



CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU MERCREDI 6 NOVEMBRE 2019

EXTRAIT DE DELIBERATION N° 2019-119 / 4-5-1

Les membres du Conseil Municipal de la Ville de VOIRON, légalement convoqués le 31 octobre 2019, se sont réunis en séance publique à l'Hôtel de Ville sous la présidence de Monsieur Julien POLAT, Maire.

Les conseillers présents au nombre de 25 formant la majorité des membres en exercice, le Président déclare, conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, que le Conseil Municipal peut délibérer.

Présents : Y. AIFA, Y. ALLARDIN, C. BADREDDINE, N. CHARLETY, M. CHASSON, A. COLLIN, J. COUTURIER, M. DE JAHAM, A. FAVIER, J. FORTE, A. GAL, B. GATTAZ, A. GERVASI, B. GRANDCAMP, R. MAZZILLI, L. MOGORE, C. MOLLIER-SABET, A. MOREAU, B. PARIS, J. POLAT, C. STELLA, N. TAMBORINI, L. TRICOLI, J. VIAL, D. ZAMBON.

Représentés : J-L. BALLY, A. BLANCANEUX, G. FAVRE, C. LEBLANC, A. MOTTE, R. REVIL, J. ROBERT, B. SARRAT.

Le secrétaire de séance désigné est Nicolas TAMBORINI.

OBJET **RESSOURCES HUMAINES / REGIME INDEMNITAIRE : MISE EN PLACE DU RIFSEEP**

Rapporteur : Yves Allardin

EXPOSE :

Préambule :

Dans la fonction publique, le régime indemnitaire est l'ensemble des primes pouvant être instaurées par la collectivité au profit de ses agents, par voie de délibération. Le panel des primes actuel est très vaste, et complexe : modes de calcul différents, droits différents en fonction du grade ou de la catégorie hiérarchique de l'agent, etc... Il s'agit par exemple de : IAT, IEM, PSR, ISS, IFTS, etc.

Dans un cadre strictement défini par la loi, la collectivité a toutefois une marge de manœuvre pour définir, par délibération, sa politique de rémunération en la matière en définissant son enveloppe budgétaire ainsi que les critères selon lesquels elle souhaite verser ce régime indemnitaire.

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 d'État), concernant les fonctionnaires d'Etat, a mis en place un nouveau système de régime indemnitaire, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise, et de l'Engagement Professionnel).

... / ...

Voiron, ville porte de Chartreuse

Ce texte poursuit plusieurs objectifs :

- avoir un référentiel de régime indemnitaire commun à toutes les filières (techniques, administratives, culturelles, etc...), en remplaçant le panel de primes existantes, rendant complexe la compréhension pour les agents de ce système de primes,
- introduire une approche par métier et responsabilité, et sortir d'une approche strictement statutaire ; **il permet ainsi de valoriser l'agent au regard des fonctions réellement exercées,**
- **Évaluer l'activité de l'agent afin de moduler l'octroi d'une partie des primes et ainsi récompenser l'investissement de l'agent.**

Le RIFSEEP est composé de 2 éléments :

- la nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle, donnant lieu au versement de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE). L'IFSE constitue la part fixe mensuelle du régime indemnitaire,
- la manière de servir et l'engagement professionnel donnant lieu au versement d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Le CIA constitue la part variable annuelle du régime indemnitaire.

Cependant, aujourd'hui, tous les cadres d'emplois ne sont pas encore concernés, et certains ne seront même jamais concernés. Ce texte est petit à petit transposé dans la FPT, cadre d'emploi par cadre d'emploi.

Cela contraint donc la collectivité à faire coexister 2 délibérations :

- une délibération sur le RIFSEEP pour les cadres d'emplois concernés, avec évolution de cette délibération au fur et à mesure de la transposition,
- le maintien de la délibération antérieure pour les cadres d'emplois non transposés au RIFSEEP.

Les principes directeurs définis par la collectivité :

Aujourd'hui, le régime indemnitaire en place au sein de la collectivité est :

- bâti sur le grade de l'agent,
- incomplet, car par délibération en date du 20/05/2010, la Ville de Voiron avait procédé à la classification des agents de catégorie C en 3 groupes de fonction, mais n'avait pas pu poursuivre cette classification pour les agents de catégorie B et A,
- ne prend pas en compte l'évaluation professionnelle de l'agent,
- nécessite d'être plus équitable.

Au terme d'un travail de plusieurs mois, l'objectif poursuivi par la collectivité est :

- mettre en œuvre la réglementation en vigueur sur le RIFSEEP,
- rendre le système plus équitable,
- reconnaître les fonctions et responsabilités réellement occupées par l'agent,
- maintenir le régime indemnitaire individuel de chaque agent si celui-ci est plus élevé que ce qui est défini pour le niveau de responsabilité de l'agent.

... / ...

- **mettre en place l'évaluation professionnelle (part CIA) de manière progressive.**
A cet égard, compte-tenu de la nécessité d'accompagner cette évolution managériale auprès des agents comme de l'encadrement, ainsi que des capacités budgétaires de la Ville, la part CIA définie dans cette délibération sera liée à l'évaluation d'un objectif professionnel. La Ville entend poursuivre le dialogue avec les représentants du personnel en 2020, évaluer l'impact de cette mesure sur les entretiens professionnels, et ainsi compléter son approche du CIA (introduction de la manière de servir, et évolutions des montants liés au CIA).

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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 précitée,

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'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 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 circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

Vu les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu les avis des comités techniques en date du 24/10/2019 et du 06/11/2019 ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts, selon les modalités ci-après.

Le Maire propose à l'assemblée,

Article 1 : Bénéficiaires

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 ;
- Les collaborateurs de cabinet ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, de manière immédiate lorsque l'agent occupe un emploi permanent de la collectivité, et sous conditions de présence de 4 mois pour les agents temporaires (remplacements, besoin occasionnel, ...).

... / ...

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...);
- Les agents vacataires ;
- Les assistantes familiales et maternelles ;
- Le cas échéant, les agents contractuels de droit public ne remplissant pas les conditions d'attribution.

En l'état actuel de la publication des textes, seuls sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

* Filière administrative :

Administrateurs, attachés, rédacteurs, adjoints administratifs.

* Filière technique :

Ingénieurs en chef, agents de maîtrise, adjoints techniques.

* Filière animation :

Animateurs, adjoints d'animation

* Filière sociale :

Conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, agents sociaux, ATSEM.

* Filière médico-sociale :

Médecin

* Filière culturelle :

Conservateurs du patrimoine et des bibliothèques, bibliothécaires, attachés de conservation du patrimoine, assistants de conservation du patrimoine, adjoints du patrimoine.

* Filière Sportive :

Educateurs des APS, Opérateurs des APS.

Les agents relevant des cadres d'emplois non cités ci-dessus ne relèvent pas de la présente délibération.

Article 2 : Définition des groupes et des critères

Il est défini 7 niveaux de responsabilités :

... /...

Niveau	Type d'emploi	Exemples/ descriptif sommaire	Nombre de points
F	Emploi fonctionnel	Emploi fonctionnel Directeur de cabinet	Emploi fonctionnel
6	Emploi de direction	Directeur de service(s) Directeur d'un équipement important	9-10-11
5	Chef de service ou de pôle	Chef de service ou de pôle Médecin - Cadre de santé	8
4	Chef de pôle, d'équipement, d'équipe	Chef de pôle, d'équipement Chargé de mission, technicien, responsable de cellule, coordonnateur	6-7
3	Emploi nécessitant une technicité élevée validée par l'expérience professionnelle ou un Diplôme d'État	Assistant de direction, Educateur de jeunes enfants, ...	5
2	Agent spécialisé	Agent faisant preuve d'une technicité particulière pouvant se retrouver en autonomie de gestion de dossiers ou de tâches Agent pouvant traiter des dossiers complexes	4
1	Agent d'application	Agent inclus dans une équipe de travail se conformant aux consignes du supérieur hiérarchique	2-3

Chaque niveau de responsabilité est défini en tenant compte de 3 critères :

- Management ;
- Expertise ;
- Sujétions.

Selon les critères de cotations suivants :

Points	Management	Expertise	Sujétions (*)
0	Ne dirige aucune personne, ni aucune équipe		
1	Dirige une personne ou une petite équipe (moins de 5 personnes)	Poste ne requérant aucun diplôme	Poste comportant une sujétion
2	Dirige une unité de travail regroupant plusieurs agents (plus de 4 personnes)	Poste requérant un niveau de compétences inférieur au baccalauréat ou équivalent	Poste comportant 2 sujétions
3	Dirige plusieurs unités de travail et/ou plusieurs secteurs d'activité	Poste requérant un niveau bac+2 ou licence ou équivalent	Poste comportant 3 sujétions
4	Emploi de direction	Poste requérant un niveau master ou équivalent	Poste comportant 4 sujétions ou plus

(*) Les sujétions suivantes sont retenues :

- Responsabilité professionnelle ;
- Responsabilité professionnelle significative ;
- Pénibilité physique ;
- Pénibilité psychique ;
- Horaires décalés ;
- Disponibilité ;
- Rôle de coordination et de transversalité.

Chaque métier fait donc l'objet d'une cotation en nombre de points, puis d'un classement sur chaque niveau de responsabilité.

Le classement de l'agent sur son métier fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction, qui pourra se traduire, ou non, par un changement de niveau de responsabilité.

Définition des critères pour la part variable (CIA) :

En 2020, il est décidé d'axer la part CIA, liée à l'évaluation professionnelle, à l'atteinte d'un objectif individuel annuel déterminé en concertation entre l'agent et son responsable de service.

Cet objectif devra être accompagné des indicateurs de mesure de l'objectif. Chaque évaluateur devra tenir compte du poste occupé par l'agent pour fixer un objectif adapté à sa catégorie hiérarchique.

... / ...

Il fera l'objet de l'évaluation suivante :

- Niveau 1 : 0 % - Objectif non atteint ;
- Niveau 2 : 50 % - Objectif partiellement atteint ;
- Niveau 3 : 100 % - Objectif atteint.
- Niveau 3 bis : 100 % - Objectif non atteint pour des raisons indépendantes de l'agent (ex : projet abandonné, délibération non prise, budget non alloué, ...).

Article 3 : Parts, planchers et plafonds

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions et une part variable (CI) liée à l'atteinte d'un objectif individuel.

Part IFSE :

Niveau	Type d'emploi	Montants planchers mensuels IFSE pour un temps complet
F	Emploi fonctionnel Directeur de cabinet	Selon les textes spécifiques à ces emplois
6	Emploi de direction	600€
5	Chef de service ou de pôle	420€
4	Chef de pôle, d'équipement, d'équipe	300€
3	Emploi nécessitant une technicité élevée validée par l'expérience professionnelle ou un Diplôme d'État	220€
2	Agent spécialisé	170€
1	Agent d'application	132€

En cas de nécessité de dépassement des montants planchers (ex : difficultés de recrutement), l'attribution individuelle ne pourra pas dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État, et ceci en fonction du cadre d'emplois sur lequel l'agent est recruté.

... / ...

Part CIA :

Niveau	Type d'emploi	Montants CIA en 2020 pour un temps complet
F	Emploi fonctionnel Directeur de cabinet	100€
6	Emploi de direction	100€
5	Chef de service ou de pôle	100€
4	Chef de pôle, d'équipement, d'équipe	100€
3	Emploi nécessitant une technicité élevée validée par l'expérience professionnelle ou un Diplôme d'État	100€
2	Agent spécialisé	100€
1	Agent d'application	100€

Article 4 : cas des agents ayant des fonctions de régisseurs

Pour les agents ayant une fonction de régisseur le montant de la part « IFSE régie » est appliqué conformément à l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001, selon les montants maximum d'avance pouvant être consentis pour les régies d'avances, selon le montant moyen des recettes encaissées mensuellement pour les régies de recettes, ou selon le montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes encaissées mensuellement pour les régies d'avances et de de recettes.

Article 5 : Cumul avec d'autres primes

La part fixe (IFSE) est cumulable avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences, travail de nuit, travail des dimanches et jours fériés, etc.) ;
- L'indemnité habillement ;
- L'indemnité élections ;
- La prime de responsabilité versée au DGS ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat : GIPA, indemnité différentielle, indemnité compensatrice de CSG, etc. ;
- L'allocation vacances ;
- Les frais de déplacement ;

- Les prestations d'actions sociale (aide mutuelle, prévoyance, aides aux vacances, allocations parent enfant handicapés, etc ...)
- La NBI.

Article 6 : modalités de versement

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée au taux d'emploi de l'agent. Pour l'année 2019, il est décidé une mise en œuvre avec effet au 1/09/2019, les crédits budgétaires étant inscrits aux articles prévus à cet effet. La part variable est versée en février de l'année N+1 (1^{er} versement : février 2021), sur la base du taux d'emploi de l'agent au mois de février.

Article 7 : sort des primes en cas d'absence

Lorsque l'agent voit son traitement de base passer à demi-traitement dans le cadre d'un arrêt pour raisons de santé, son IFSE suit. Concernant le CIA, en cas de maladie, l'agent n'est pas évalué (il ne touche donc pas le CIA), sauf si l'objectif est atteint ou partiellement atteint.

Article 8 : maintien à titre personnel

Le montant mensuel fixe dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP. L'indemnité se nommera alors « Montant conservé régime indemnitaire ». Lorsque l'agent touchait une prime d'insalubrité pour travaux dangereux et insalubres, l'indemnité est figée. Elle se nommera alors « Montant conservé insalubrité ».

Article 9 :

L'organe délibérant, après en avoir délibéré,

PROPOSITION :

Vu l'avis de la commission Finances et Administration générale du 29 octobre 2019,
Vu l'avis des Comités techniques des 24 octobre 2019 et 6 novembre 2019,

Le rapporteur propose au Conseil Municipal :

- D'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1^{er} septembre 2019 ;
- Dit que les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.

**DECISION : La proposition est ADOPTEE à l'UNANIMITE (33 POUR)
AINSI FAIT ET DELIBERE**

Pour extrait certifié conforme au
registre des délibérations
Acte certifié exécutoire depuis
son dépôt en préfecture.

Le Maire de VOIRON,

Julien POLAT

