

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Commune d'Oullins
Métropole de Lyon

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

N° 20161221_7 du 21 décembre 2016

Direction des Ressources Humaines

L'an deux mille seize, le vingt et un décembre , à 19 h 00.
Le Conseil municipal dûment convoqué le 15 décembre 2016, conformément aux articles L2121-7, L2121-10 et L2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales, s'est réuni à la mairie sous la présidence de Monsieur François-Noël BUFFET, le Maire.
Le secrétaire de séance désigné est : Madame Anne PASTUREL.
Nombre de conseillers municipaux en exercice : 35
Nombre de conseillers municipaux présents : 34
Nombre de conseillers municipaux absents et représentés : 1
Nombre de conseillers municipaux absents : 0

PRÉSENTS :

François-Noël BUFFET - Gilles LAVACHE - Clotilde POUZERGUE - Marianne CARIOU - Christian AMBARD - Louis PROTON - Christine CHALAND - Georges TRANCHARD - Marie-Laure PIQUET-GAUTHIER - Anne PASTUREL - David GUILLEMAN - Adrienne DEGRANGE - Danielle KESSLER - Marcelle GIMENEZ - Hubert BLAIN - Bruno GENTILINI - Françoise POCHON - Chantal TURCANO-DUROUSSET - Philippe SOUCHON - Philippe LOCATELLI - Sandrine GUILLEMIN - Sandrine HALLONET-VAISMAN - Blandine BOUNIOL - Bertrand SEGRETAIN - Frédéric HYVERNAT - Emilie CORTIER (FAILLANT) - Clément DELORME - Paul SACHOT - Joëlle SECHAUD - Jérémy FAVRE - Raphael PERRICHON - Alain GODARD - Jérémy BLOT - Bertrand MANTELET

ABSENT(ES) REPRÉSENTÉ(ES) :

Jean-Philippe MOLINS pouvoir à Alain GODARD

Objet : La mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Le Conseil municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L.2121-29 ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88 ;

Vu le décret 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité ;

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 l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des attachés d'administrations de l'État relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret du 20 mai 2014 ;

Vu le circulaire NOR RDFS1427139C 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 délibération du Conseil municipal n°4 du 5 février 2004 portant refonte du régime indemnitaire du personnel ;

Vu la délibération du Conseil municipal n°5 du 20 décembre 2001 portant attribution d'indemnités pour travaux dangereux, insalubres, ou incommodes ;

Vu l'avis du comité technique en date du 2 décembre 2016 ;

Vu l'examen du rapport :

A reçu un avis favorable en Commission Générale du 05/12/2016

Vu le rapport par lequel Monsieur l'Adjoint expose ce qui suit :

Mesdames, Messieurs,

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 instaure un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Il vise à simplifier et harmoniser le paysage indemnitaire. En effet, il a vocation à remplacer les diverses primes existantes, tout grade confondu, hormis la filière police municipale.

Ce dispositif modernise de manière substantielle le régime jusqu'alors en vigueur car l'exercice des fonctions et la récompense de l'investissement personnel prévalent sur le grade détenu.

C'est dans ce nouveau contexte réglementaire que la Ville d'Oullins doit définir la politique indemnitaire qu'elle souhaite mettre en œuvre, conformément à ses objectifs, ses ressources et son organisation.

Au regard de l'enjeu majeur que représente cette réforme, tant sur le plan humain que financier, il a été nécessaire de constituer deux groupes de travail, l'un associant les représentants du personnel et l'autre les membres du comité de direction. Ces groupes ont été pilotés par l'adjoint délégué aux ressources humaines et la direction générale. La

présente délibération est ainsi le fruit d'un important processus de concertation dont la qualité des débats a constitué un véritable atout. Le dialogue social s'est déroulé dans le respect des valeurs partagées du service public et a permis d'aboutir à la construction d'une politique indemnitaire ambitieuse et attractive.

Rappelons que l'adaptation de notre régime indemnitaire passe par la prise en compte de l'ensemble des composantes du système de gestion et de développement des ressources humaines de la collectivité dans le but de les articuler de manière cohérente. Ainsi, la révision de notre politique salariale doit se faire à l'aune de trois enjeux :

- La rémunération versée aux agents constitue le poste des dépenses de fonctionnement le plus important. A l'heure des restrictions budgétaires, une attention particulière est portée à l'évolution de la masse salariale et les marges de manœuvre des employeurs publics locaux se réduisent au gré des nombreuses réformes gouvernementales (augmentation progressive des charges patronales, refonte des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations...).

- Pour autant, selon son poids dans la rémunération globale, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la collectivité, au même titre que les autres compléments de salaire, tels les prestations d'action sociale, la participation à la complémentaire santé et prévoyance. Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à recruter et à conserver au sein de la collectivité que le régime indemnitaire sera attractif, contrairement au traitement de base qui est imposé par les textes, donc identique pour l'ensemble des collectivités.

- Les choix en matière de rémunération et, en particulier de régime indemnitaire, sont également conditionnés par la recherche des meilleurs équilibres internes. Les agents sont attachés au sentiment de justice et d'équité, notamment sur le plan de la rémunération. La transparence des critères d'attribution et de modulation du régime indemnitaire y contribue fortement. La prise en compte de critères tels que les responsabilités exercées, les contraintes et les risques liés aux missions assurées, la contribution des agents dans leur travail, participe au ressenti d'équité. Le régime indemnitaire doit également avoir un niveau et des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour encourager la contribution individuelle tout en préservant l'indispensable implication collective.

En règle générale, les composantes du système de rémunération étant évolutives, un réexamen régulier sera nécessaire.

La mise en application du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à la Ville d'Oullins.

I - LE CADRE JURIDIQUE

A. Le rappel des principes généraux

La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties :

-Une partie principale, obligatoire, déterminée par la situation statutaire de l'agent, sur laquelle l'autorité territoriale ne peut intervenir (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence...)

-Une autre partie, facultative, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire. Il constitue l'ensemble des sommes perçues par un agent en contrepartie de l'exercice des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Il est composé de primes et indemnités dont les modalités de calcul diffèrent selon le grade, l'emploi, les fonctions ou sujétions. C'est cette composante de la rémunération qui

est en cours d'évolution.

Les modalités de sa mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques :

- La légalité des avantages attribués : seules les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire peuvent potentiellement être octroyées par les collectivités territoriales. Une collectivité ne peut pas créer d'elle même une indemnité.

- La parité entre les FPT et FPE : chaque collectivité fixe le régime indemnitaire dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'Etat. Elle est ainsi contrainte par un montant plafond mais par aucun montant plancher.

- L'égalité de traitement : chaque individu placé dans une situation comparable doit être traité de façon identique.

- La libre administration des collectivités territoriales : chaque collectivité est entièrement libre dans le choix d'attribuer ou non des primes potentiellement allouables et d'en définir les contours.

En vertu de ces principes, le montant du régime indemnitaire des agents territoriaux est fixé librement dans chaque collectivité mais il ne peut être supérieur à celui versé aux agents de l'Etat. L'organe délibérant peut donc retenir des taux inférieurs, voire nuls, à ceux figurant dans les dispositions réglementaires.

Il appartient en effet à l'organe délibérant de fixer le cadre général en déterminant la nature, les conditions d'attribution, les critères de modulation individuelle et les taux applicables. Il peut prévoir des critères propres à condition de rester dans l'esprit du texte. Les attributions individuelles relèvent de la compétence de l'autorité territoriale, par arrêté, dans le respect des principes définis par le Conseil municipal.

B. Les nouvelles règles indemnitaires

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grade à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.

Par conséquent, le nouveau régime indemnitaire est constitué de deux parts :

- 1 - L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.
- 2 - Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

1. L'IFSE

L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. Elle repose donc sur des critères permettant de coter le poids des fonctions exercées mais aussi de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

En ce qui concerne les critères professionnels, le décret indique que le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et de technicité requis pour l'exercice des missions. Chaque poste doit donc être réparti au sein de groupes de fonctions par catégorie d'emplois (A, B, C) selon les critères suivants, explicités par la circulaire.

- Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de

conception (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets).

- Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent).
- Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (prise en compte de la dimension relationnelle, des conditions d'exercice).

En ce qui concerne l'expérience professionnelle, il s'agit de reconnaître l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste et non pas l'ancienneté. Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions mais également en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions, de changement de grade suite à une promotion, et, a minima, tous les 4 ans en l'absence d'évolution professionnelle.

La prise en compte de l'expérience professionnelle constitue une nouveauté majeure dans ce dispositif indemnitaire car elle intègre dans l'IFSE une part liée à l'agent alors qu'elle doit être différenciée du CIA.

2. Le CIA

En plus de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, il est possible de verser aux agents un complément indemnitaire annuel tenant compte de leur manière de servir établie à la suite de la procédure d'évaluation individuelle annuelle.

Les attributions individuelles varient de 0% à 100% du montant défini pour chaque groupe de fonctions. Le complément indemnitaire attribué au titre d'une année n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Il convient de se référer aux critères utilisés dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel pour évaluer la valeur des agents en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité assumé.

II - L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE

1. Les objectifs

S'agissant d'un élément facultatif dans le système de rémunération des agents territoriaux, la Ville d'Oullins souhaite faire du régime indemnitaire un véritable outil de management. Il vise avant tout à reconnaître et valoriser les parcours professionnels, les responsabilités, les compétences et les conditions d'exercice du service public quelle que soit la filière d'appartenance. Il sert aussi à favoriser la modulation individuelle de manière transparente, équitable. L'enjeu de ce nouveau dispositif est de trouver un juste équilibre entre l'incitation individuelle à progresser en reconnaissant notamment les particularités du poste et la mise en place d'une politique indemnitaire simple et lisible.

L'objectif est dans un premier temps de définir la philosophie, les fondements et les modalités pratiques de mise en œuvre du nouveau dispositif.

2. Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué aux agents stagiaires, titulaires.

Les agents contractuels bénéficient également du régime indemnitaire, quels que soient le motif du contrat et la quotité de travail :

- dès le mois d'arrivée pour les contrats d'une durée minimale d'un an.

- à l'issue d'une période de carence d'un an pour les contrats conclus de manière successive auprès du même employeur.

Les personnels exclus sont :

- les assistantes maternelles (qui bénéficient d'un régime de rémunération spécifique)
- les contrats de droit privé
- les contrats d'apprentissage
- les agents vacataires

3. Les cadres d'emplois concernés

A ce jour, le RIFSEEP n'est pas applicable à tous les cadres d'emplois car les arrêtés ministériels ne sont pas tous parus.

Ce régime indemnitaire concerne donc tous les cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative : Attachés, Rédacteurs, Adjointes administratifs
- Filière sportive : Educateurs des APS, Opérateurs des APS
- Filière animation : Animateurs, Adjointes d'animation
- Filière sociale : ATSEM

Pour les autres cadres d'emploi, et dans l'attente de la parution des décrets et l'adoption des délibérations les concernant, il est entendu qu'ils continuent de percevoir les primes instituées par la délibération de 2004.

4. La méthode de classification

La définition d'une part du régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste de la collectivité.

Pour ce faire, la Ville d'Oullins a décliné des indicateurs par critères permettant de déterminer le niveau de responsabilité et d'expertise requis :

- Indicateurs du critère n°1 - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
 - Positionnement dans l'organigramme (nombre de N+)
 - Management stratégique (décision à long terme) ou opérationnel (gestion courante) ou transversal (gestion de projets)
 - Nombre de directions ou services encadrés (au moins 3) de manière directe ou indirecte
 - Nombre d'agents encadrés (plus ou moins 15 agents permanents en ETP)
 - Niveau de pilotage des politiques (conception, coordination, instruction...)
- Indicateurs du critère n°2 - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Niveau de qualification requis (diplômes CAP ... BAC ... BAC +5) ou expérience requise (1 an... 5 ans...)
 - Temps d'adaptation requis pour satisfaire pleinement toutes les dimensions du poste (1 mois... 6 mois... 1 an...)
 - Diversité et complexité des missions (exécution simple ou interprétation, tâches répétitives ou analytiques, mode opératoire prédéfini ou recherches de solutions, rédaction de courrier ou de rapport d'aide à la décision)
- Indicateurs du critère n°3 - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Finalité relationnelle (communiquer, animer, coordonner, conseiller, négocier auprès des agents, des usagers ou des décideurs...)
 - Degré de responsabilité et d'exposition du poste d'un point de vue politique, juridique, financier...

- Niveau d'impact pour la collectivité sur le fonctionnement du service public en cas de dysfonctionnement en interne et en externe (répercussion d'une erreur, d'une décision, d'un retard ...).

La Ville d'Oullins a ensuite utilisé deux outils complémentaires, à savoir les organigrammes et les fiches de poste. Ce travail a permis, d'une part, de mesurer le niveau de responsabilité de chaque poste au sein de chaque pôle et, d'autre part, de comparer la hiérarchisation des postes de manière transversale. Ces données ont été croisées pour en vérifier la cohérence horizontale (tous les postes tout pôle confondu) et verticale (au sein d'un même pôle).

Les postes ainsi analysés, ont enfin été repartis dans les différents groupes de fonction. Ces derniers doivent regrouper, par catégorie hiérarchique (A, B, C), les postes dont le degré d'exigence est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

5. Les groupes de fonctions

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Pour chaque catégorie d'emplois est déterminé un nombre limité de groupes de fonctions formellement déconnectés du grade. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes dont le niveau de responsabilité est plus important.

Après avoir mené une longue réflexion en partenariat avec les deux comités de pilotage et pour tenir compte de la structure de ses effectifs et de ses emplois, la Ville d'Oullins a choisi de répartir les postes en 10 groupes de fonctions (4 en catégorie A, 3 en catégorie B, 3 en catégorie C).

Groupes		Fonctions
A1		DGS
A2		Directeur de pôle et directeur de service ressource
A3		Directeur de service
A4	B1	Responsable de service, directeur adjoint, chef de projet
	B2	Responsable adjoint, coordinateur, instructeur, chargé d'enseignement, médiateur culturel, journaliste, juriste
	B3	C1 Chef d'équipe, assistant de direction, gestionnaire, bibliothécaire, chargé de mission
		C2 Assistant administratif et/ou financier, assistant d'animation, assistant de communication, jardinier, ATSEM, agent de maintenance, agent de bibliothèque, référent cuisine, référent travaux, référent contrôle réglementaire
		C3 Agent d'accueil, gardien, appariteur, ASVP, vidéo opérateur, agent d'entretien, secrétaire, agent de prévention, agent logistique, régisseur marchés forains

6. L'évolution de la prime annuelle

En sus du régime indemnitaire et en vertu de la législation en vigueur, la Ville d'Oullins a maintenu un avantage collectivement acquis avant l'adoption de loi du 26 janvier 1984

portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il s'agit d'une prime annuelle d'un montant de 991 € bruts, versés en deux fois, en juin et en novembre, aux agents titulaires et non titulaires en fonction du temps de travail effectif sur une période de référence et sans tenir compte du grade ou de la catégorie d'emplois des agents.

Cette prime revêt un caractère particulier car le montant ne peut évoluer, sauf si les modalités de sa modulation ont été expressément prévues par la délibération l'instituant. Or, après de multiples recherches, aux archives notamment, et consultations auprès des juristes du centre de gestion mais également des services préfectoraux du contrôle de légalité, il s'avère que cette prime est problématique car elle repose sur un régime juridique ambigu.

En outre, il est précisé que comme tout avantage, l'assemblée délibérante a la faculté d'y mettre fin à tout moment, conformément au principe de libre administration des collectivités territoriales.

A la lueur de ces éléments, la création de ce nouveau régime indemnitaire constitue une opportunité pour solutionner définitivement ce risque juridique en supprimant la prime annuelle.

Afin de maintenir un niveau de rémunération équivalent, il est proposé de relever le montant annuel minimal de l'IFSE de 1 000 € pour chaque groupe de fonctions dans le tableau ci-dessous.

7. Les fourchettes indemnitaires

Le régime indemnitaire constitue l'un des volets de la politique salariale mise en place à Oullins. Dans un contexte général de perte de pouvoir d'achat des agents territoriaux, la Ville veille à offrir des conditions matérielles favorables à ses agents pour améliorer leur qualité de vie au travail et maintenir un bon climat social. En sus, du régime indemnitaire qui représente à lui seul près de 9% de la masse salariale, elle consacre une enveloppe supplémentaire dédiée aux versements de prestations d'action sociale, correspondant à 2,1% des dépenses de personnel en 2015. Autant de dispositifs qui doivent être pris en compte dans l'élaboration du nouveau cadre indemnitaire. En effet, bien que les marges de manœuvre budgétaires soient limitées au regard des sommes déjà engagées, il n'en demeure pas moins indispensable de prévoir un espace d'évolution professionnelle pour garantir la performance et l'attractivité de la collectivité.

A l'instar des personnels de l'Etat et conformément à sa politique de gestion des rémunérations précisée ci-dessus, la Ville a la volonté de garantir par groupes de fonctions un montant plancher de régime indemnitaire, même si elle n'est soumise à aucune obligation en la matière, et un montant plafond dans un souci de maîtrise des charges de personnel.

Les montants individuels susceptibles d'être alloués aux agents au titre de l'IFSE sont donc encadrés par des fourchettes indemnitaires propres à chaque groupe de fonctions, comprenant un socle minimal et un niveau maximal. Ce fonctionnement permet de prendre en compte les critères professionnels.

Il est précisé que les montants indiqués ci-dessous sont annuels et bruts pour un temps complet.

Groupes		Montant mini * Annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maxi ** Annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémen- taire Annuel de l'IFSE (versement semestriel)	Montant Plafond Annuel équivalent à celui applicable à l'Etat (IFSE+ CIA)
A1		14 400 €	28 800 €	1 000 €	42 600 €
A2		9 600 €	19 200 €	1 000 €	37 800 €
A3		7 200 €	14 400 €	1 000 €	30 000 €
A4	B1	4 800 €	9 600 €	1 000 €	24 000 € A4 19 860 € B1
	B2	3 000 €	6 000 €	1 000 €	18 200 €
	B3	2 100 €	4 200 €	1 000 €	16 645 € B3 12 600€ C1
	C2	1 800 €	3 600 €	1 000 €	12 000 €
	C3	1 500 €	3 000 €	1 000 €	12 000 € (en l'absence de groupe correspondant)

* Il est précisé que le régime indemnitaire peut faire l'objet d'une diminution à tout moment sur décision motivée expresse de l'autorité territoriale.

** En l'absence de changement de groupe de fonction, la reconnaissance de l'expérience professionnelle peut conduire à dépasser les plafonds maximaux tels que présentés ci-dessous tout en respectant les montants maximaux applicables aux agents de l'Etat (confère point IV), y compris pour les agents logés pour nécessité absolue de service.

En effet, les textes prévoient un plafond indemnitaire amoindri pour les agents bénéficiant d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service. La délibération du conseil municipal n°20151126_5 du 26 novembre 2015 relative aux logements de fonction précise les emplois ouverts à l'attribution d'un logement qui relèvent uniquement de la catégorie C. Les montants attribués aux gardiens logés de la Ville respectent les plafonds applicables aux agents de l'Etat.

8. L'absentéisme

Le décret 2010-997 du 26 août 2010 prévoit les conditions de maintien des indemnités aux agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés. Dans la fonction publique territoriale, il appartient aux assemblées délibérantes de fixer le cadre de la déduction du régime indemnitaire liée à l'absentéisme dans le respect du principe de parité (ne pas instituer un système plus favorable qu'à l'Etat).

Dans sa politique de lutte contre l'absentéisme, le levier indemnitaire constitue l'un des volets. Il convient de modifier les abattements liés à l'absentéisme et calculés sur le

montant mensuel de l'IFSE tel que défini dans l'arrêté individuel, de la façon suivante :

Type d'absence	Déduction applicable à compter du 1er janvier 2017
Maladie Ordinaire	50 % de déduit par jour d'absence (1/60ème)*
Congé de grave maladie (CGM) Congé de longue maladie (CLM) Congé de longue durée (CLD)	Suit le traitement *
Accident du travail Maladie Professionnelle Maternité (dont pathologique), Paternité, Adoption	Pas de déduction
Tous les autres cas	En fonction du cadre juridique, et à défaut de précision, la déduction suit le traitement.

* Il est à noter que dans le cadre de son adhésion au contrat-cadre de protection sociale complémentaire sur la garantie prévoyance, les agents bénéficient du maintien de 47,5% du régime indemnitaire dès lors qu'ils sont rémunérés à demi-traitement, soit à l'issue de 90 jours de MO sur l'année glissante, d'un an en CLM et de trois ans en CLD pour les titulaires (le mécanisme est identique pour les agents contractuels selon les règles qui leur sont applicables).

9. La périodicité et les modalités de versement

L'IFSE mensuelle est versée au prorata du temps de présence et du temps de travail de l'agent et est soumise à déduction pour absentéisme. L'IFSE annuelle est octroyée en deux fractions, 500 € en juin (sur les mois de paye de novembre à avril) et 500 € en novembre (sur les mois de paye de mai à octobre), au prorata du temps de présence et du temps de travail. Cette dernière n'est pas liée à l'absentéisme.

10. Le cumul avec les autres indemnités

L'IFSE est, par principe, exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les différentes primes et indemnités qui ont vocation à disparaître sont notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- La prime de service et de rendement
- L'indemnité d'administration et de technicité
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures
- L'indemnité spécifique de service ...

En revanche, l'IFSE est cumulable par nature avec les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (les frais de déplacement), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant la perte du pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle...) Les délibérations prises à ces effets demeurent applicables.

11. Dispositions transitoires

Le décret prévoit aux agents relevant de la Fonction Publique d'Etat le maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement à cette réforme. Cette garantie ne semble pas s'imposer à la fonction publique territoriale car chaque collectivité est libre d'instituer

le régime indemnitaire qui, rappelons-le, constitue un élément facultatif du bulletin de salaire.

Ceci étant, soucieuse d'offrir à son personnel municipal des conditions salariales favorables, la Ville d'Oullins souhaite appliquer cette disposition et garantir ainsi le maintien du niveau perçu préalablement à la mise en œuvre du RIFSEEP par les agents. Ce niveau sera maintenu jusqu'à ce que l'agent change de situation, statutaire ou fonctionnelle. Un rattrapage progressif permettra de mettre en cohérence le régime indemnitaire requis avec celui perçu.

12. Cas particulier des agents de la filière police municipale

Les agents de la filière police municipale conservent à titre dérogatoire, et dans l'attente de nouveaux textes, le bénéfice de leur situation antérieure, à savoir :

- L'indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale.
- L'indemnité d'administration et de technicité qui verra son montant augmenté de 1 000 € bruts annuel par agent, versé semestriellement, pour tenir compte de la suppression de la prime annuelle, dans la limite du montant maximal prévu par les textes instituant cette indemnité.

III - LES CONTRAINTES PARTICULIÈRES

Au-delà de la démarche de cotation des postes qui a permis de constituer des groupes homogènes en fonction des niveaux de responsabilité et d'expertise, il apparaît important de différencier au sein d'un même groupe de fonctions, les postes qui présentent des contraintes particulières pour les reconnaître et majorer ainsi le montant minimal attribué.

Ces contraintes ont été définies lors de différentes phases de concertation dans l'élaboration de cette refonte du cadre indemnitaire, pour prendre en compte quatre éléments qui différencient de manière substantielle les conditions d'exercice d'une fonction :

- La Nouvelle Bonification Indiciaire
- L'Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- Le travail normal de nuit, de dimanche ou jours fériés
- L'hygiène et la sécurité au travail

En effet, certains agents placés dans une situation d'emploi spécifique (encadrement, accueil, régie...) bénéficient obligatoirement d'une nouvelle bonification indiciaire qui demeure cumulable avec l'IFSE. Pour autant, une attention a été portée sur les modalités d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire afin de ne pas rémunérer deux fois le même objet.

Parallèlement, la Ville d'Oullins a institué un certain nombre d'indemnités tels que les trois catégories d'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ainsi que les majorations horaires pour travail normal, c'est-à-dire compris dans les 35 heures, de nuits à 0,17 € de l'heure et de dimanches ou jours fériés à 0,74 €/h. Autant de contraintes particulières liées à l'exercice des fonctions qu'il semble nécessaire de reconnaître dans les fiches de poste et donc de valoriser au niveau indemnitaire.

En outre, l'accent a été mis sur la politique de santé et de sécurité au travail qui représente un enjeu majeur tant humain et économique qu'en termes de responsabilité pénale. En effet, les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de son personnel.

Parmi les facteurs de risques professionnels et par analogie au code du travail, il est possible de distinguer trois types de contraintes professionnelles :

- celles physiques marquées par de la manutention, des postures pénibles, des vibrations mécaniques ...
- celles liées à un environnement de travail qui peut être bruyant ou pollué par l'utilisation de produits chimiques
- celles liées à un rythme de travail (public difficile, horaires atypiques).

C'est dans cette perspective qu'ont été retenues les contraintes particulières suivantes qui subsistent malgré les précautions et les mesures prises :

1. Contraintes horaires

Il est mis fin aux majorations horaires pour travail normal de nuit, de dimanche, au profit d'une compensation unique et mensuelle des postes dont le cycle de travail prévoit un travail normal (compris dans les 35 heures) de nuit, de dimanche, en horaires fractionnés (pause méridienne d'au moins 3 heures) ou atypiques (avant 7h00 et après 20h00).

Sont exclus de ce principe, le travail pendant les manifestations ou les jours fériés car ils sont systématiquement rémunérés ou récupérés en heures supplémentaires, ainsi que toutes les autres modalités de travail (annualisation, cycle du mardi au samedi ...).

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration peut atteindre 25 € bruts par mois

2. Relation avec un public difficile

Il s'agit des postes qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier de la Nouvelle Bonification Indiciaire au titre de l'exercice principal des fonctions d'accueil ou en quartiers prioritaires politique de la Ville mais qui sont pour autant en contact régulier avec un public difficile.

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration peut atteindre 25 € bruts par mois

3. Pénibilité des tâches

Il s'agit des postes qui nécessitent l'exécution de travaux pouvant provoquer des troubles musculo-squelettiques ou une usure physique :

- utilisation de machines vibrantes
- travaux de nettoyage
- port de charges lourdes
- environnement bruyant, chloré

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration peut atteindre 25 € bruts par mois

4. Travaux dangereux

Il s'agit des postes dont les conditions de travail présentent des risques d'accidents corporels, de lésions, d'intoxication :

- travaux en hauteur
- travaux d'élagage
- conduite d'engins
- manipulation de produits chimiques

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration peut atteindre 50 € bruts par mois

Ces deux derniers points sont introduits en lieu et place de l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants. Parallèlement à ces contraintes qui relèvent de la politique de prévention de l'hygiène et la sécurité au travail, il convient de mettre en évidence la responsabilité technique attendue de certains postes.

5. Gestion d'une régie

Il s'agit des postes dont la valorisation par la Nouvelle Bonification Indiciaire apparaît inexistante (moins de 3 000 €) ou insuffisante (plus de 18 000 €) au regard de la

responsabilité engagée dans la bonne gestion d'une régie.
Montant : régie inférieure à 3 000 € = 25 € bruts par mois
régie supérieure à 45 000 € = 50 € bruts par mois

6. Référent dans un domaine transversal

Il s'agit de tenir compte des missions assurées par un agent en qualité de référent pour le compte de la direction ou d'un service dans les champs de compétences suivants (accueil, archives, commande publique, développement durable, finances, hygiène et sécurité). Il est rappelé qu'il existe au moins un référent par pôle dans chacun de ces domaines.

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration peut atteindre 10 € bruts par mois par référence dans la limite de trois.

Seuls les agents de catégorie C et B peuvent prétendre à une majoration de leur régime indemnitaire en vertu des contraintes particulières du poste.

Les délibérations relatives à l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ainsi que la majoration horaire pour travail normal de nuit, de dimanche sont abrogées pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération.

Les critères sont cumulables entre eux et sont attribués dans la limite des plafonds applicables aux groupes de fonction correspondants.

IV – L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Ainsi qu'il a été précisé, le montant de l'IFSE contient deux parties. La première est liée à l'appartenance à un groupe de fonctions avec un niveau de responsabilité sensiblement comparable, auquel sont ajoutées les contraintes particulières du poste. La seconde repose sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle de l'agent.

En ce qui concerne ce dernier point, le décret n'apporte pas de précision sur les modalités de prise en compte de ce critère individuel, qui se réfère à l'agent et non plus aux fonctions.

La circulaire indique que l'expérience professionnelle repose notamment sur :

- L'élargissement des compétences
- L'approfondissement des savoirs
- La consolidation des connaissances pratiques

L'expérience professionnelle se distingue de l'ancienneté qui se matérialise par des avancements d'échelon. Elle doit également être différenciée de la manière de servir de l'agent qui relève du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Chaque collectivité est libre de déterminer les critères d'appréciation dans le cadre de l'article 3 du décret 2014-513.

A Oullins, le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fera l'objet d'un examen sur proposition du directeur du pôle :

1° En cas de changement de groupe de fonctions à la suite ou non d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, pour prendre en compte l'évolution du niveau de responsabilité de technicité ou de sujétions. L'agent intègre alors une nouvelle fourchette indemnitaire.

2° En cas de changement de poste à l'intérieur du même groupe de fonctions au regard notamment des contraintes particulières du poste, en vue de prendre en compte la

diversification des compétences et des savoirs.

3° En l'absence de changement de fonctions pour tenir compte des efforts de spécialisation dans un domaine de compétences particulier et le renforcement des connaissances du poste.

Les critères permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis à l'occasion de ces événements sont :

- La gestion d'un projet exceptionnel, limité dans le temps et non reconductible, qui sort des prérogatives habituelles du poste.

Montant : selon les conditions d'exercice et la durée, la majoration peut atteindre 100 € bruts par mois.

- La gestion d'un intérim, en remplacement d'un agent absent de manière continue pendant au moins un mois (hors congés annuels) et qui appartient au même groupe de fonctions ou à un niveau supérieur. Plusieurs cas de figures peuvent se présenter pour lequel le montant attribué peut varier :

i. L'intérim de direction (montant mensuel)

- un agent assure seul l'intérim, jusqu'à 100 € bruts

- un agent assure l'intérim accompagné d'un renfort en personnel, jusqu'à 50 € bruts

- plusieurs agents assurent l'intérim avec ou sans renfort en personnel, jusqu'à 100 € bruts à répartir proportionnellement à la charge déléguée

ii. L'intérim d'un collègue (montant mensuel)

- un agent assure seul l'intérim, jusqu'à 75 € bruts

- plusieurs agents assurent l'intérim avec ou sans renfort en personnel, jusqu'à 75 € bruts à répartir proportionnellement à la charge déléguée

- La gestion d'un tutorat d'une personne en situation d'insertion ou de reconversion professionnelle (handicap, reclassement, contrat aidé...).

Montant : selon les conditions d'exercice et la durée, la majoration peut atteindre 50 € bruts par mois.

- La supervision d'un groupe de référents et/ou la prise en charge d'actions de formation propre au domaine de référence (accueil, archives, commande publique, développement durable, finances, hygiène et sécurité).

Montant : selon les conditions d'exercice et la durée, la majoration peut atteindre 100 € bruts.

Si une évolution indemnitaire est possible, le principe d'un réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique même s'il est avéré que l'agent a enrichi son expérience professionnelle et l'exploite pour mener à bien ses missions.

Les critères sont cumulables entre eux et sont attribués dans la limite des plafonds applicables aux groupes de fonction correspondants sans pouvoir dépasser les montants applicables à l'Etat.

V - LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

L'article 4 du décret relatif au RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, en complément de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés à l'occasion de l'évaluation annuelle.

Comme pour les autres volets de ce nouveau régime indemnitaire, les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Le décret précise néanmoins que l'entretien professionnel constitue le support obligatoire permettant de juger l'investissement de l'agent.

Pour mémoire, l'entretien professionnel, d'abord conduit à titre expérimental dès 2011 à Oullins, a été généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales depuis le 1er janvier 2015, en lieu et place de la notation. Les indicateurs qui servent de base à l'entretien professionnel sont définis au regard de quatre critères réglementaires suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Jusqu'à l'instauration de ce RIFSEEP, la Ville d'Oullins ne pratiquait pas la modulation du régime indemnitaire en fonction des résultats de l'entretien professionnel pour plusieurs raisons :

- Les objectifs à atteindre sont très variables d'un service à l'autre, d'une catégorie hiérarchique à l'autre et au sein d'un même groupe de fonctions.
- Les attentes et les qualifications des évaluateurs sont très disparates car les métiers sont hétérogènes et les conditions d'emploi incomparables.
- L'entretien professionnel a été instauré pour favoriser un espace d'échange et de dialogue constructif entre un agent et son supérieur hiérarchique direct. Introduire un impact indemnitaire dans l'entretien professionnel risquait de dénaturer l'exercice.

Ceci étant, la Ville d'Oullins en sa qualité d'employeur public ne dispose pas de moyen suffisamment efficace pour reconnaître, au-delà de l'appartenance à un groupe de fonctions ou des contraintes du poste, la particulière implication des agents dans la réussite d'un projet du service et ou dans sa contribution au collectif de travail.

L'introduction d'une part liée à l'agent, à son engagement professionnel et à sa manière de servir semble donc pertinent dans la continuité de la politique de gestion des ressources humaines menée à Oullins.

Dans cette perspective, il convient d'instituer un Complément Indemnitaire Annuel selon les modalités suivantes :

A l'issue des entretiens professionnels annuels, chaque directeur de pôle, effectue la synthèse des évaluations. Il mettra en évidence, à la lueur des deux critères ci-dessous indiqués, les éléments de faits qui justifient le versement d'un Complément Indemnitaire Annuel :

- La contribution au collectif de travail
- L'implication dans les projets du service

Ces critères retenus font écho aux valeurs du service public : valoriser l'investissement personnel tout en garantissant la nécessaire cohésion d'équipe.

Le CIA a donc vocation à être attribué de manière exceptionnelle, à quelques agents, qui ont particulièrement été impactés, qui ont participé activement ou qui ont été à l'initiative, de la réalisation des missions ou des projets du service sur l'année écoulée.

Pour ce faire, il convient de créer une commission d'harmonisation composée de l'élu

adjoint aux ressources humaines, de la direction générale et de la direction des ressources humaines. Elle examinera au premier trimestre de chaque année les propositions des directeurs et rédigera, à l'issue, une note informative à destination du comité de direction et des membres du comité technique.

Le montant annuel individuel ne peut dépasser 1,5 fois le montant plancher de l'IFSE mensuel. Dans tous les cas, le cumul des deux parts (ISFE + CIA) ne peut excéder les plafonds applicables aux agents de l'Etat. Le versement est annuel et non reconductible d'une année sur l'autre.

Le Conseil municipal après en avoir délibéré à la majorité :

Contre :

Joëlle SECHAUD - Jérémy FAVRE - Raphael PERRICHON - Alain GODARD - Jérémy BLOT - Bertrand MANTELET - Jean-Philippe MOLINS

APPROUVE la modification du régime indemnitaire telle que précisée ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2017.

PRÉCISE que les crédits nécessaires sont prévus au budget au chapitre 012.

DONNE tous pouvoirs au Maire pour poursuivre l'exécution de la présente délibération.

Certifié exécutoire par :
Transmission en préfecture le : / /
Affichage :
du / / au / /

Le Maire,
François-Noël BUFFET

FAIT ET DÉLIBÉRÉ À OULLINS
L'an deux mille seize, le vingt et un décembre
Pour extrait certifié conforme,
Le Maire,
François-Noël BUFFET

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le Tribunal Administratif de Lyon, dans un délai de deux mois à compter de sa notification. L'auteur de la décision peut également être saisi d'un recours gracieux dans le même délai. Cette démarche prolonge le délai de recours qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse, (l'absence de réponse au terme de deux mois vaut rejet implicite).