

Délibération n° 2024-12-59

Objet : Evolution du régime indemnitaire

Président du CCAS :

Monsieur Cédric VAN STYVENDAEL

Président de séance :

Monsieur Cédric VAN STYVENDAEL

Présent-e-s : Madame Cristina MARTINEAU, Monsieur Antoine PELCE,
Madame Melouka HADJ-MIMOUNE, Madame Maryse ARTHAUD,
Madame Agathe FORT, Madame DEMARS Virginie, Madame BETEND Muriel,
Mr Jean-Joseph PARRIAT, Madame Sophie HINSCHERGER,
Monsieur Nicolas BOILLOUX, Monsieur Frédéric GEAI

Procurations : Monsieur Mathieu GARABEDIAN donne pouvoir à Monsieur Cédric
VAN STYVENDAEL

Monsieur Mamadou DISSA donne pouvoir à Madame Muriel BETEND

Excusé-e-s : Madame Laure GUYONVARH, Madame Marie-Gabrielle LEGEAY,
Madame Kaoutar DJEMAI-DAWOOD

Mesdames, Messieurs,

- Vu le code général des collectivités territoriales,
- Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,
- Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,
- Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié 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 modifié 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 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 le rapport d'orientations budgétaires 2025 ;

- Vu le tableau des effectifs ;
- Vu l'avis émis le 3 décembre 2024 par le Comité Social Territorial consacré aux modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire ;
- Vu les annexes jointes au présent document ;
- Considérant qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer dans les limites prévues par les textes de références la nature, les conditions d'attribution et le montant maximum des indemnités applicables à ces personnels.

Depuis le début du mandat, la Ville de Villeurbanne a travaillé sur la rémunération du personnel de manière ciblée, soit pour répondre à des enjeux d'attractivité (police municipale ou petite enfance), soit pour répondre à des évolutions réglementaires. Ainsi, ces différentes revalorisations représentent une augmentation de la masse salariale de 1 500 000 euros. En 2024, la collectivité a souhaité travailler sur une revalorisation de l'ensemble du personnel pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2025.

Pour mener ce travail de revalorisation du régime indemnitaire, un travail de concertation sur les critères d'attribution a permis d'associer la direction générale, les membres de la réunion management stratégique, les organisations syndicales mais aussi les membres de la commission permanente de lutte contre les discriminations.

Plusieurs temps de travail ont permis une acculturation aux éléments de rémunération et de présenter un état des lieux. Le deuxième temps était un temps de travail sur les objectifs souhaités par cette revalorisation avec la définition de priorités. Plusieurs temps de discussion ont été organisés avec les organisations syndicales.

Après la période de consultation, il est proposé une revalorisation organisée autour de 3 axes :

- La création d'un salaire socle (minimum garanti pour tous les agents de la collectivité) ;
- La mise en œuvre d'une prime annuelle complémentaire en s'appuyant principalement sur Complément Indemnitaire Annuel ;
- Des actions complémentaires sur des métiers ou fonctions qui nécessitent des revalorisations.

- **La création d'un salaire socle**

Pour répondre à l'objectif d'augmentation du pouvoir d'achat mais aussi pour répondre à une volonté politique de mettre en place un salaire minimum en deçà duquel aucun agent à temps plein ne sera rémunéré, **la Ville et le CCAS proposent la mise en œuvre d'un salaire socle de 2 050 euros bruts par mois, soit 1 632 euros nets par mois pour un agent à temps plein.**

Cette mesure se fait par la revalorisation du régime indemnitaire socle des agents de catégorie C passant de 189,35 euros bruts à 244,17 euros bruts par mois. Cette mesure, selon le régime indemnitaire du cadre d'emplois de l'agent, permet de revaloriser le régime indemnitaire mensuel de 1 euros à 55 euros pour 1 428 agents.

Cette revalorisation permet aussi d'harmoniser les régimes indemnitaires en catégorie C et a pour effet d'aligner les régimes indemnitaires des métiers plutôt féminins (agent pôle de service à la direction de l'éducation, agent technique à la petite enfance) avec les régimes indemnitaires plus élevés des métiers plutôt masculins (ouvriers, jardiniers, cuisiniers). Cette mesure permet ainsi de répondre à un objectif d'égalité femme / homme en revalorisant de manière plus importante les métiers les plus féminisés.

Le salaire socle est complété par les dispositifs suivants :

- **Des actions complémentaires**

Il est proposé de mener des actions complémentaires visant à traiter des enjeux plus spécifiques liés à des métiers ou des fonctions et à répondre à des demandes formulées dans le cadre d'un dialogue social régulier. Il est ainsi proposé les points suivants :

- Revalorisation des catégories B
- Revalorisation du cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs

- **La mise en œuvre d'une prime annuelle complémentaire**

Pour revaloriser l'ensemble des agents mais aussi pour répondre aux objectifs d'attractivité et réglementaire, il est **proposé d'attribuer le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour l'ensemble des filières ou la part variable de l'ISFE pour la police pour un montant pouvant aller jusqu'à 500 euros bruts par an.**

Article 1 : la filière administrative

Par référence au régime de leurs homologues de l'Etat, les fonctionnaires appartenant à la filière administrative bénéficieront d'un régime indemnitaire composé à partir des primes suivantes :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans les conditions définies par les décrets n°2002-60 du 14 janvier 2002 et n°2008-199 du 27 février 2008.

L'ensemble des heures supplémentaires effectuées sur un mois ne pourra excéder 25 heures, toutes heures confondues (jour, nuit, dimanches et jours fériés).

Des dérogations à ce plafond pourront être autorisées sur demande expresse :

- lorsque les circonstances le justifient, pour une période limitée et après information des représentants du personnel au comité technique paritaire ;
- à titre exceptionnel et pour une durée limitée pour certaines fonctions particulières qui nécessitent de par leur nature un dépassement du plafond et après consultation du comité technique paritaire.

Voir article 7 sur la mise en place des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et les arrêtés ministériels du :

- 20 mai 2014 pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ;
- 19 mars 2015 pour le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;
- 3 juin 2015 pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux ;
- 23 novembre 2022 pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

Cette prime est composée d'une part fonction (IFSE) et d'une part résultat (CIA) dans la limite des montants annuels de référence fixés par grade.

Les modalités d'attribution de cette prime sont indiquées dans les articles 8 et 14. Les grades de cette filière et les primes correspondant à chaque grade sont listés en annexe 1.

Article 2 : la filière technique

Par référence au régime de leurs homologues de l'Etat, les fonctionnaires appartenant à la filière technique bénéficieront d'un régime indemnitaire composé à partir des primes suivantes :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans les conditions définies par les décrets n°2002-60 du 14 janvier 2002 et n°2008-199 du 27 février 2008.

L'ensemble des heures supplémentaires effectuées sur un mois ne pourra excéder 25 heures, toutes heures confondues (jour, nuit, dimanches et jours fériés).

Des dérogations à ce plafond pourront être autorisées sur demande expresse :

- lorsque les circonstances le justifient, pour une période limitée et après information des représentants du personnel au comité technique paritaire ;
- à titre exceptionnel et pour une durée limitée pour certaines fonctions particulières qui nécessitent de par leur nature un dépassement du plafond et après consultation du comité technique paritaire.

Voir article 7 sur la mise en place des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et les arrêtés ministériels du :

- 14 février 2019 pour le cadre d'emplois des ingénieurs en chefs territoriaux ;
- 5 novembre 2021 pour le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;
- 5 novembre 2021 pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;
- 28 avril 2015 pour le cadre d'emplois des agents de maîtrises territoriaux ;
- 28 avril 2015 pour le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

Cette prime est composée d'une part fonction (IFSE) et d'une part résultat (CIA) dans la limite des montants annuels de référence fixés par grade.

Les modalités d'attribution de cette prime sont indiquées dans les articles 8 et 14. Les grades de cette filière et les primes correspondant à chaque grade sont listés en annexe 1.

Article 3 : la filière animation

Par référence au régime de leurs homologues de l'Etat, les fonctionnaires appartenant à la filière animation bénéficieront d'un régime indemnitaire composé à partir des primes suivantes :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans les conditions définies par les décrets n°2002-60 du 14 janvier 2002 et n°2008-199 du 27 février 2008.

L'ensemble des heures supplémentaires effectuées sur un mois ne pourra excéder 25 heures, toutes heures confondues (jour, nuit, dimanches et jours fériés).

Des dérogations à ce plafond pourront être autorisées sur demande expresse :

- lorsque les circonstances le justifient, pour une période limitée et après information des représentants du personnel au comité technique paritaire ;
- à titre exceptionnel et pour une durée limitée pour certaines fonctions particulières qui nécessitent de par leur nature un dépassement du plafond et après consultation du comité technique paritaire.

Voir article 7 sur la mise en place des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et les arrêtés ministériels du :

- 19 mars 2015 pour le cadre d'emplois des animateurs territoriaux ;
- 20 mai 2014 pour le cadre d'emplois des adjoints d'animation territoriaux.

Cette prime est composée d'une part fonction (IFSE) et d'une part résultat (CIA) dans la limite des montants annuels de référence fixés par grade.

Les modalités d'attribution de cette prime sont indiquées dans les articles 8 et 14. Les grades de cette filière et les primes correspondant à chaque grade sont listés en annexe 1.

Article 4 : la filière sportive

Par référence au régime de leurs homologues de l'Etat, les fonctionnaires appartenant à la filière sportive bénéficieront d'un régime indemnitaire composé à partir des primes suivantes :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans les conditions définies par les décrets n°2002-60 du 14 janvier 2002 et n°2008-199 du 27 février 2008.

L'ensemble des heures supplémentaires effectuées sur un mois ne pourra excéder 25 heures, toutes heures confondues (jour, nuit, dimanches et jours fériés).

Des dérogations à ce plafond pourront être autorisées sur demande expresse :

- lorsque les circonstances le justifient, pour une période limitée et après information des représentants du personnel au comité technique paritaire ;
- à titre exceptionnel et pour une durée limitée pour certaines fonctions particulières qui nécessitent de par leur nature un dépassement du plafond et après consultation du comité technique paritaire.

Voir article 7 sur la mise en place des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et les arrêtés ministériels du :

- 23 décembre 2019 pour le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des APS ;
- 19 mars 2015 pour le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des APS ;
- 20 mai 2014 pour le cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des APS.

Cette prime est composée d'une part fonction (IFSE) et d'une part résultat (CIA) dans la limite des montants annuels de référence fixés par grade.

Les modalités d'attribution de cette prime sont indiquées dans les articles 8 et 14. Les grades de cette filière et les primes correspondant à chaque grade sont listés en annexe 1.

Article 5 : la filière culturelle

Par référence au régime de leurs homologues de l'Etat, les fonctionnaires appartenant à la filière culturelle bénéficieront d'un régime indemnitaire composé à partir des primes suivantes :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans les conditions définies par les décrets n°2002-60 du 14 janvier 2002 et n°2008-199 du 27 février 2008.

L'ensemble des heures supplémentaires effectuées sur un mois ne pourra excéder 25 heures, toutes heures confondues (jour, nuit, dimanches et jours fériés).

Des dérogations à ce plafond pourront être autorisées sur demande expresse :

- lorsque les circonstances le justifient, pour une période limitée et après information des représentants du personnel au comité technique paritaire ;
- à titre exceptionnel et pour une durée limitée pour certaines fonctions particulières qui nécessitent de par leur nature un dépassement du plafond et après consultation du comité technique paritaire.

Voir article 7 sur la mise en place des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et les arrêtés ministériels du :

- 7 décembre 2017 pour le cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine ;
- 14 mai 2018 pour le cadre d'emplois des conservateurs territoriaux des bibliothèques ;
- 14 mai 2018 pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine ;
- 14 mai 2018 pour le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux ;
- 14 mai 2018 pour le cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- 30 décembre 2016 pour le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine.

Cette prime est composée d'une part fonction (IFSE) et d'une part résultat (CIA) dans la limite des montants annuels de référence fixés par grade.

Les modalités d'attribution de cette prime sont indiquées dans les articles 8 et 14. Les grades de cette filière et les primes correspondant à chaque grade sont listés en annexe 1.

Article 6 : la filière sanitaire et sociale

Par référence au régime de leurs homologues de l'Etat, les fonctionnaires appartenant à la filière sanitaire et sociale bénéficieront d'un régime indemnitaire composé à partir des primes suivantes :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans les conditions définies par les décrets n°2002-60 du 14 janvier 2002 et n°2008-199 du 27 février 2008.

L'ensemble des heures supplémentaires effectuées sur un mois ne pourra excéder 25 heures, toutes heures confondues (jour, nuit, dimanches et jours fériés).

Des dérogations à ce plafond pourront être autorisées sur demande expresse :

- lorsque les circonstances le justifient, pour une période limitée et après information des représentants du personnel au comité technique paritaire ;
- à titre exceptionnel et pour une durée limitée pour certaines fonctions particulières qui nécessitent de par leur nature un dépassement du plafond et après consultation du comité technique paritaire.

Voir article 7 sur la mise en place des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) instituée par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et les arrêtés ministériels du :

- 8 avril 2019 pour le cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires, pharmaciens territoriaux ;
- 23 juillet 2018 pour le cadre d'emplois des médecins territoriaux ;
- 17 décembre 2018 pour le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants ;
- 23 décembre 2019 pour le cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs ;

- 23 décembre 2019 pour le cadre d'emplois des cadres de santé, infirmiers et techniciens territoriaux ;
- 23 décembre 2019 pour le cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux ;
- 23 décembre 2019 pour le cadre d'emplois des puéricultrices cadres de santé territoriaux ;
- 23 décembre 2019 pour le cadre d'emplois des sages-femmes territoriales ;
- 8 mars 2022 pour le cadre d'emplois des psychologues territoriaux ;
- 23 décembre 2019 pour le cadre d'emplois des puéricultrices territoriales ;
- 23 décembre 2019 pour le cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- 31 mai 2016 pour le cadre d'emplois des infirmiers territoriaux ;
- 23 décembre 2019 pour le cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs ;
- 31 mai 2016 pour le cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux ;
- 31 mai 2016 pour le cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux ;
- 20 mai 2014 pour le cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux ;
- 20 mai 2014 pour le cadre d'emplois des agents spécialisés des écoles maternelles ;
- 31 mai 2016 pour le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- 31 mai 2016 pour le cadre d'emplois des aides-soignantes ;
- 20 mai 2014 pour le cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux.

Cette prime est composée d'une part fonction (IFSE) et d'une part résultat (CIA) dans la limite des montants annuels de référence fixés par grade.

Les modalités d'attribution de cette prime sont indiquées dans les articles 8 et 14. Les grades de cette filière et les primes correspondant à chaque grade sont listés en annexe 1.

Article 7 : régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Le régime de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires est appliqué comme suit :

- Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est conditionné par la réalisation d'heures supplémentaires effectives et subordonné à la mise en œuvre d'une comptabilisation exacte des heures supplémentaires accomplies par un contrôle automatisé ou par tout autre moyen (décompte, déclaratif, ...).
- Seules sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées à la demande du chef de service, autorisées en amont par la Directrice Générale des Services, dès lors qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.
- Le dépassement horaire sera prioritairement compensé par un repos compensateur, égal à la durée du dépassement.

A défaut, les heures supplémentaires seront indemnisées selon les modalités prévues dans les décrets.

Les heures supplémentaires accomplies entre 22 heures et 7 heures sont considérées comme travail supplémentaire de nuit.

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

➤ Plafond des IHTS :

Le nombre d'heures supplémentaires ne pourra dépasser un contingent mensuel de 25 heures par agent et par mois (heures de jour de nuit et de dimanche et de jours fériés confondues).

Des dérogations à ce plafond pourront être autorisées sur demande expresse :

- lorsque les circonstances le justifient, pour une période limitée et après information des représentants du personnel au comité social territorial ;
- à titre exceptionnel et pour une durée limitée pour certaines fonctions particulières qui nécessitent de par leur nature un dépassement du plafond et après consultation du comité technique paritaire. La liste des fonctions particulières nécessitant un dépassement du plafond figure en annexe 3.

➤ **Bénéficiaires :**

L'article 2-II du décret n° 2002- 598 du 25 avril 2002 applicable à la Fonction Publique Hospitalière prévoit que certains corps autres que ceux de catégorie B et C peuvent bénéficier d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Ces modalités sont également appliquées à certains corps de la Fonction Publique d'Etat (cadres de santé civils du ministère de la défense / infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense/techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense).

Conformément aux dispositions du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, ces corps de la Fonction Publique d'Etat servant de référence aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale, il est possible de verser des IHTS aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- Cadres de santé territoriaux,
- Infirmiers en soins généraux.

Les travaux supplémentaires pourront être autorisés sur les emplois occupés par des agents contractuels de droit public assumant des missions relevant de ces cadres d'emplois.

Les emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires sont listés en annexe 3.

➤ **Rémunération :**

A défaut de compensation sous la forme de repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies seront rémunérées conformément aux modalités définies dans le décret du 14 janvier 2002.

Ainsi, le calcul se fait sur la base de l'indice détenu par l'agent, la NBI se rajoutant en principe au traitement brut, et le taux est différent selon le moment et le nombre d'IHTS.

- Pour les temps partiels, quelle que soit la quotité du temps de travail, le taux horaire est le suivant (décret du 6 août 1982) :

1.1 TBA + IRA + NBI = TAUX HORAIRE

$$35 \times 52 = 1820$$

Temps non complets (décret du 20 mars 1991) :

Les heures sont rémunérées sur un taux normal jusqu'au temps plein quel que soit le statut du fonctionnaire à temps non complet. Les heures supplémentaires sont versées au-delà.

➤ **Cumul :**

Cumul possible avec un logement pour nécessité absolue de service.

➤ **Travail normal de nuit :**

L'indemnité horaire pour travail normal de nuit instituée par les décrets n° 98-1057 du 16 novembre 1998, n°88-1084 du 30 novembre 1988 et n°61-467 du 10 mai 1961 et les arrêtés du 30 novembre 1988 et du 30 août 2001 sera attribuée aux agents remplissant les conditions dans la limite du montant forfaitaire prévu par la réglementation

Article 8 : modalités de calcul

Les modalités de calcul pour les cadres d'emplois des filières administratives, techniques, animation, sportive, culturelle et sanitaire et sociale correspondent aux modalités de calcul du RIFSEPP mentionnées dans l'article 14 de la présente délibération.

Le régime indemnitaire de chaque grade et de chaque modulation par grade correspond à un montant annuel dans la limite du total des crédits globaux des primes de référence tel qu'ils sont définis par les textes. Des sujétions particulières peuvent donner lieu à la majoration du régime indemnitaire d'un agent dans la limite du montant maximum individuel autorisé.

Des plafonds annuels concernant chaque grade et chaque modulation sont fixés en annexe 1. Des montants annuels concernant chaque grade et chaque modulation sont proposés en annexe 2.

Article 9 : revalorisation

Il est proposé qu'uniquement les montants de l'IFSE socle et de l'IFSE fonction indiqués en annexe seront revalorisés en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice dans la limite du total des crédits globaux des primes de référence tel qu'ils sont définis par les textes.

Article 10 : critères de modulation

Le régime indemnitaire est modulé pour certains cadres d'emploi. Les critères de modulation reposent principalement sur la reconnaissance des responsabilités d'encadrement en identifiant les fonctions telles que celles de directeur, d'encadrant, de référent ou visent des sujétions particulières.

Des modulations concernant chaque grade sont proposées en annexe 1.

Article 11 : maintien du régime indemnitaire en cas d'absence

Le régime indemnitaire sera maintenu dans sa totalité pour l'ensemble des absences dans le respect du principe de parité sauf dans le cas suivant :

- suppression totale du régime indemnitaire pour service non fait, c'est-à-dire retenue de 1/30^e du montant mensuel du régime indemnitaire de l'agent par jour d'absence. De plus, le versement sera interrompu, par arrêté individuel, en cas de suspension administrative de l'agent.

Le régime indemnitaire sera versé dans les mêmes proportions que la rémunération statutaire (traitement indiciaire brut).

Article 12 : bénéficiaires

Le régime indemnitaire est instauré au profit de l'ensemble des fonctionnaires titulaires et stagiaires et des agents contractuels percevant une rémunération sur la base d'un grade cité en annexe, dans la mesure où leur engagement le prévoit.

Le régime indemnitaire est instauré pour les agents à temps complet ou à temps non complet. Le montant mensuel et annuel du régime indemnitaire est proratisé au regard du temps de travail et de présence de l'agent.

Les agents en Période de Préparation au Reclassement (PPR) bénéficieront du maintien de leur régime indemnitaire.

Article 13 : modalités de versement

L'attribution du régime indemnitaire est faite par arrêté individuel et le versement est effectué selon les modalités définies dans l'article 14 pour les agents éligibles au RIFSEEP.

Article 14 : modalités d'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Dans le cadre de la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, la collectivité souhaite mettre en œuvre cette prime en utilisant les crédits globaux de l'ensemble des deux primes.

Article 14.1 : l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)

L'IFSE sera composée d'une part socle dénommée IFSE socle, versée à l'ensemble des agents du grade et correspondant au groupe 1. Cette IFSE socle pourra être complétée par :

- une part fonction dénommée IFSE fonction prenant en compte les spécificités des postes sur la base des critères fixés dans l'article 10 et correspond aux groupes 2 et suivants ;
- une part divergence de grade dénommée IFSE divergence de grade prenant en compte l'écart entre l'ISFE socle de l'agent correspondant à son grade et l'IFSE socle correspondant au grade du poste que l'agent occupe ;
- une part individuelle dénommée IFSE individuelle prenant en compte des sujétions particulières fixées par arrêté individuel.

La part fonction prend en compte les responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions spéciales liées aux postes. Les critères de modulation reposent principalement sur la reconnaissance des responsabilités d'encadrement en identifiant les fonctions telles que celles de directeur, d'encadrant, de référent ou visent des sujétions ou métiers particuliers.

Les parts, les groupes et les plafonds des groupes concernant chaque grade sont listés en annexe 1.

L'attribution des différentes parts de l'IFSE sera mensuelle.

Les montants d'IFSE proposés en annexe 2 de la présente délibération pourront faire l'objet d'une majoration pour des sujétions particulières nommées ainsi :

- **IFSE langue étrangère** pour les agents utilisant une langue étrangère afin de faciliter l'exécution du service ;
- **IFSE téléphone portable** pour les agents utilisant leur téléphone portable personnel pour un usage professionnel ;
- **IFSE travaux dangereux** pour les agents exerçant des travaux dangereux et insalubres ;
- **IFSE régisseur** pour les agents exerçant la fonction de régisseur de recette ou d'avance ;
- **IFSE recensement** pour les agents effectuant les opérations de recensement ;
- **IFSE élection** pour les agents participants aux élections ;
- **IFSE distribution** pour les agents assurant la distribution du magazine municipal et de documents de communication ;
- **IFSE tuteur** pour les agents exerçant des missions de tuteur.

Ces majorations ne sont pas proratisées au regard du temps de travail de l'agent.

Article 14.2 : le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA est un élément de rémunération variable modulé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents. L'appréciation de ces éléments sera effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

L'attribution individuelle du CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Elle peut être comprise entre 0 et 100% des montants proposés en annexe 2 et ce dans la limite du montant maximal fixé en annexe 1.

Le CIA sera versé annuellement en fonction de la durée de présence de l'agent au cours de la période de référence du 1^{er} octobre N-1 au 30 septembre N. A compter de 6 mois de présence en activité, le versement sera proratisé en fonction de la durée de service de l'agent (1/360).

Le cas échéant, le versement sera effectué en une seule fraction sur le mois de janvier de l'année N+1, soit pour la première fois en janvier 2026.

Les modalités de maintien du CIA en cas d'absence sont identiques aux modalités applicables au régime indemnitaire telles que définies à l'article 11 des présentes.

Article 15 : clause de sauvegarde

Conformément à la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 modifiant l'article 88 alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984, les agents qui auraient dû subir une baisse du régime indemnitaire du fait de dispositions réglementaires nouvelles pourront bénéficier, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire qui était le leur dans le système antérieur.

Article 16 : portée juridique et entrée en vigueur

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2025.

L'ensemble des délibérations antérieures et les annexes y afférentes, relatives au régime indemnitaire du personnel municipal, telles que susvisées, sont abrogées à compter de cette même date.

Article 17 : enveloppe budgétaire

Les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice 2025 et seront inscrits aux budgets suivants sur le chapitre 012.

Je vous remercie, Mesdames, Messieurs, d'approuver les modalités d'évolution du régime indemnitaire telles que présentées,

A l'unanimité, le Conseil d'administration approuve la proposition qui lui est faite.

Ainsi fait et délibéré

Pour copie conforme à l'original

Villeurbanne, le 11 décembre 2024

Le Président

Cédric Van Styvendael



Accusé de réception en préfecture
069-266910181-20241212-2024-12-59-DE
Date de télétransmission : 12/12/2024
Date de réception préfecture : 12/12/2024