



COMMUNE DE CHAZELLES-SUR-LYON

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-214200594-20251209-251209_025-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 11/12/2025

Publication : 15/12/2025



DELIBERATION N° 251209_025

OBJET : PERSONNEL COMMUNAL : MISE A JOUR DU RIFSEEP A COMPTER DU 1^{er} janvier 2026

L'AN DEUX MIL VINGT-CINQ, LE NEUF DECEMBRE 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 : 3 décembre 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 - Jeanine RONGERE - Michel FAURE - Maryvonne MOUNIER - Ludovic PADUANO - Annie CHAPUIS - Pierre THOLLY - Marie-Christine BERTHOLLET - René GRANGE - Hervé LASSABLIÈRE - Christiane BRUYAT - Corinne CHEVRON - Florence PAILLEUX - Emmanuelle NEEL - Frédéric BERTHET - Nathalie JOUBAND - Isabelle POULARD - David BOURKAIB - Mickaël HATRON - Gérard HAEGY - Aline CIZERON - Yves GORD - Christine MONTAGNY – Maxime PEILLER.

Absents ayant donné procuration : Thierry PONCHON à Corinne CHEVRON - Christian BLANCHARD à Aline CIZERON.

Absents : Cyril D'IPPOLITO - Julienne BERTHET.

Secrétaire élue pour la session : Maryvonne MOUNIER

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. La délibération n°250617_012 du 17 juin 2025 a mis à jour le RIFSEEP de la commune suite à l'article 189 de la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025 qui est venu modifier à compter du 1^{er} mars 2025, la rémunération des fonctionnaires : après application du jour de carence, 90 % du traitement au lieu de 100% durant les 3 premiers mois du congé maladie ordinaire (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.

Monsieur le Maire explique qu'un groupe de travail s'est réuni plusieurs fois afin de mettre à jour le RIFSEEP de la commune. Suite à cette concertation, les éléments de la délibération n°250617_012 du 17 juin 2025 qui sont amenés à être modifiés, sont les suivants :

- les bénéficiaires, avec la suppression de la condition d'ancienneté pour les contractuels de droit public,
- les intitulés des groupes de fonctions RIFSEEP et l'ajout d'un groupe de fonctions A3,
- les montants des plafonds des groupes de fonctions RIFSEEP revalorisés selon les plafonds de la Fonction Publique d'Etat,

- l'impact de l'absentéisme, notamment par une mise en conformité avec les modalités d'impact de la Fonction Publique d'Etat.

Le Comité Social Territorial a émis un avis à ce sujet le 4 novembre 2025.

Monsieur le Maire en profite pour rappeler 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 CIA**, Complément Indemnitaire Annuel, est **une part facultative et variable** fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel.

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 prévoit pour les agents de l'Etat, le maintien des primes et indemnités dans les mêmes proportions que le traitement.**

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, et la délibération n°250617-012 du 17 juin 2025 la mettant à jour à compter du 1^{er} mars 2025,

Vu la lettre d'observation de la Sous-Préfecture de MONTRISON en date du 25 août 2025 relative à cette délibération du 17 juin 2025,

Vu l'avis du CST du 4 novembre 2025,

Le conseil municipal est appelé à délibérer sur les modalités suivantes de mise en œuvre du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2026 :

ARTICLE 1^{er} - PRIMES ET MONTANTS DE RÉFÉRENCES

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 annuel 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, selon les plafonds de la Fonction Publique d'Etat :

GROUPES DE FONCTIONS RIFSEEP	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	32 130
A2	Directeur de service ou directeur adjoint de service	25 500
A3	Responsable de service	20 400
B1	Responsable de service	16 720
B2	Responsable adjoint de service	14 960
B3	Coordonnateur, gestionnaire administratif ou réfèrent technique	14 650
C1	Responsable de service	11 340
	Responsable adjoint de service	
	Coordonnateur, gestionnaire administratif ou réfèrent technique	
	ATSEM	
C2	Agent administratif Secrétariat Général	10 800
	Agent administratif Urbanisme	
	Agent administratif Titres Sécurisés	

Agent administratif Accueil
Agent administratif Etat Civil
Agent administratif Finances
Agent administratif RH
Agent administratif Vie des assemblées
Agent administratif Optimisation des ressources
Agent administratif Gestion de salles
Agent administratif Action sociale
Agent administratif Numérique
Agent technique Bâtiments
Agent technique Voirie/Festivités
Agent technique Espaces Verts
Agent technique Propreté/Placier
Agent d'entretien des Locaux
Agent de Restauration Scolaire
Agent d'Accueil périscolaire
ATSEM
Agent de Médiathèque
Agent technique eau/assainissement
Agent 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.

a – La périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement.

b – Les modalités de versement de l'IFSE :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail (l'IFSE est maintenue en intégralité pendant le temps partiel thérapeutique).

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.

c - Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE :

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, RTT, repos compensateurs ;
- Les congés bonifiés ;
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps ;
- L'absence liée à une action de formation professionnelle ;
- Le congé pour formation syndicale ;
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical ;
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité, d'accueil de l'enfant et de naissance ;

- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes et indemnités suivent le sort du traitement ;
- Les congés de longue maladie (fonctionnaires CNRACL) et de grave maladie (fonctionnaires relevant du régime général et contractuels) : dans ces deux cas, les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de :
 - 33% de la rémunération indemnitaire la 1^{ère} année ;
 - 60% la 2^{ème} année ;
 - 60% la 3^{ème} année ;
- 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.

L'IFSE est suspendue pendant :

- Le congé de longue durée pour les fonctionnaires ;
- 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.

Lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou 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. Cependant, ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du CLM durant cette même période.

d – Les critères de modulation de l'IFSE :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- tous les 2 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- 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,
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

e – L'attribution de l'IFSE :

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.

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à

100%. Le montant du CIA sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté. Le montant individuel sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères suivants :

- qualité du travail ;
- investissement personnel dans l'exercice des fonctions ;
- attitude positive en interne et externe (image vis-à-vis des élus, des collègues et des usagers) ;
- confidentialité,
- formation ;
- mission exceptionnelle ;
- capacité d'initiative ;
- sens de service public et respect de ses valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général) ;
- capacité à travailler en équipe ;
- connaissance de son domaine d'intervention ;
- capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- implication dans les projets du service ou participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel ;
- positionnement au regard de ses collaborateurs ;
- positionnement à l'égard de la hiérarchie ;
- ponctualité.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire annuel sont fixés comme suit, selon les plafonds de la Fonction Publique d'Etat :

GROUPE DE FONCTION RIFSEEP	INTITULE DE LA FONCTION <u>à titre purement indicatif et non exhaustif</u>	Montant annuel MAXIMUM du CIA (en € brut) hors 13 ^{ème} mois *
A1	Direction générale	5 670
A2	Directeur de service ou directeur adjoint de service	4 500
A3	Responsable de service	3 600
B1	Responsable de service	2 280
B2	Responsable adjoint de service	2 040
B3	Coordonnateur, gestionnaire administratif ou réfèrent technique	1 995
C1	Responsable de service	1 260
	Responsable adjoint de service	
	Coordonnateur, gestionnaire administratif ou réfèrent technique	
	ATSEM	
C2	Agent administratif Secrétariat Général	1 200
	Agent administratif Urbanisme	
	Agent administratif Titres Sécurisés	
	Agent administratif Accueil	

Agent administratif Etat Civil
Agent administratif Finances
Agent administratif RH
Agent administratif Vie des assemblées
Agent administratif Optimisation des ressources
Agent administratif Gestion de salles
Agent administratif Action sociale
Agent administratif Numérique
Agent technique Bâtiments
Agent technique Voirie/Festivités
Agent technique Espaces Verts
Agent technique Propreté/Placier
Agent d'entretien des Locaux
Agent de Restauration Scolaire
Agent d'Accueil périscolaire
ATSEM
Agent de Médiathèque
Agent technique eau/assainissement
Agent 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 – La périodicité de versement du CIA :

Le CIA est versé mensuellement et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

b – Les modalités de versement du CIA :

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail (le CIA n'est pas proratisé pendant le temps partiel thérapeutique).

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.

c - Les modalités de maintien ou de suppression du CIA :

Une minoration du CIA pourra être appliquée après une analyse, au cas par cas, de l'engagement professionnel et la manière de servir de chaque agent notamment l'agent ayant été absent dans l'année. Cette analyse sera réalisée par une commission interne.

d – Les critères de modulation du CIA :

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

e – L'attribution du CIA :

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

ARTICLE 2 – LES BÉNÉFICIAIRES DU RIFSEEP (IFSE et CIA)

Le présent régime indemnitaire peut être attribué aux :

- agents titulaires,
- agents stagiaires,
- et agents contractuels de droit public (CDD et CDI).

En raison du principe d'équité, il convient de supprimer la notion d'ancienneté pour les contractuels

qui apparaissait sur la délibération antérieure.

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 REGLES DE CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- la prime de service et de rendement (PSR),
- l'indemnité spécifique de service (ISS),
- la prime de fonction informatique.

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la Nouvelle Bonification indiciaire (NBI),
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- l'indemnité de maniement de fonds.

ARTICLE 4 – LES CLAUSES DE REVALORISATION

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.

Les montants maxima de l'IFSE et du CIA évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

ARTICLE 5 – MAINTIEN DU MONTANT DU RÉGIME ANTÉRIEUR A TITRE INDIVIDUEL

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 (ancien article 88 de la loi du 26 janvier 1984).

ARTICLE 6 – Le 13^{ème} mois n'est pas intégré dans le RIFSEEP. Il continuera d'être versé selon les critères d'attribution définis.

ARTICLE 7 – LA DATE D'EFFET

La présente délibération prend effet au 1^{er} janvier 2026.

ARTICLE 8 - 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°250617_012 du 17 juin 2025,
- **DECIDE** de la mise en œuvre du RIFSEEP selon les modalités exposées ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2026,
- **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

La secrétaire de séance,
Maryvonne MOUNIER

