compter du 1er janvier 2018,

Vu l'avis du CST du 3 juin 2025,

Considérant qu'un groupe de travail a été mis en place au sein de la collectivité afin de mettre à jour prochainement les éléments du RIFSEEP des agents communaux,

Le conseil municipal est appelé à délibérer sur les modalités suivantes de mise en œuvre du RIFSEEP à compter du 1^{er} mars 2025 :

ARTICLE 1^{er} - PRIMES ET INDEMNITES RETENUES

Le crédit global affecté au régime indemnitaire des agents de la commune de CHAZELLES-SUR-LYON est déterminé en prenant en compte les primes et indemnités prévues par les textes réglementaires concernant les fonctionnaires de l'Etat dans les conditions suivantes :

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

A - L'IFSE (L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent (1) et à son expérience professionnelle (2).

(1) Critères professionnels retenus pour déterminer à quels groupes de fonctions appartient chaque poste et leurs cotations :

1- Indemnité liée au poste de l'agent :

Critères retenus pour les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- encadrement
 - aucune mission d'encadrement
 - un encadrement de niveau supérieur dans la structure
 - un encadrement de niveau intermédiaire dans la structure
- coordination
 - une gestion de projet et/ou d'opération
 - une responsabilité dans la formation et/ou l'information d'autrui (personne ressource)
 - un champ d'action important (nombre de missions)
- pilotage
 - une contribution et une responsabilité sur la décision et /ou les résultats
 - une contribution sur la décision et/ou les résultats
- conception
 - un emploi de supervision et de conception (activités nécessaires au développement de la structure demandant une réflexion poussée des actions stratégiques prioritaires à mener)
 - un emploi de conception et d'application (activités variées demandant un esprit de synthèse et d'analyse important)

Critères retenus pour la technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- technicité
 - des connaissances de niveau expert
 - des connaissances de niveau intermédiaire
 - des connaissances de niveau basique
- expertise
 - une forte polyvalence et/ou diversité des domaines de compétences
 - une autonomie complète
 - une autonomie partielle
- qualification
 - un diplôme spécifique, une certification spécifique
 - la maîtrise des outils métier (logiciels, matériels,...)
 - être une personne référente de la collectivité

Critères retenus pour les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- aucune sujétion particulière
- contraintes horaires
 - soumis à des contraintes occasionnelles (travail en soirées, de nuit, travail le week-end...)
 - soumis à des contraintes fréquentes – grande disponibilité (travail en soirées, de nuit, travail le week-end...)
- contraintes physiques
 - un effort physique important
 - un effort physique occasionnel
- pas d'effort physique particulier
- manipulations de produits chimiques ou dangereux

- manipulations fréquentes
 - travail sur écran
 - travail avec nuisances sonores
 - contraintes relationnelles
 - de nombreuses relations externes (partenaires extérieurs institutionnels ou autres)
 - de nombreuses relations internes
 - un travail en contact avec du public qui est fréquent
 - un travail en contact avec du public qui est occasionnel
 - un travail en contact avec des enfants en bas âge
 - un travail isolé
 - contraintes liées à la mission
-
- exigence de confidentialité et discrétion forte (secret professionnel)

Monsieur le Maire propose de fixer les groupes de fonctions suivants et de retenir les montants maximums annuels suivants :

GROUPE DE FONCTION	INTITULE DE LA FONCTION <u>à titre purement indicatif et non exhaustif</u>	Montant annuel MAXIMUM de l'IFSE (en € brut) hors 13 ^{ème} mois *
A1	Direction générale	11 000
A2	Directeur de service ou directeur adjoint de service	9 500
B1	Responsable du Centre Technique Municipal	7 000
B2	Responsable de service ou de structure	5 500
B3	Chargé d'animation ou de missions, chargé d'animation régisseur	4500
C1	Chargé de missions	4500
	Responsable de service	
	Responsable adjoint de service	
C2	Agent administratif (services : secrétariat, accueil-état civil-étrangers-funéraire, élections, urbanisme, CCAS, ressources humaines, finances, communication-site Internet)	4000
	Agent technique voirie et propreté	
	Agent technique bâtiments, entretien et travaux	
	Agent technique espaces verts-stades- fleurissement	
	Agent technique ripeur	
	Agent technique eau/assainissement	

	Agent technique régisseur	
	Agent gestionnaire salles et entretien	
	Agent d'entretien des bâtiments	
	Agent d'entretien et périscolaire et/ou TAP	
	ATSEM périscolaire et/ou TAP	
	Agent d'animation périscolaire et/ou TAP	
	Agent de médiathèque et agent de médiathèque régisseur	

* La somme des deux parts (IFSE et CIA) ne doit pas dépasser le plafond global des primes (IFSE + CIA) réglementairement fixé pour la fonction publique de l'Etat.

2- Expérience professionnelle : L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Monsieur le Maire propose de retenir les critères suivants :

- l'expérience avant l'entrée dans la Fonction Publique Territoriale,
- la capacité à exploiter l'expérience professionnelle acquise,
- le parcours professionnel de l'agent,
- la connaissance de l'environnement de travail.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi (dès que les missions liées au poste changent, un réexamen du montant de l'IFSE sera effectué ; en cas d'ajout ou de suppression de fonctions, par exemple le ramassage des ordures ménagères, les TAP, régies...) ;
- 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 ou d'un examen professionnel ;
- au moins tous les 2 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

a - Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement.

b - Modalités de versement :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail. Aussi, lorsque l'emploi n'est pas pourvu sur la totalité de l'année, un prorata est effectué entre le temps d'occupation et les 12 mois de l'année complète.

Les montants plafonds de chaque groupe sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont calculés au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel (50%, 60%, 70%, 6/7^{ème} ou 32/35^{ème}) ou à temps non complet.

En cas de temps partiel thérapeutique, le montant de l'IFSE sera proratisé à hauteur de la quotité travaillée.

c - Les absences :

Les absences de service n'auront pas d'incidence sur le versement de l'IFSE hormis le seul cas du congé maladie ordinaire suivant :

IFSE = 90% les 3 premiers mois du congé maladie ordinaire (année de référence mobile),

IFSE = 0% les 9 mois suivants du congé maladie ordinaire (année de référence mobile).

L'agent en congé de maladie ordinaire placé rétroactivement en congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie, se verra bénéficier d'un rappel de son IFSE pour la période de rétroactivité.

d - Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

e - Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

B - Le complément indemnitaire Annuel (CIA)

La commune a décidé de se saisir de cette option de façon à valoriser les agents et servir également d'outil de management. Ainsi, un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le complément indemnitaire de la commune sera déterminé :

- pour moitié en tenant compte des critères inscrits dans la grille d'entretien professionnel notamment :
 - investissement dans le poste,
 - qualité du travail,
 - attitude positive en interne et externe (image vis-à-vis des élus, des collègues et des usagers),
 - confidentialité,
 - ponctualité,
 - formation,
 - mission exceptionnelle
 - ...
- pour autre moitié en tenant compte des absences (cf paragraphe c ci-dessous).

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

GROUPE DE FONCTION	INTITULE DE LA FONCTION à titre purement indicatif et non exhaustif	Montant annuel MAXIMUM du CIA (en € brut) hors 13 ^{ème} mois *
A1	Direction générale	4 400
A2	Directeur de service ou directeur adjoint de service	3 800
B1	Responsable du Centre Technique Municipal	2 800
B2	Responsable de service ou de structure	2 200
B3	Chargé d'animation ou de missions, chargé d'animation régisseur	1 800
C1	Chargé de missions	1 800
	Responsable de service	
	Responsable adjoint de service	
C2	Agent administratif (services : secrétariat, accueil-état civil-étrangers-funéraire, élections, urbanisme, CCAS, ressources humaines, finances, communication-site Internet)	1 500

	Agent technique voirie et propreté	
	Agent technique bâtiments, entretien et travaux	
	Agent technique espaces verts-stades-fleurissement	
	Agent technique ripeur	
	Agent technique eau/assainissement	
	Agent technique régisseur	
	Agent gestionnaire salles et entretien	
	Agent d'entretien des bâtiments	
	Agent d'entretien et périscolaire et/ou TAP	
	ATSEM périscolaire et/ou TAP	
	Agent d'animation périscolaire et/ou TAP	
	Agent de médiathèque et agent de médiathèque régisseur	

* La somme des deux parts (IFSE et CIA) ne doit pas dépasser le plafond global des primes (IFSE + CIA) réglementairement fixé pour la fonction publique de l'Etat.

a - Périodicité de versement du complément indemnitaire :

Le complément indemnitaire est versé mensuellement l'année N+1 en tenant compte des entretiens professionnels de l'année N et des congés maladie ordinaire de l'année civile N.

b - Modalités de versement :

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail. Aussi, lorsque l'emploi n'est pas pourvu sur la totalité de l'année, un prorata est effectué entre le temps d'occupation et les 12 mois de l'année complète. Les montants plafonds de chaque groupe sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont calculés au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel (50%, 60%, 70%, 6/7^{ème} ou 32/35^{ème}) ou à temps non complet.

En cas de temps partiel thérapeutique, le montant du CIA sera proratisé à hauteur de la quotité travaillée.

c - Les absences :

Les absences de service n'auront pas d'incidence sur le versement des 50% du CIA liés à l'absentéisme hormis le seul cas suivant : au-delà de 14 jours calendaires cumulés de congé de maladie ordinaire (hors hospitalisation et convalescence liée à l'hospitalisation) au cours de l'année civile N = pas de versement l'année N+1.

- **date d'évaluation :** 31 décembre de l'année N
- **définition de la période considérée :** du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N

d - Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

e - Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

ARTICLE 2 – LES BENEFICIAIRES

Le présent régime indemnitaire peut être attribué aux :

- agents titulaires,
- agents stagiaires,
- et agents contractuels de droit public (CDD et CDI) après 12 mois consécutifs de service

dans la collectivité.

Les dispositions réglementaires relatives au RIFSEEP n'intègrent pas les agents de la filière police municipale, ni les agents relevant d'un contrat de droit privé (contrat aidé, contrat d'apprentissage), ni les vacataires.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques (commune non concernée à ce jour).

ARTICLE 3 - Les indemnités et primes seront revalorisées automatiquement en fonction des modifications des textes en vigueur ou en fonction du point d'indice de la fonction publique quand les textes le spécifient.

ARTICLE 4 – Il est prévu le maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article L714-8 du CGFP (article 88 de la loi du 26 janvier 1984 abrogé).

ARTICLE 5 – Le 13ème mois n'est pas intégré dans le RIFSEEP. Il continuera d'être versé selon les critères d'attribution définis.

ARTICLE 6 - La présente délibération prend effet au 1^{er} mars 2025.

ARTICLE 7 - Toutes dispositions contenues dans des délibérations antérieures et qui seraient contraire, ou contreviendraient à l'application de la présente délibération se trouvent abrogées et donc devraient être considérées comme inapplicables et sans effet.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

- **APPROUVE** la modification de la délibération n°171214_004 du 14 décembre 2017 en intégrant la modification du versement de la part de l'IFSE pendant les 3 premiers mois d'un congé de maladie ordinaire soit 90% au lieu de 100%, et ce à compter du 1^{er} mars 2025,
- **DECIDE** de la mise en œuvre du RIFSEEP selon les modalités exposées ci-dessus à compter du 1^{er} mars 2025,
- **AUTORISE** Monsieur le Maire ou son représentant à signer tout document afférent à la présente délibération,
- **DIT** que les crédits correspondants seront prévus au budget.

Ont signé au registre tous les membres présents.

Pour copie conforme,

Monsieur le Maire,
Pierre VERICEL



Le secrétaire de séance,
René GRANGE