

DEPARTEMENT
DU RHONE

DE LA COMMUNE D'YZERON

Séance du 26 Juin 2025

NOMBRE DE MEMBRES		
AFFERENTS AU CONSEIL MUNICIPAL 15	EN EXERCICE 09	QUI ONT PRIS PART A LA DELIBERATION 08

DATE DE LA CONVOCATION : 20 Juin 2025
--

L'an deux mil vingt- cinq et le vingt six juin à 18 heures 30, le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, en Mairie, sous la présidence de Madame NELIAS Agnès, Maire.

Etaient présents : Agnès NELIAS - Christian RULLIAT - Jocelyne DAVIRON RADIX - Fabrice FOURDIN - Fanny CHABRAN - Olivier AIGLON - Guy LHOPITAL

Etaient absents : Pierre DURAND (Pouvoir donné à Agnès NELIAS) - Virginie BLUM

Secrétaire de séance : Fabrice FOURDIN

Date de convocation : 20 Juin 2025

D/2025-093

Objet de la délibération : Actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie (article 4) qui modifie les articles 7, 12 et 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988,

Vu le décret n°2025-198 du 27 février 2025 relatif à la rémunération maintenue en congé de maladie pour certains agents publics,

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

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques 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 des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture des dispositions du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 14 mai 2018 pris pour l'application aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la délibération n°2017-028 du 02 Mai 2017 afférente à la mise en place du RIFSEEP pour les agents de la commune, à compter du 1^{er} juin 2017,

Vu la délibération n°2020-060 du 15 Juin 2020 afférente à l'actualisation des cadres d'emploi bénéficiant du RIFSEEP, à compter du 1^{er} juin 2020,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 16 Juin 2025,

Madame la Maire rappelle à l'assemblée :

Que le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnelle (RIFSEEP) a été mis en place par délibération n°2017-028 du 02 Mai 2017, complétée par délibération n°2020-060 du 15 Juin 2020,

Actuellement les conditions de versement du régime indemnitaire en cas de maladie sont les suivantes :

1- L'IFSE

En cas de congé maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie :

L'IFSE sera suspendue :

- A hauteur de 50% à compter de 15 jours glissants d'absence au cours d'une même année (calcul au prorata de l'absence soit $50\% \times 1/30^{\text{ème}}$ de jour d'absence).
- Cependant, lorsque le traitement de base deviendra porté à 50% sur ces arrêts, l'IFSE suivra le sort du traitement. Il en sera de même lorsque le traitement de base sera porté à 0, l'IFSE sera supprimé.

En cas d'accident de service, de maladie professionnelle, de congé maternité, adoption, paternité :

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement de base

2- Le CIA

En cas de congé maladie ordinaire, de congé longue maladie, de longue durée, de grave maladie :

Le CIA sera suspendu :

- A hauteur de 50% à compter de 15 jours glissants d'absence au cours d'une même année (calcul au prorata de l'absence soit $50\% \times 1/30^{\text{ème}}$ de jour d'absence).
- Cependant, lorsque le traitement de base deviendra porté à 50% sur ces arrêts, l'IFSE suivra le sort du traitement. Il en sera de même lorsque le traitement de base sera porté à 0, l'IFSE sera supprimé.

En cas d'accident de service, de maladie professionnelle, de congé maternité, adoption, paternité :

Le CIA est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement de base

Suite à la loi des finances, à partir du 1^{er} mars 2025, le traitement des agents de la fonction publique lors d'un congé de maladie ordinaire sera réduit à 90% du traitement de base et 90% de certains éléments de la rémunération et notamment du régime indemnitaire, pour les périodes de congé de maladie ordinaire pour lesquelles le traitement était maintenu intégralement avant l'intervention de ce texte.

Il n'est plus possible de maintenir l'IFSE à 100% les 15 premiers jours d'absence. En effet, dans la fonction publique d'Etat, le régime indemnitaire suit le sort du traitement, et le principe de parité interdit aux collectivités de prévoir un régime indemnitaire plus favorable.

De plus, depuis le 1^{er} septembre 2024, les fonctionnaires de l'Etat bénéficient du maintien du régime indemnitaire pendant le congé de longue maladie et le congé de grave maladie dans les proportions suivantes :

- 33% la première année
- 60% les deuxièmes et troisièmes années

Afin de limiter l'impact sur le régime indemnitaire des agents durant ces absences et de s'adapter aux évolutions réglementaires, Madame la Maire propose de modifier les modalités de versement de l'IFSE et du CIA en cas d'absences, à compter du 1^{er} juillet 2025.

Elle propose que l'IFSE et le CIA suivent le sort du traitement et d'appliquer les mêmes règles que l'Etat en cas de congé grave maladie et de congé longue maladie.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, par 8 voix POUR, 0 voix CONTRE, 0 ABSTENTION,

- DECIDE que le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP) sera le suivant :

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels relevant du cadre d'emploi concerné, à temps complet, à temps partiel ou temps non complet.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les secrétaires de Mairie
- Les rédacteurs
- Les animateurs
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints d'animation
- Les ATSEM
- Les techniciens
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrises
- Les assistants de conservations du patrimoine
- Les adjoints du patrimoine

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Répartition des postes

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque poste est réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - Du positionnement dans l'organigramme de la collectivité
 - Du niveau d'encadrement direct :
 - Encadrement de l'ensemble de la collectivité
 - Encadrement d'un ou plusieurs services
 - Coordination d'une équipe
 - Du niveau hiérarchique dans la collectivité comprenant :
 - Responsabilité relative à l'accompagnement dans le processus décisionnel des projets majeurs de la collectivité,
 - Responsabilité relative à la gestion de projets sectorisés au sein de la collectivité,
 - Responsabilité relative à l'instruction et gestion de dossier
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions intégrant :
 - Les connaissances techniques requises
 - Le niveau de qualification requis
 - Le niveau de complexité du poste
 - Le temps d'adaptation nécessaire lors de la prise de poste
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Pénibilité physique

- Pénibilité psychique
- Sujétions spécifiques : cycles de travail, horaires spécifiques.
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Responsabilité matérielle

Au regard de ces critères, il est proposé de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximums annuels précisés dans le tableau annexe joint par catégorie d'emploi et cadre d'emploi.

Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent.

L'expérience professionnelle pourra être prise en compte dans un premier temps lors du recrutement de l'agent en tenant compte :

- Du nombre d'années d'expérience sur un poste similaire,
- Des mobilités réalisées le cas échéant,
- Des formations suivies.

Elle pourra aussi être modulée en fonction de l'expérience professionnelle acquise dans la collectivité selon les critères suivants :

- Mobilisation des acquis de l'expérience professionnelle permettant de consolider la qualité de la pratique sur le poste (connaissance, autonomie, réactivité, discernement),
- Elargissement des compétences et des savoir-faire et des qualités relationnelles,
- Capacité de mobilisation de l'expérience pour la diffusion de ses connaissances, la maîtrise de l'environnement de travail et la réalisation d'un travail de grande qualité.

Réexamen du montant de l'IFSE :

Un réexamen du montant de l'IFSE pourra être effectué :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Si des gains sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier une éventuelle revalorisation.

Périodicité et modalités du versement

L'IFSE est versée mensuellement.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

En cas de congé maladie ordinaire :

Le montant de l'IFSE sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement de base.

En cas de congé longue maladie ou de grave maladie :

L'IFSE sera maintenue dans les proportions suivantes :

- 33% la première année
- 60% les deuxièmes et troisièmes années

Lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie ou de grave maladie après avis du conseil médical, le régime indemnitaire déjà versé au titre du congé de maladie ordinaire demeure acquis.

En cas de congé longue durée :

L'IFSE sera suspendue.

Lorsque le congé de longue maladie à plein traitement est transformé en congé de longue durée après avis du conseil médical, le régime indemnitaire déjà versé au titre du congé de longue maladie demeure acquis.

En cas de Temps Partiel Thérapeutique :

L'IFSE sera maintenu selon le temps de travail habituel et non selon le temps de travail effectif.

En cas d'accident de service, de maladie professionnelle :

L'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement de base

En cas de congé maternité, adoption, paternité :

L'IFSE sera maintenue

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

En cas de Période de Préparation au Reclassement :

L'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement de base

En cas de retenue pour service non fait :

L'IFSE sera suspendue dans les mêmes proportions que le traitement de base.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Critères de versement

Le CIA est versé en n+1 en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel annuel au titre de l'année n.

Le CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- **Résultats professionnels obtenus :**
 - Contribution à la réalisation des objectifs fixés au service
 - respect des délais fixés
 - Qualité du travail réalisé
 - Assiduité au travail
- **Valeur professionnelle de l'agent :**
 - Connaissances technique nécessaires à l'exercice du poste
 - Souci de perfectionnement
 - Qualités d'expression
 - Capacité à suivre les consignes et respecter les procédures
 - Sens du service public
- **Qualités relationnelles :**
 - Relations avec les partenaires externes (usagers, autres collectivités, entreprises)
 - Disponibilité et motivation et participation à la vie de la collectivité
 - Relations avec les agents encadrés
 - Relation avec les collègues et la hiérarchie.

Enfin, il est précisé que les montants versés au titre du complément indemnitaire annuel n'ont pas vocation à être reconduits systématiquement d'une année sur l'autre.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement du CIA les montants maximums annuels du complément indemnitaire sont fixés dans le tableau annexé.

Périodicité et modalités du versement

Le CIA est versé mensuellement.

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

En cas de congé maladie ordinaire :

Le CIA sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement de base.

En cas de congé longue maladie ou de grave maladie :

Le CIA sera maintenu dans les proportions suivantes :

- 33% la première année
- 60% les deuxièmes et troisièmes années

Lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie ou de grave maladie après avis du conseil médical, le régime indemnitaire déjà versé au titre du congé de maladie ordinaire demeure acquis.

En cas de congé longue durée :

Le CIA sera suspendu.

Lorsque le congé de longue maladie à plein traitement est transformé en congé de longue durée après avis du conseil médical, le complément indemnitaire annuel déjà versé au titre du congé de longue maladie demeure acquis.

En cas de Temps Partiel Thérapeutique :

Le CIA sera maintenu selon le temps de travail habituel de l'agent et non selon le temps de travail effectif.

En cas d'accident de service, de maladie professionnelle :

Le CIA sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement de base.

En cas de congé maternité, adoption, paternité :

Le CIA sera maintenu

En cas de Période de Préparation au Reclassement :

Le CIA sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement de base.

En cas de retenue pour service non fait :

Le CIA sera suspendu dans les mêmes proportions que le traitement de base.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Il est précisé que l'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel pour chaque agent. Par ailleurs, le total du plafond de chacune des deux parts respecte le plafond global déterminé pour les cadres d'emplois de l'Etat.

Enfin, il est précisé qu'indépendamment du régime indemnitaire tel que décrit ci-dessus, le Conseil Municipal entend maintenir les primes et indemnités particulières distinctes du RIFSEEP telles que : indemnités horaires pour travaux supplémentaires, indemnités d'astreintes, indemnités forfaitaires complémentaires pour élections, indemnités horaires pour travail du dimanche et jour fériés...

PRECISE :

- Que les crédits correspondants sont inscrits au budget principal 2025 de la collectivité,
- Qu'à compter du 1^{er} juillet 2025, la délibération n°2017-028 du 02 Mai 2017, et la délibération n°2020-060 du 15 Juin 2020 sont abrogées.

CHARGE Madame la Maire de l'exécution de la présente décision.

AUTORISE Madame la Maire à la signature de tous documents afférents.

Fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus



Fabrice FOURDIN Secrétaire		Agnès NELIAS Madame la Maire	
-------------------------------	---	---------------------------------	---

Acte rendu exécutoire

Après dépôt en Préfecture le :

- 5 JUIL. 2025

Publication ou notification du :

- 5 JUIL. 2025

Publication site internet le :

- 5 JUIL. 2025

Affichage de la liste des délibérations le : 27/06/2025