

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 29 JUIN 2022 À 16 H 00

Rapport N° 5

**REVOYURE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) À LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND**

Aujourd'hui L'an deux mille vingt deux, le vingt neuf juin, le Conseil Municipal de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 23 juin 2022, s'est réuni à l'Hôtel de Ville, Salle du Conseil Municipal.

Préside la séance : Olivier BIANCHI, Maire

Secrétaire : Wendy LAFAYE

Conseiller(e)s présent(e)s :

Olivier BIANCHI, Christine DULAC ROUGERIE, Nicolas BONNET, Marion CANALES, Isabelle LAVEST, Grégory BERNARD, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Rémi CHABRILLAT, Nicaise JOSEPH, Jean-Christophe CERVANTES, Cécile AUDET, Jérôme GODARD, Odile VIGNAL, Christophe BERTUCAT, Magali GALLAIS, Jérôme AUSLENDER, Anne-Laure STANISLAS, Didier MULLER, Sondès EL HAFIDHI, Charles-André DUBREUIL, Sylviane TARDIEU, Dominique ADENOT, Marion BARRAUD, Laetitia BEN SADOK, Fatima BISMIR, Alexis BLONDEAU, Julien BONY, Dominique BRIAT, Estelle BRUANT, Fatima CHENNOUF-TERRASSE, Alparslan COSKUN, Samir EL BAKKALI, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Wendy LAFAYE, Diego LANDIVAR, Cécile LAPORTE, Steve MAQUAIRE-BEAUSOLEIL, Pierre MIQUEL, Lucie MIZOULE, Lucas PEYRE, Frédéric PILAUD, Stanislas RENIÉ, Pierre SABATIER, Vincent SOULIGNAC, Thomas WEIBEL

Conseiller(e)s ayant donné pouvoir :

Cyril CINEUX pouvoir à Lucie MIZOULE, Anna AUBOIS pouvoir à Lucas PEYRE, Géraldine BASTIEN pouvoir à Cécile LAPORTE, Valérie BERNARD pouvoir à Cécile AUDET, Jean-Pierre BRENAS pouvoir à Julien BONY, Éric FAIDY pouvoir à Alexis BLONDEAU, Marianne MAXIMI pouvoir à Diego LANDIVAR, Catherine PINET-TALLON pouvoir à Christiane JALICON, Yannick VIGIGNOL pouvoir à Anne-Laure STANISLAS

Monsieur le Maire sort pour l'examen, les débats et le vote du compte administratif (question n°2).

Christine DULAC ROUGERIE, Première Adjointe préside la séance pour la présentation commune aux questions n°2 à 4 et le vote de la question n°2.

Nicolas BONNET et Diego LANDIVAR arrivent pendant la présentation du diaporama commun aux questions n°2 à 4.

Laetitia BEN SADOK arrive pendant les débats communs aux questions n°2 à 4.

Rémi CHABRILLAT arrive après le vote de la question n°2 (fin du pouvoir donné à Marion BARRAUD).

M. le Maire reprend la présidence de la séance après le vote de la question n°2.

Nicaise JOSEPH quitte la séance avant le vote de la question n°7 (pouvoir donné à Jérôme GODARD).

Nicaise JOSEPH revient avant le vote de la question n°43 (fin du pouvoir donné à Jérôme GODARD).

Rapport N° 5
REVOYURE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) À LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND

Rapporteur : M. le Maire

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu l'Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code général de la Fonction publique ;

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L.313-2, L.313-3 et L. 714-4 à L.714-8 ;

Vu le Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le Décret n°2016-1916 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction publique de l'Etat ;

Vu le Décret 2020-182 du 27 février 2020 étendant le RIFSEEP à dix-huit cadres d'emplois des filières technique et sanitaire et sociale ;

Vu les Arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016 du 16 juin 2017, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 14 février 2019 et du 8 avril 2019, du 4 février 2021, du 5 novembre 2021 et du 8 mars 2022 ;

Vu la Circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la Fonction publique d'Etat ;

Vu l'article 111-3 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu les Délibérations antérieures instaurant un régime indemnitaire au sein des services municipaux ;

Vu la Délibération du 9 novembre 2018 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à la Ville de Clermont –Ferrand ;

Vu les avis des Comités Techniques en date des 1^{er} octobre 2018 et 18 octobre 2018 ;

Vu la saisine du Comité Technique et l'avis émis en date du 15 juin 2022.

Vu le tableau des effectifs ;

Considérant le fait que la Commune de Clermont Ferrand a mis en place le RIFSEEP pour les agents communaux depuis le 1er avril 2019 et que la délibération du 9 novembre 2018 prévoyait une clause de REVOYURE tous les 4 ans ;

Considérant la parution des dispositions propres aux cadres d'emplois des agents de la filière technique (catégorie A et B), de la filière sociale et médico-sociale, qui n'avaient pas été intégrés au RIFSEEP par délibération du 9 novembre 2018 ;

Considérant la nécessité de remplacer le régime indemnitaire des agents de la filière technique

(catégorie A et B), de la filière sociale et médico-sociale, par le régime du RIFSEEP ;

Considérant que le régime indemnitaire de la ville de Clermont Ferrand est en décalage avec les autres Collectivités du territoire de même taille et notamment de la Métropole ;

Considérant la nécessité de traiter avec équité les agents de la ville de Clermont Ferrand par rapport à ceux de la Métropole ;

Considérant que de nombreux agents de la ville de Clermont-Ferrand bénéficient d'indemnités différentielles liées au maintien de leur régime antérieur à la mise en œuvre du RIFSEEP en 2019 ;

Considérant le contexte d'inflation et de hausse des prix pesant sur le pouvoir d'achat ;

Considérant la volonté de rendre la ville de Clermont Ferrand attractive en définissant un RIFSEEP digne d'une grande Collectivité ;

Au regard de ces éléments, Monsieur le Maire propose que le régime indemnitaire soit modifié de la manière suivante:

- Aligner le RIFSEEP de la Ville de Clermont Ferrand sur celui de la Métropole selon un calendrier d'échelonnement du 1^{er} septembre 2022 au 1^{er} septembre 2025, avec un effort plus marqué pour les agents de catégorie C, bénéficiaires d'une IFSE de 175€ brut mensuelle, dès 2022 afin de réduire dès l'année 2022 les indemnités différentielles et rendre tangible la revalorisation des IFSE pour les salaires les plus bas ;
- Intégrer les agents de la filière technique, de la filière sociale et médico-sociale ;
- Maintenir et développer des IFSE additionnelles afin de valoriser certaines missions particulières ;
- Conserver une attractivité plus forte sur certains métiers dits techniques ;
- Envisager le déploiement du CIA, élément constitutif du RIFSEEP, pour les managers.

RAPPEL : LA STRUCTURATION DU RIFSEEP

Le régime indemnitaire se compose obligatoirement de deux indemnités distinctes :

1. une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle,
2. un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de la valeur professionnelle et de la manière de servir.

Il est proposé d'adopter les dispositions suivantes :

L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE constitue la part fixe et mensuelle du régime indemnitaire qui dépend du métier exercé par l'agent et du classement du métier au sein des groupes de fonctions.

Bénéficiaires de l'IFSE :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) ;
- Les agents contractuels occupant un emploi permanent au sein de la Ville de Clermont-Ferrand.

Les plafonds maximaux des IFSE sont ceux prévus pour les corps de référence de l'Etat et peuvent être définis librement par chaque Collectivité sans toutefois dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond le plus élevé et qu'il peut être défini à titre facultatif des montants minimums.

1. LA METHODOLOGIE D'ALIGNEMENT DE L'IFSE SUR CELLE DE LA METROPOLE

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire défini ci-après sera effective à compter du 1er septembre 2022 sur la base d'un échelonnement sur 4 années.

Afin de rendre financièrement soutenable l'objectif d'une convergence avec le RIFSEEP de la Métropole et compte tenu de l'écart entre le RIFSEEP des 2 entités, il est proposé de déployer le RIFSEEP sur 4 années, avec chaque année une revalorisation sur les périodes suivantes :

2022	2023	2024	2025
1 ^{er} septembre 2022	1 ^{er} septembre 2023	1 ^{er} septembre 2024	1 ^{er} septembre 2025

Ainsi, chaque année entre 2022 et 2025, les montants d'IFSE seront revalorisés, pour chaque métier, afin de permettre un cadencement progressif.

En 2022, un effort plus important est porté sur tous les métiers du groupe de fonction C1 afin de favoriser les salaires les plus bas, tout en préservant une cohérence entre les catégories et éviter un écrasement des IFSE entre 2022 et 2025.

CLAUSE DE SAUVEGARDE :

En vertu du principe de libre administration, aucune disposition juridique n'oblige à une garantie du maintien du niveau indemnitaire antérieur à la mise en œuvre RIFSEEP.

Cependant, comme en 2018, l'autorité territoriale prend l'engagement d'instaurer une **clause de sauvegarde**. Ainsi chaque agent qui bénéficie, avant l'entrée en vigueur du RIFSEEP, d'un régime indemnitaire fixe mensuel plus favorable que celui prévu par le RIFSEEP, conservera à titre individuel le montant de son régime indemnitaire fixe mensuel.

Ce régime indemnitaire conservé est intitulé « *indemnité différentielle* » (ID).

2. UNE ARCHITECTURE EN 8 GROUPES DE FONCTION

L'architecture du RIFSEEP repose sur les métiers et leur classement au sein des groupes de fonctions. Ainsi, la ville dispose d'une cartographie qui recense plus de 100 métiers.

Les métiers sont désormais classés au sein de 8 groupes de fonction selon trois critères tels que définis par le décret de 2014 :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les 8 groupes de fonctions sont répartis comme suit :

- 2 groupes en catégorie C : C2 et C1
- 2 groupes en catégorie B : B2 et B1
- 4 groupes en catégorie A : A4, A3, A2 et A1

Les montants d'IFSE mensuelle attribués pour chaque groupe de fonctions sont définis ci-après dans le respect des plafonds maximaux autorisés pour les corps de référence de l'Etat :

AU TERME DE LA CONVERGENCE EN 2025

GROUPE DE FONCTIONS	IFSE brute mensuelle au 01/09/2022		IFSE brute mensuelle au 01/09/2023		IFSE brute mensuelle 01/09/2025		IFSE attractivité filière technique (non cumulable avec l'IFSE mensuelle)	Modes de fixation des montants
	Plancher	Plafond	Plancher	Plafond	Plancher	Plafond		
C2 Agent de catégorie C dont agents avec expertise ou sujétions particulières - sans encadrement	230 €	295 €	260 €	310 €	340 €		néant	Montant unique par métier
C1 Agents de catégorie C avec fonctions d'encadrement	390 €		390 €		390 €		néant	Montant unique par métier
B2 Agents de catégorie B avec expertise ou sujétions particulières – sans encadrement	270 €	470 €	320 €	470 €	420 €	470 €	Jusqu'à 520 €	Montant unique par métier (hors métiers avec IFSE attractivité)
B1 Agents de catégorie B avec fonctions d'encadrement	500 €		500 €		500 €		néant	Montant unique par métier
A4 - Agent de catégorie A sans encadrement et - Médecin de prévention	355 €	450 €	410 €	500 €	520 €	600 €	Jusqu'à 1 200 €	Montant unique par métier (hors métiers avec IFSE attractivité)
	1 500 €	1 500 €	1 500 €	1 500 €	1 500 €	1 500 €	néant	
A3 -Responsables de service	630 €		690 €		800 €		Jusqu'à 1 200 €	Montant unique par

	et -Responsable de service adjoint (avec management)	550 €	550 €	550 €	Jusqu'à 800 €	métiers (hors métiers avec IFSE attractivité)
A2	-Directeurs Et -Directeurs Adjoints (avec management)	1 500 €	1 500 €	1 500 €	Jusqu'à 2 500 €	Modulation selon l'intensité managériale (hors métiers avec IFSE attractivité)
		1 070 €	1 100 €	1 100 €	Jusqu'à 2 000 €	
A1	DGS-DGA	A partir de 1 500 €	A partir de 1 500 €	A partir de 1 500 €	néant	Modulation selon l'intensité managériale

Le tableau ci-dessus précise les montants appliqués à l’horizon 2025 en indiquant le cadencement pour les années 2022 et 2023. Une nouvelle délibération viendra compléter les montants retenus pour 2024 en tenant des contraintes budgétaires qui s’imposeront à la collectivité.

Des montants d’IFSE uniques pour les groupes A2, A3, B1, C1 et C2 :

Pour les groupes A2- Directeurs et directeurs adjoints, A3- Responsable de service et responsables de service adjoint, B1-responsable de proximité et C1- chef d’équipe, et C2, agent de catégorie C sans encadrement, le montant de l’IFSE est unique et forfaitaire.

Des montants d’IFSE variables selon les métiers pour les groupes B2, et A4 :

Pour les groupes B2- agents en catégorie B sans encadrement et A4 - agents en catégorie A sans encadrement, les montants de référence varient en fonction des caractéristiques des métiers (technicité, expertise, rareté).

Cette structure vise à valoriser les fonctions à forte expertise et à reconnaître davantage les fonctions à responsabilité et d’encadrement. Elle vise également à revaloriser les salaires les plus bas, tout en maintenant une attractivité sur les fonctions à forts enjeux stratégiques au regard des compétences managériales attendues.

3. L’IFSE ATTRACTIVITE DES METIERS DITS TECHNIQUES

L’IFSE attractivité des métiers dits techniques permet à la Collectivité à la fois d’appliquer des modulations sur les métiers identifiés comme étant de la filière technique et maintenir l’attractivité sur 14 métiers dits techniques identifiés en catégorie A et B pour lesquels le régime indemnitaire de la filière technique était plus favorable, avant passage au RIFSEEP.

Cette IFSE a pour objectif d’assurer une attractivité sur des métiers en tension susceptibles d’être pourvus par des agents de la filière technique.

Conditions d’attributions (bénéficiaires et montants)

L’IFSE attractivité ne se cumule pas avec l’IFSE métiers ; elle la remplace.

Métiers concernés par l'IFSE attractivité filière technique cat A et B	Cotation métier	Plafond IFSE métier 2025	IFSE attractivité filière technique Plafonds
Directeur	A2	1 500 €	Jusqu’à 2 500,00 €
Directeur Adjoint	A2	1 100 €	Jusqu’à 2 000,00 €
Responsable de service	A3	800 €	Jusqu’à 1 200,00 €
Responsable de service adjoint	A3	550 €	Jusqu’à 800,00 €
Chargé d’évaluation et de prospective	A4	600 €	Jusqu’à 1 200,00 €
Conducteur-riche d’opérations*	B2	470 €	Jusqu’à 520,00 €
Chargé d’étude aménagement urbanisme*	B2	470 €	Jusqu’à 520,00 €
Inspecteur-riche de salubrité voirie*	B2	470 €	Jusqu’à 520,00 €
Régisseur-se de spectacle*	B2	470 €	Jusqu’à 520,00 €
Conseiller-e de prévention*	B2	470 €	Jusqu’à 520,00 €
Informaticien-ne*	B2	470 €	Jusqu’à 520,00 €
Dessinateur-riche projeteur-se*	B2	420 €	Jusqu’à 520,00 €
Economiste de la construction*	B2	420 €	Jusqu’à 520,00 €
Gestionnaire de base de données*	B2	420 €	Jusqu’à 520,00 €

Pour les métiers identifiés dans le tableau ci-dessus avec *: les agents occupant ces métiers relevant N°CM29062022_005

d'une filière autre que la filière technique, bénéficieront également de l'IFSE attractivité. Cette IFSE attractivité sera également applicable pour les agents placés sur le grade d'administrateur sur un métier de directeur.

4. LES IFSE ADDITIONNELLES

En complément des IFSE mensuelles ci-dessus, il est proposé de maintenir le versement d'IFSE additionnelles prévues dans la délibération du 9 novembre 2018, tout en apportant des précisions sur les conditions d'attribution et en créant de nouvelles IFSE additionnelles.

Afin de reconnaître certaines missions spécifiques, le versement d'IFSE additionnelles est envisagé dans l'objectif :

- soit, de couvrir forfaitairement des indemnités perçues actuellement par les agents titulaires et non attribuables à des agents contractuels sur emplois permanents ;
- soit, de rémunérer des fonctions particulières au-delà du métier afin de valoriser expertise et/ou un engagement.

❖ PRECISIONS SUR LES MODALITES D'ATTRIBUTION DES IFSE ADDITIONNELLES

- IFSE additionnelle Régie d'avances et/ou de recettes :

Les modalités d'attribution de cette IFSE seront similaires à celles de l'indemnité de responsabilité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes. Cette IFSE est versée uniquement aux agents pour lesquels un arrêté d'exercice des fonctions de régisseur est établi et qui assure régulièrement les fonctions de régisseurs.

Bénéficiaires : les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emplois permanents (même si l'instruction du 21 avril 2006 recommande aux autorités territoriales la nomination d'un agent titulaire dont les garanties de stabilité d'emploi sont plus grandes).

Montants : ils sont identiques aux conditions d'attribution de l'indemnité de responsabilités des régisseurs.

Conditions de versement : elle sera versée une fois par an durant le 1^{er} trimestre de l'année, sur la base des « fonds maniés » et jusqu'à la fin de fonction de l'agent, dans les mêmes conditions que l'indemnité de responsabilité.

Formalités : la production d'un arrêté d'exercice des fonctions de régisseurs et d'un arrêté d'attribution de l'IFSE additionnelle.

A noter : les IFSE additionnelles « régie d'avances et de recettes » ne sont pas cumulables entre elles.

- IFSE additionnelle Référent de service :

Cette IFSE permet de reconnaître les fonctions de coordination fonctionnelle et de suppléance d'un agent n'exerçant pas d'autorité hiérarchique. Le référent de service exerce des missions supplémentaires à son cœur de métier, missions liées à la planification du travail, la gestion administrative ou encore le développement d'une expertise spécifique.

Bénéficiaires : les agents titulaires et contractuels sur emplois permanents.

Montant : 50 € bruts mensuels.

Conditions de versement : elle sera versée jusqu'à la fin de la mission.

Formalités : la production du formulaire de demande par le supérieur hiérarchique et d'un arrêté d'attribution de l'IFSE additionnelle.

A noter : les IFSE additionnelles « référent de service » ne sont pas cumulables entre elles.

o IFSE additionnelle Intérim :

L'agent amené à occuper un autre poste que celui sur lequel il est affecté perçoit l'IFSE principale du poste occupé, dès le premier jour de l'intérim (avec effet rétroactif après 1 mois effectif d'absence) et pendant toute sa durée, sous réserve que l'intérim soit plein et entier et ne concerne pas une période de congés annuels.

Définition de l'intérim : l'IFSE intérim s'applique lorsqu'un agent remplace un manager absent sur la totalité de ses missions.

Il s'agit d'exercer à titre ponctuel les missions d'un supérieur hiérarchique en cas d'absence de ce dernier ou d'un autre supérieur hiérarchique de même niveau.

Bénéficiaires : les agents titulaires et contractuels sur emplois permanents assurant le remplacement des managers de catégorie C1, B1, A3 et A2.

Montants :

- Pour les intérim de niveau hiérarchique supérieur : l'IFSE appliquée sur le métier de l'agent absent se substitue à l'IFSE de l'agent assurant l'intérim ;
- Pour les intérim de même niveau hiérarchie : l'IFSE de l'agent assurant l'intérim est conservée à laquelle s'ajoute 50% de l'IFSE de l'agent remplacé.

Conditions de versement : elle sera versée jusqu'à la fin de la période d'intérim.

Formalités : la production du formulaire de demande par le supérieur hiérarchique et d'un arrêté d'attribution de l'IFSE intérim.

A noter : les IFSE additionnelles « intérim » ne sont pas cumulables entre elles.

o IFSE additionnelle Assistant de prévention :

Cette IFSE assistant de prévention sera mise en œuvre afin de valoriser la fonction d'assistant de prévention.

Elle sera attribuée à l'issue de la campagne de désignation des assistants de prévention dans le cadre de la refonte du réseau et de la définition du nouveau plan pluriannuel de prévention, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Bénéficiaires : les agents titulaires ou contractuels sur emplois permanents.

Montant : 20 € bruts mensuels, à l'issue de la formation initiale des assistants de prévention.

Conditions versement : elle cessera d'être versée en cas de fin de fonctions de l'agent ou d'absence de suivi de la formation continue des assistants de prévention.

Formalités : la production d'une lettre de cadrage, d'un arrêté de nomination et d'une attestation de formation initiale des assistants de prévention et d'une attestation de formation continue.

o IFSE additionnelle SSIAP :

Le SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes) est une formation diplômante. Le SSIAP regroupe différentes formations concernant les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grandes hauteurs (IGH). Cette formation a pour objectif de garantir la sécurité des personnes, mais aussi la sécurité incendie des biens de la collectivité.

Cette IFSE permet de valoriser l'obtention de ce diplôme et favoriser l'attractivité sur les métiers pour lesquels le SSIAP est obligatoire.

Bénéficiaires : les agents titulaires du certificat SSIAP niveau 1, 2 ou 3 pour lesquels le diplôme est obligatoire sur leur poste (cf. fiche de poste)

Montants:

- SSIAP niveau 1 : 50€ brut par mois
- SSIAP niveau 2 : 75€ brut par mois
- SSIAP niveau 3 : 100 € brut par mois

Conditions de versement : elle cessera d'être versée si l'agent obtient une mobilité sur un poste ne nécessitant pas le SSIAP ou en cas d'absence de recyclage. Elle sera versée à la date du recrutement sur le poste.

Formalités : la détention du diplôme et la production d'un arrêté d'attribution de l'IFSE additionnelle.

o IFSE additionnelle Tutorat/services civiques et TIG (Travaux d'Intérêt Général)

Cette IFSE a pour objectif de valoriser l'investissement individuel des agents qui accueillent des services civiques, des stagiaires ou des apprentis afin de soutenir et accompagner une tierce personne dans son environnement professionnel.

Bénéficiaires : agents titulaires et contractuels sur postes permanents accueillants des stagiaires (sur la base d'une convention de stage) OU des services civiques OU des apprentis OU des stagiaires en TIG.

Montants: 25 € brut/ mois sur la base d'une convention de stage, TIG, service civique ou d'apprentissage de 4 mois minimum.

Conditions de versement : les périodes de tutorat ou services civiques ou apprentissage doivent être supérieures à 4 mois. L'IFSE sera suspendue au départ anticipé du stagiaire ou du service civique ou de l'apprenti ou du stagiaire en TIG.

Formalités : la production du formulaire de demande du N+1 et la convention de stage ou le contrat de service civique.

A noter : cette IFSE n'est pas cumulable avec la NBI maître d'apprentissage versée aux titulaires. Le bénéficiaire ne peut la percevoir qu'une fois, même s'il accueille plusieurs stagiaires ou services civiques à la fois, sur la même période.

Une commission d'attribution des IFSE additionnelles sera en charge d'étudier les demandes de versement. Un compte rendu du nombre d'IFSE additionnelles attribuées sera transmis au comité technique une fois par an.

Les IFSE additionnelles sont versées mensuellement aux agents bénéficiaires de l'IFSE principale.

Dès lors qu'une ou plusieurs conditions d'attribution d'une IFSE additionnelle est remplie, elle est versée à l'agent éligible. Les IFSE additionnelles ne présentent pas de caractère exclusif, elles peuvent être cumulées entre elles et s'ajoutent à l'IFSE principale.

A noter : il n'est pas possible de cumuler plusieurs IFSE identiques (Ex : 2 IFSE intérim ou 2 IFSE référent de service).

Dès lors que les fonctions qui ouvrent droit à une IFSE additionnelle cessent d'être remplies, l'IFSE additionnelle cesse d'être versée.

Sort de l'IFSE en cas d'absence pour raisons de santé (congés maladie) :

En cas de congé pour maladie (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée), le versement de l'IFSE principale et des IFSE additionnelles est maintenu dans les mêmes conditions que le versement du traitement indiciaire.

Sort de l'IFSE en cas de mobilité :

En cas de mobilité choisie, l'agent perçoit l'IFSE correspondant au nouveau poste/métier occupé si elle est plus favorable. Dans le cas contraire, il se voit appliquer une indemnité différentielle.

5. FOCUS SUR LES INDEMNITES DIFFERENTIELLES

Définition « Indemnité Différentielle »:

L'indemnité différentielle est égale à la différence entre la valeur en euros du montant de la part mensuelle du nouveau régime indemnitaire et du régime indemnitaire mensuel actuel.

L'indemnité différentielle est versée selon deux cas de figures :

- Lors de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire si l'application du nouveau régime

indemnitaires conduit à une réduction du régime indemnitaire de l'agent ;

- Lors d'un reclassement suite à la déclaration d'une inaptitude OU d'un repositionnement professionnel suite à une réorganisation de service OU lors d'une mobilité choisie, lorsque le régime indemnitaire du métier sur lequel l'agent est repositionné ou reclassé est inférieur à celui dont il bénéficiait antérieurement.

A noter : L'IFSE sera maintenue tout en veillant à ce qu'il n'y ait pas de distorsion majeure entre le montant de l'indemnité différentielle et le niveau de responsabilités ainsi que la nature des missions du nouveau métier.

Les indemnités différentielles antérieures à l'application du nouveau RIFSEEP 2022, seront défalquées proportionnellement à l'augmentation de l'IFSE métier, en fonction du calendrier de mise en œuvre de 2022 à 2025.

En cas d'avancement d'échelon, de grade et de promotion interne, l'indemnité différentielle est maintenue.

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

La commune de Clermont Ferrand se réserve la possibilité de faire évoluer les conditions d'attribution du CIA pour les managers dans le cadre des objectifs qui seront fixés dans le plan managérial. Les conditions d'attribution feront l'objet d'une concertation avec un collectif de managers et les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social. Une révision du contenu des entretiens d'évaluation devra être prévue pour les managers.

Actuellement le CIA est de 10€ par agent et par an sur la base de l'engagement professionnel et la manière de servir.

Bénéficiaires du CIA :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) ;
- Les agents contractuels occupant un emploi permanent au sein de la Ville de Clermont-Ferrand.

DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Par conséquent, l'IFSE ne peut pas se cumuler avec toutes autres primes mensuelle liées aux fonctions et à la manière de servir telles que, par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.), la prime de service et de rendement (P.S.R.), l'indemnité spécifique de service (I.S.S.)...

C'est pourquoi l'ensemble de ces primes dont la nature est liée aux fonctions mises en place antérieurement au sein de la Ville, sont abrogées à compter du 1^{er} septembre 2022 pour la filière technique (catégorie A et B) et la filière sociale et médico-sociale.

En revanche l'I.F.S.E. est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)

- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité forfaitaire complémentaire pour élection etc.).

Devenir de la prime annuelle et de la prime de présentéisme :

Les deux primes relevant de l'article 111-3 de la loi du 26 janvier 1984 (Noël et vacances d'été) continueront d'être versées selon les conditions actuelles.

Comme cela a été le cas en 2019, la prime de présentéisme des agents de la filière technique (catégorie A et B) qui la percevaient encore, sera intégrée dans l'IFSE principale et versée de façon mensuelle à compter du 1^{er} septembre 2022.

Situation des agents appartenant à un cadre d'emplois en attente de publication d'un arrêté d'application du RIFSEEP :

L'ensemble des cadres d'emplois représentés au sein des services de la Ville de Clermont-Ferrand sont éligibles au RIFSEEP à l'exception des agents de la filière police municipale pour lesquels le RIFSEEP ne s'applique pas. Ces derniers conservent le régime indemnitaire dont ils bénéficient à ce jour, sous réserve qu'une délibération vienne en modifier les conditions d'attribution.

Le suivi de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire:

Un comité de suivi composé de membres de l'administration examine et rend les arbitrages sur les demandes de modification portant sur les métiers en lien avec les fiches métiers.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget général ainsi qu'aux budgets annexes au chapitre 012.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :
--

- d'adopter la revalorisation du RIFSEEP dans les conditions présentées ci-dessus ;
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer tous documents utiles afférents à ce dossier ;
- d'inscrire les crédits correspondants au budget principal chapitre 12 pour l'année 2022 et suivantes.

TOTAL VOTANTS :	55	=	46 Conseillers Présents	+	9 Représentés	-	0 Non participation
TOTAL DES VOIX EXPRIMÉES :	55	=	Pour : 55	+	Contre : 0		
Abstention :	0						

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand, le

Le Maire,



Olivier BIANCHI