

DÉPARTEMENT
DU RHÔNE

ARRONDISSEMENT
DE LYON

CANTON
DE SAINT-GENIS-LAVAL

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMMUNE DE SAINT-GENIS-LAVAL

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de membres	
Art L2121-2 code des collectivités territoriales :	35

PERSONNEL COMMUNAL

**MISE EN PLACE DU RÉGIME
INDEMNITAIRE FONCTION
SUJÉTIONS, EXPERTISE ET
ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
[RIFSEEP]**

Délibération : **01.2017.006**

Transmis en préfecture le :

06 février 2017

Séance du : **24 janvier 2017**

Compte-rendu affiché le **31 janvier 2017**

Date de convocation
du Conseil Municipal : **18 janvier 2017**

Nombre des Conseillers Municipaux
en exercice au jour de la séance : **35**

Président : **Monsieur Roland CRIMIER**

Secrétaire élu : **Monsieur Guillaume
COUALLIER**

Membres présents à la séance

Roland CRIMIER, Marylène MILLET, Mohamed
GUOUGUENI, Fabienne TIRTIAUX, Jean-Christian
DARNE, Maryse JOBERT-FIORE, Yves
DELAGOUTTE, Agnès JAGET, Odette BONTOUX,
Guillaume COUALLIER, Karine GUERIN, Michel
MONNET, Isabelle PICHERIT, François VURPAS
(jusqu'au point 5), Marie-Paule GAY, Yves
GAVALT, Lucienne DAUTREY, Philippe MASSON,
Pascale ROTIVEL, Olivier BROUSSEAU, Nicole
CARTIGNY, Serge BALTER, Bernard GUEDON,
Aurélien CALLIGARO, Stéphanie PATAUD, Jean-
Philippe LACROIX, Yves CRUBELLIER, Bernadette
PIERONI, Thierry MONNET, Gilles PEREYRON,
Nathalie CHAMONARD

Membres absents excusés à la séance

Christophe GODIGNON, Bernadette VIVES-
MALATRAIT, Christian ARNOUX, François VURPAS
(à partir du point 6), Anne-Marie JANAS

Pouvoirs

Christophe GODIGNON à Karine GUERIN,
Bernadette VIVES-MALATRAIT à Mohamed
GUOUGUENI, Christian ARNOUX à Roland
CRIMIER, Anne-Marie JANAS à Bernard GUEDON

RAPPORTEUR : Monsieur Roland CRIMIER

Le décret 2014-513 du 20 mai 2014 a rénové le système des régimes indemnitaires de la fonction publique en tenant compte des fonctions, des suggestions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Conformément au principe de parité le RIFSEEP s'applique à la fonction publique territoriale depuis le 1^{er} janvier 2016. Toutefois l'ensemble des décrets de transposition ne sont pas encore parus ;

Les finalités de ce système rénové visent à réduire le nombre de primes existantes dans la fonction publique, favoriser l'harmonisation entre filières, catégories... et d'attribuer des primes en fonction du poste occupé et non du grade de l'agent.

Cette réforme constitue une réforme de fond pour l'État, la fonction publique hospitalière ou encore les collectivités. Toutefois pour Saint-Genis-Laval, cela ne constitue qu'une adaptation des dispositions déjà existantes depuis 2006 au sein de notre collectivité.

En effet, la ville avait mis en place dès 2006 un régime indemnitaire mensuel basé sur la fonction et les responsabilités occupées ainsi que sur l'évaluation professionnelle sur objectifs pour la prime annuelle, chaque poste de la collectivité était donc déjà côté.

Afin de transposer néanmoins cette nouvelle réglementation, la collectivité a engagé une réflexion pour modifier l'organisation du régime indemnitaire au sein de la collectivité et poser un diagnostic sur les différents régimes existants avec les autres communes de notre strate, communes de l'agglomération lyonnaise...

Un groupe de travail associant les agents de tous les services et de tous les niveaux hiérarchiques, les représentants du personnel et des élus du comité technique a été créé.

Son objectif a été d'une part de faire un diagnostic entre la collectivité et les autres collectivités, tant sur le montant global attribué que sur les primes allouées en fonction des postes occupés. À ce titre, il a été noté que le montant global du régime indemnitaire était inférieur par rapport aux communes de même strate, ensuite, il a révélé que le niveau de primes pour les encadrants (quelque soit la catégorie A,B ou C) était là aussi très inférieur.

Le deuxième objectif du groupe de travail a été de proposer de nouvelles modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire conformément aux évolutions réglementaires.

Sur ce point, le cadre donné a été le suivant :

- viser à une amélioration du régime indemnitaire mensuel dans le cadre d'un budget contraint;
- harmoniser et simplifier l'attribution du régime indemnitaire quelque soit la filière;
- attribuer un régime indemnitaire en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel;
- favoriser la motivation, (ou éviter la démotivation), viser à une diminution de l'absentéisme en garantissant une équité plus importante entre l'attribution du régime indemnitaire la présence de l'agent et les avantages sociaux. On notera sur ce dernier point que le régime indemnitaire existant prenait déjà en compte l'absentéisme.

La présente délibération vise à définir le cadre général et le contenu du régime indemnitaire pour chaque cadre d'emploi.

Celle-ci repose sur le décret susvisé, le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, de la circulaire NOR : RDFF1427139C 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, de la délibération actualisant le régime indemnitaire des agents de la ville de Saint-Genis-Laval en date du 14 mars 2006, de la délibération du 29 mars 1985, modifiée par la délibération du 30 juin 1993, complément de rémunération annuel des agents de la collectivité.

Le comité technique, saisi conformément à la réglementation et réuni en date du 12 janvier 2017, a donné un avis favorable à l'unanimité pour les éléments ci-après présentés.

Ce régime indemnitaire se compose

- d'une part, d'une indemnité de fonctions, de suggestions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent;
- d'autre part, du complément indemnitaire annuel (CIA), complément lié à la manière de servir du salarié.

ARTICLE 1 : DATE D'EFFET ET DISPOSITIONS RELATIVES AU RÉGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

La présente délibération prendra effet au 1^{er} février 2017.

La présente délibération abroge les dispositions prévues par la délibération relative au régime indemnitaire en date du 20 mars 2006, dès l'entrée en vigueur des décrets, arrêtés et textes d'application nécessaire à la transposition du RIFSEEP dans la Fonction publique territoriale à savoir les cadres d'emplois suivant :

- Attaché territorial
- Conseiller socio-éducatif
- Rédacteur
- Animateur
- Éducateur des Activités Physiques et Sportives
- Assistant socio-éducatif
- Adjoint administratif
- Agent social
- ASTEM
- Adjoint technique
- Agent de Maîtrise
- Adjoint d'animation

Les dispositions concernant les agents relevant de la filière de la police municipale, restent en vigueur, car ils ne sont pas concernés par la mise en place du RIFSEEP.

De plus, il est précisé que les agents appartenant à des cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés ministériels transposant le RIFSEEP n'ont pas encore été publiés, les primes actuellement versées sont maintenues jusqu'à la parution des textes. Dès la publication de ces textes, le RIFSEEP leur sera appliqué.

La délibération du 29 mars 1985, modifiée par la délibération du 30 juin 1993, relative au complément de rémunération annuel des agents de la collectivité reste en vigueur.

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES À L'ENSEMBLE DES FILIÈRES

LES BÉNÉFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et éventuellement CIA) est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel;
- ce régime indemnitaire sera également appliqué **aux agents contractuels** relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de la commune (ou de l'établissement), Le contrat de recrutement de l'agent devra le mentionner expressément.

MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Le régime indemnitaire sera proratisé selon le temps de travail de l'agent.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération **est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.**

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.);
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.);
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.);
- la prime de service et de rendement (P.S.R.);
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ...

Ce régime indemnitaire est indépendant :

- la Nouvelle Bonification Indiciaire;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement);
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...);
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel;
- le complément de rémunération annuel.

La date de mise en application du RIFSEEP est fixée au 1^{er} février 2017.

ARTICLE 3: MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

CADRE GÉNÉRAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE). Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants posé par la circulaire :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception et notamment :
 1. Responsabilité d'encadrement
 2. Aide à la décision
 3. Choix stratégiques
 4. Responsabilité budgétaire
 5. Coordination d'actions ou de projets impactant
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 6. Expertise et autonomie
 7. Diversité des domaines de compétences
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 8. Relations avec des partenaires externes et internes
 9. Relation usagers
 10. Responsabilité technique spécifique

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

CONDITIONS DE RÉEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- Au minimum tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard de sa capacité :

- d'adaptation de l'agent aux évolutions de son métier;
- à développer de nouvelles compétences;
- à être force de proposition.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Chaque cadre d'emploi est réparti dans des groupes de fonction au regard des critères professionnels énoncés ci dessus. Les montants retenus pour chaque groupe de fonctions seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans les tableaux ci-dessous :

Groupe de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE			
		Plafonds annuels de l'État	Plafonds annuels de l'État pour les agents logés pour NAS	Montant maximum retenu par la collectivité	Montant maximum retenu par la collectivité pour les agents logés
<p>Cadre d'emplois des Attachés (A)</p> <p>Arrêté du 17 décembre 2015</p> <p>Arrêté du 3 juin 2015</p>					
Groupe 1	Équipe de direction générale	36 210,00 €	22 310,00 €	21 726,00 €	13 035,00 €
Groupe 2	Direction de service, d'équipements,	32 130,00 €	17 205,00 €	13 250,00 €	6 890,00 €
	Responsable de coordination stratégique, de projets et/ou d'équipe Collaborateur (rice) de cabinet				
Groupe 3	Responsable de service ou d'équipement	25 500,00 €	14 320,00 €	10 200,00 €	5 730,00 €
Groupe 4	Chargé (e) de mission	20 400,00 €	11 160,00 €	8 160,00 €	3 265,00 €
	Responsable de secteur à forte expertise Autres fonctions				
<p>Cadre d'emplois des Conseillers socio-éducatif (A)</p> <p>Arrêté du 17 décembre 2015</p> <p>Arrêté du 3 juin 2015</p>					
Groupe de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels de l'État	Plafonds annuels de l'État pour les agents logés pour NAS	Montant maximum retenu par la collectivité	Montant maximum retenu par la collectivité pour les agents logés
Groupe 1	Directeur (rice) de structure, responsable du service social ou socio-éducatif	19 480,00 €	19 480,00 €	11 690,00 €	11 690,00 €
Groupe 2	Adjoint(e) au responsable de service	15 300,00 €	15 300,00 €	6 120,00 €	6 120,00 €
Groupe 3	Chargé(e) de mission	15 300,00 €	15 300,00 €	6 120,00 €	6 120,00 €
	Autres fonctions				

Cadre d'emplois des Rédacteurs (B)

Arrêté du 17 décembre 2015

Arrêté du 19 mars 2015

Groupe de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels de l'État	Plafonds annuels de l'État pour les agents logés pour NAS	Montant maximum retenu par la collectivité	Montant maximum retenu par la collectivité pour les agents logés
Groupe 1	Responsable de service à forte valeur ajoutée ou à fort champ d'action	17 480,00 €	8 030,00 €	12 236,00 €	5 621,00 €
Groupe 2	Responsable de service Adjoint(e) au responsable de structure, de service Pilote de projet à forte expertise / valeur ajoutée Coordinateur (rice) d'équipes ou de projets spécifiques	16 015,00 €	7 220,00 €	8 008,00 €	3 610,00 €
Groupe 3	Chargé(e) de projet à forte expertise Assistant(e) de direction générale Autres fonctions	14 650,00 €	6 670,00 €	7 325,00 €	3 335,00 €

Cadre d'emplois des Éducateurs des APS (B)

Arrêté du 17 décembre 2015

Arrêté du 19 mars 2015

Groupe 1	Responsable de service à forte valeur ajoutée ou à fort champ d'action	17 480,00 €	8 030,00 €	12 236,00 €	5 621,00 €
Groupe 2	Responsable de service Adjoint(e) au responsable de structure, de service Pilote de projet à forte expertise / valeur ajoutée Coordinateur (rice) d'équipes ou de projets spécifiques	16 015,00 €	7 220,00 €	8 008,00 €	3 610,00 €
Groupe 3	Éducateur (rice) sportif Autres fonctions	14 650,00 €	6 670,00 €	7 325,00 €	3 335,00 €

Cadre d'emplois des Animateurs (B)

Arrêté du 17 décembre 2015

Arrêté du 19 mars 2015

Groupe 1	Responsable de service à forte valeur ajoutée ou à fort champ d'action	17 480,00 €	8 030,00 €	12 236,00 €	5 621,00 €
Groupe 2	Responsable de service Adjoint(e) au responsable de structure, de service Pilote de projet à forte expertise / valeur ajoutée Coordinateur (rice) d'équipes ou de multi-projets	16 015,00 €	7 220,00 €	8 008,00 €	3 610,00 €
Groupe 3	Référent (e) d'une thématique spécifique Autres fonctions	14 650,00 €	6 670,00 €	7 325,00 €	3 335,00 €

Cadre d'emplois des Assistants socio-éducatifs (B)

Arrêté du 17 décembre 2015

Arrêté du 3 juin 2015

Groupe de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels de l'État	Plafonds annuels de l'État pour les agents logés pour NAS	Montant maximum retenu par la collectivité	Montant maximum retenu par la collectivité pour les agents logés
Groupe 1	Responsable de service à forte valeur ajoutée ou à fort champ d'action	11 970,00 €	11 970,00 €	8 380,00 €	8 380,00 €
Groupe 2	Responsable de service Adjoint(e) au responsable de structure, de service Pilote de projet à forte expertise / valeur ajoutée Coordinateur (rice) d'équipes ou de multi-projets	10 560,00 €	10 560,00 €	5 280,00 €	5 280,00 €
Groupe 3	Référent(e) d'une thématique spécifique Autres fonctions	10 560,00 €	10 560,00 €	5 280,00 €	5 280,00 €

Cadre d'emplois des Adjoints Administratifs (C)

Arrêté du 18 décembre 2015

Arrêté du 20 mai 2014

Groupe de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels de l'État	Plafonds annuels de l'État pour les agents logés pour NAS	Montant maximum retenu par la collectivité	Montant maximum retenu par la collectivité pour les agents logés
Groupe 1	Assistant (e) de direction générale Responsable de secteur Chargé(e) de projet à forte expertise Gestionnaire financier et comptable	11 340,00 €	7 090,00 €	7 940,00 €	4 965,00 €
Groupe 2	Gestionnaire financier Gestionnaire des ressources humaines Assistant (e) de direction des membres de la direction générale Coordonnateur (rice) de projets Adjoint (e) au responsable de secteur	10 800,00 €	6 750,00 €	5 400,00 €	3 350,00 €
Groupe 3	Secrétaire de service Agent (e) comptable Agent (e) de surveillance de la voie publique Instructeur (rice) d'urbanisme Agent (e) des affaires générales	10 800,00 €	6 750,00 €	5 200,00 €	3 250,00 €
Groupe 4	Agents administratifs polyvalents Autres fonctions	10 800,00 €	6 750,00 €	5 000,00 €	3 050,00 €

Cadre d'emplois des Adjointes Techniques (C)

Arrêté du 28 avril 2015

Arrêté du 27 décembre 2016

Groupe 1	Responsable de secteur	11 340,00 €	7 090,00 €	7 940,00 €	4 965,00 €
	Responsable et gestionnaire d'équipement sportif				
Groupe 2	Coordonnateur (rice) de projets	10 800,00 €	6 750,00 €	5 400,00 €	3 350,00 €
	Chef(fe) de secteur				
	Adjoint (e) au responsable de secteur				
	Chef(fe) du secteur cinéma				
	Technicien (ne) de maintenance				
	Instructeur (rice) d'urbanisme				
Groupe 3	Agent (e) comptable	10 800,00 €	6 750,00 €	5 200,00 €	3 250,00 €
	Agent (e) de surveillance de la voie publique				
	Aide maternelle				
	Technicien d'équipement culturel				
	Gardien d'équipement sportif				
	Gardien de salle				
	Agent (e) intervenant sur les sites et l'espace public (électricien, plombier, peintre...)				
	Jardinier (e)				
Groupe 4	Gardien (ne) de groupe scolaire	10 800,00 €	6 750,00 €	5 000,00 €	3 050,00 €
	Cuisinier(e)				
	Agent (e) en charge de la voirie et des espaces publics				
	Agent (e) technique d'entretien				
	Agent (e) manutentionnaire				
	Gestionnaire de la flotte des véhicules				
	Agent (e) de restauration				

Cadre d'emplois des Agents de Maîtrise (C)					
Arrêté du 28 avril 2015					
Arrêté du 27 décembre 2016					
Groupe 1	Responsable de secteur Responsable de service	11 340,00 €	7 090,00 €	7 940,00 €	4 965,00 €
Groupe 2	Adjoint(e) au responsable de service, Chef(fe) de secteur Responsable d'un équipement et de son équipe	10 800,00 €	6 750,00 €	5 400,00 €	3 350,00 €
Groupe 3	Autres fonctions	10 800,00 €	6 750,00 €	5 200,00 €	3 250,00 €
Cadre d'emplois des Agents sociaux (C)					
Arrêté du 18 décembre 2015					
Arrêté du 20 mai 2014					
Groupe 1	Responsable de thématique	11 340,00 €	7 090,00 €	7 940,00 €	4 965,00 €
Groupe 2	Agent(e) intervenant auprès des usagers	10 800,00 €	6 750,00 €	5 400,00 €	3 350,00 €
Cadre d'emplois des ATSEM (C)					
Arrêté du 18 décembre 2015					
Arrêté du 20 mai 2014					
Groupe 1	Coordinateur (rice) d'ATSEM	11 340,00 €	7 090,00 €	7 940,00 €	4 965,00 €
Groupe 2	ATSEM référent (e) sur une thématique	10 800,00 €	6 750,00 €	5 400,00 €	3 350,00 €
Groupe 3	ATSEM, animateur (rice) auprès des TAP Autres fonctions	10 800,00 €	6 750,00 €	5 200,00 €	3 250,00 €
Cadre d'emplois des Adjoints d'Animation (C)					
Arrêté du 18 décembre 2015					
Arrêté du 20 mai 2014					
Groupe 1	Référent(e) et/ou coordinateur (rice) d'une équipe ou d'une équipe	11 340,00 €	7 090,00 €	7 940,00 €	4 965,00 €
Groupe 2	Animateur (rice) référent	10 800,00 €	6 750,00 €	5 400,00 €	3 350,00 €
Groupe 3	Animateur (rice) de groupes d'usagers	10 800,00 €	6 750,00 €	5 200,00 €	3 250,00 €
Groupe 4	Autres fonctions	10 800,00 €	6 750,00 €	5 000,00 €	3 050,00 €

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE :

- En cas de congé maladie ordinaire, l'IFSE est maintenu les 30 premiers jours puis diminué de 1/30^{ème} par jour d'absence à partir du 31^{ème} jour d'absence.
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie : l'IFSE est suspendu à partir du 91^{ème} jour d'absence.
- En cas de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail : l'IFSE est suspendu à partir du 91^{ème} jour d'absence.
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, l'IFSE est maintenu intégralement.

MAINTIEN DU MONTANT INDIVIDUEL LORS DE LA MISE EN PLACE DE L'IFSE

Lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des fonctions exercées ou au grade détenu à l'exception de tout versement exceptionnel (GIPA, indemnité de résidence, SFT, les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'I.F.S.E...), est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

ARTICLE 4 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : DÉTERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIÈRE DE SERVIR

Le CIA est versé, entre autres, en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Par ailleurs, il est proposé que la répartition du CIA, ne soit pas uniquement la traduction mathématique du compte-rendu d'entretien professionnel, bien qu'il en reste l'élément de base. Ainsi, les supérieurs hiérarchiques pourront bonifier ou au contraire, réviser à la baisse, le montant théorique de la prime via la mise en place de critères connexes, commun à l'intégralité des agents, pour prendre en compte plus spécifiquement les conditions d'exercice des missions de chacun.

Seront appréciés notamment dans cette évaluation :

- la valeur professionnelle de l'agent;
- l'investissement dans l'exercice de ses fonctions;
- la capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste;
- l'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...;
- le surcroît d'activité...

Afin de respecter un principe d'équité entre agents, les modulations de primes seront présentées à une commission composée de l'autorité territoriale, de la direction générale et de la direction des ressources humaines (sauf en ce qui les concerne) pour validation ou amendement. La réunion de cette dernière instance permettra de garantir l'uniformité d'attribution de cette prime. Dans tous les cas, le principe de parité avec l'État, et les plafonds définis ci-dessous seront respectés.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel et d'un arrêté d'attribution.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de

L'IFSE

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions ci-après. Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximal au regard des critères précédemment définis.

Cadres d'emplois	Groupe	Montant du CIA	
		Plafonds annuels réglementaire	Montant retenu
Attachés (A)	Groupe 1	6 390 €	6 390 €
	Groupe 2	5 670 €	5 670 €
	Groupe 3	4 500 €	4 500 €
	Groupe 4	3 600 €	3 600 €
Conseillers socio-éducatif (A)	Groupe 1	3 440 €	3 440 €
	Groupe 2	2 700 €	2 700 €
Infirmiers territoriaux en soins généraux (A)	Groupe 1	1 705 €	1 705 €
	Groupe 2	1 570 €	1 570 €
Rédacteurs (B)	Groupe 1	2 380 €	2 380,00 €
	Groupe 2	2 185 €	2 185 €
	Groupe 3	1 995 €	1 995 €
Éducateurs des APS	Groupe 1	2 380 €	2 380 €
	Groupe 2	2 185 €	2 185 €
	Groupe 3	1 995 €	1 995 €
Animateurs	Groupe 1	2 380 €	2 380 €
	Groupe 2	2 185 €	2 185 €
	Groupe 3	1 995 €	1 995 €
Technicien (B)	Groupe 1	1 620 €	1 620 €
	Groupe 2	1 510€	1 510€
	Groupe 3	1 400€	1 400€
Assistants socio-éducatifs (B)	Groupe 1	1 630 €	1 630 €
	Groupe 2	1 440 €	1 440 €
Infirmiers territoriaux (B)	Groupe 1	1 230 €	1 230 €
	Groupe 2	1 090 €	1 090,00 €
Adjoints administratifs (C)	Groupe 1	1 260 €	1 260 €
	Groupe 2	1 200 €	1 200 €
	Groupe 3	1 200 €	1 200 €
	Groupe 4	1 200 €	1 200 €
Adjoints techniques (C)	Groupe 1	1 260 €	1 260 €
	Groupe 2	1 200 €	1 200 €
	Groupe 3	1 200 €	1 200 €
	Groupe 4	1 200 €	1 200 €
Adjoints d'animation (C)	Groupe 1	1 260 €	1 260 €
	Groupe 2	1 200 €	1 200 €
	Groupe 3	1 200 €	1 200 €
	Groupe 4	1 200 €	1 200 €
Agents de maîtrise (C)	Groupe 1	1 260 €	1 260 €
	Groupe 2	1 200 €	1 200 €
Agents sociaux (C)	Groupe 1	1 260 €	1 260 €
	Groupe 2	1 200 €	1 200 €

Cadres d'emplois	Groupe	Montant du CIA	
	Groupe 3	1 200 €	1 200 €
ATSEM (C)	Groupe 1	1 260 €	1 260 €
	Groupe 2	1 200 €	1 200 €
	Groupe 3	1 200 €	1 200 €

MODULATION DU CIA DU FAIT DES ABSENCES

Concernant les agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie), le versement du CIA pourra être suspendu si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir.

Si un agent a eu son entretien professionnel mais a connu des périodes d'absence (congé de maladie ordinaire ou lié à un accident de service, de longue maladie, longue durée ou grave maladie), le montant du CIA sera proratisé au regard de la durée des absences.

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents pendant les 6 derniers mois à compter de la date du précédent versement, et ceci afin de respecter un principe d'équité de traitement

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **INSTAURER** une indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus;
- **METTRE EN PLACE** le RIFSEEP à compter du 1^{er} février 2017;
- **INSTAURER** le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus;
- **DIRE** que les crédits nécessaires sont prévus au budget 2017, chapitre 012;
- **MAINTENIR** les montants actuels de régime indemnitaire situés au-dessus du montant de référence prévu dans cette délibération;
- **DIRE** que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence et dans les mêmes proportions;
- **DIRE** que le versement du CIA interviendra en un seul versement, au mois de septembre de l'année N;
- **AUTORISER** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur Roland CRIMIER,

Invité à se prononcer et après en avoir délibéré,

LE CONSEIL ADOPTE CETTE DÉLIBÉRATION À LA MAJORITÉ

Motion adoptée par 32 voix Pour et 0 voix Contre, Abstentions : 2

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits,
Ont signé au registre les membres présents,

Le Maire,

Roland CRIMIER



Liste des élus ayant voté POUR

Roland CRIMIER, Marylène MILLET, Mohamed GUOUGUENI, Fabienne TIRTIAUX, Jean-Christian DARNE, Maryse JOBERT-FIORE, Yves DELAGOUTTE, Agnès JAGET, Christophe GODIGNON, Odette BONTOUX, Guillaume COUALLIER, Karine GUERIN, Michel MONNET, Bernadette VIVES-MALATRAIT, Christian ARNOUX, Isabelle PICHERIT, Marie-Paule GAY, Yves GAVault, Lucienne DAUTREY, Philippe MASSON, Pascale ROTIVEL, Olivier BROUSSEAU, Nicole CARTIGNY, Serge BALTER, Anne-Marie JANAS, Bernard GUEDON, Aurélien CALLIGARO, Stéphanie PATAUD, Jean-Philippe LACROIX, Yves CRUBELLIER, Bernadette PIERONI, Nathalie CHAMONARD

Liste des élus s'étant ABSTENUS

Thierry MONNET, Gilles PEREYRON

En cas de contestation, 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 publication ou notification.