

**DÉPARTEMENT  
DU RHÔNE**

-----  
**Arrondissement  
de Lyon**

-----  
**Canton de  
Sainte Foy-lès-Lyon**

**République Française**

-----  
**COMMUNE DE SAINTE FOY-LÈS-LYON**

-----  
**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES**

**DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Nombre de membres

Séance du 22 novembre 2018

art. 16 Code Municipal : **35**  
en exercice : **35**

Compte-rendu affiché le 30 novembre 2018

Date de convocation du Conseil Municipal : 16 novembre 2018

qui ont pris part à la  
délibération **34**

Nombre de conseillers municipaux en exercice au jour  
de la séance : 35

Président : Mme Véronique SARSELLI

Secrétaire : M. VINCENS-BOUGUEREAU

Secrétaire auxiliaire : M. ROIRE, Directeur Général des  
Services

**OBJET**

**7**

**Mise en place du RIFSEEP  
aux cadres d'emplois  
de bibliothécaire et  
d'assistants du patrimoine**

Membres présents : Mmes et MM. SARSELLI, BAZAILLE,  
GIORDANO, AKNIN, MOUSSA, BARRELLON, BOIRON,  
BAVOZET, GOUBET, VINCENS-BOUGUEREAU, LOCTIN,  
MOMIN, CAUCHE, DUMOND, PATTEIN, FUSARI,  
RODRIGUEZ, ASTIER, ISAAC-SIBILLE (pouvoir à  
Mme DUPUIS à partir du rapport n° 4), CAMINALE, TULOUP,  
LATHUILIÈRE, PONTVIANNE, PERNOLLET, VERDIER,  
REPLUMAZ, DUPUIS,

Membres excusés : Mmes et MM. GILLET (pouvoir à  
Mme SARSELLI), NOUHËN (pouvoir à M. MOMIN), ASTRE  
(pouvoir à Mme MOUSSA), VILLARET (pouvoir à M. VINCENS-  
BOUGUEREAU), GRELARD (pouvoir à Mme GIORDANO),  
ALLES (pouvoir à Mme BOIRON), VALENTINO (pouvoir à  
Mme VERDIER),

Membres absents : Mme COATIVY

Madame le Maire rappelle que le R.I.F.S.E.E.P., régime indemnitaire tenant compte de fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est le nouvel outil de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la Fonction Publique.

Depuis le 1er janvier 2018, le RIFSEEP est mis en place pour les agents de la ville de Sainte-Foy-Lès-Lyon, selon les dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et de la circulaire du 5 décembre 2014 .

Le RIFSEEP n'est toutefois pas applicable à tous les cadres d'emplois et l'intégration des emplois dans le nouveau dispositif se fait selon un mécanisme d'adhésion progressif qui s'achèvera fin 2019.

Comme un arrêté du 14 mai 2018 prévoit l'extension du R.I.F.S.E.E.P. aux cadres d'emplois des bibliothécaires et assistants territoriaux de Conservation du patrimoine et des bibliothèques, il vous est proposé de mettre en place le R.I.F.S.E.E.P. pour ces cadres d'emplois, selon les modalités ci-après qui ont été définies pour les filières et grades auxquels s'applique déjà le R.I.F.S.E.E.P. par délibération du 20 décembre 2017, modifié le 24 mai 2018.

Pour la filière culturelle, le R.I.F.S.E.E.P. s'applique déjà au cadre d'emplois des adjoints du patrimoine et s'appliquera à compter du 01 janvier 2019 aux cadres d'emplois suivants :

- Les bibliothécaires
- les assistants (es) du patrimoine et des bibliothèques.

Ce régime indemnitaire est attribué :

- aux fonctionnaires (titulaires et stagiaires) à temps complet, à temps non-complet et à temps partiel,
- aux contractuels sur emplois permanents et à condition que le contrat d'engagement le mentionne expressément. Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour les agents engagés sur des postes vacants au tableau des effectifs. En revanche, une condition d'ancienneté de 6 mois est requise pour les contractuels remplaçants.

Sont exclus :

- les contrats de droit privé
- les vacataires.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.), facultatif, versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

### L'INDEMNITÉ DE FONCTION DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

#### ➤ Nécessité de répartir les postes au sein de groupes de fonction :

L'I.F.S.E. est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions définis par catégorie, selon les trois critères professionnels réglementaires suivants qui tiennent obligatoirement compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

C'est sur la base de ces trois critères et d'indicateurs définis en interne, que la collectivité a positionné ses postes sur des groupes de fonction.

Ces indicateurs ont été déclinés par critères pour tous les postes de la collectivité de la façon suivante :

Indicateurs du critère n°1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

- Positionnement dans l'organigramme ( nombre de N+) et niveau d'encadrement (pôle, service, établissement, unité)
- Management stratégique, opérationnel ou transversal
- Niveau de pilotage (conception, coordination, instruction...).

Indicateurs du critère n°2 : technicité, expertise, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- Niveau de qualification requis ( diplômes, concours, titres...)
- Temps d'adaptation requis pour répondre à toutes les dimensions du poste
- Diversité des domaines de compétence et complexité des missions (exécution simple ou interprétation, tâches répétitives ou analytiques, mode opératoire prédéfini ou recherche de solutions, rédaction de courriers, comptes-rendus, rapports d'aide à la décision, gestion de projets...).

Indicateurs du critère n°3: Sujétions particulières ou de degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel

- degré de responsabilité du poste d'un point de vue juridique, financier, technique...
- rôle relationnel auprès des agents, usagers, décideurs : communication, animation, coordination, négociation, conseil
- niveau d'impact sur le fonctionnement du service public en cas de dysfonctionnement en interne et en externe (répercussion d'une erreur, d'un retard...).

Tous les postes ont été analysés en fonction de l'organigramme et des fiches métiers et les postes ont été repartis dans les différents groupes de fonction, en recherchant une cohérence entre les niveaux hiérarchiques (cohérence verticale) et entre les services (cohérence horizontale).

Il est proposé de répartir les postes de bibliothécaires et d'assistant(es) du patrimoine et des bibliothèques selon les groupes et fonctions ci-après.

<b>Groupes</b>	<b>Fonctions</b>
A1	Chefs de service ou d'établissement
B1	Adjoint (e) au chef de service ou d'établissement, responsable d'annexe, responsable de secteur
B2	Assistant (e) de bibliothèque

### DÉTERMINATION DES FOURCHETTES INDEMNITAIRES

<b>Cadre d'emplois des bibliothécaires arrêté du 14 mai 2018</b>					
		Montant de l'IFSE			
Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel minimal retenu par la collectivité	Montant annuel minimal retenu par la collectivité pour les agents logés pour NAS	Plafonds annuels de l'État retenus par la collectivité	Plafonds annuels de l'État retenus par la collectivité pour les agents logés pour NAS
Groupe 1	Chef de service ou d'établissement	6 000,00 €	/	27 200,00 €	

**Cadre d'emplois des assistants (es) du patrimoine et des bibliothèques  
Arrêté du 14 mai 2018**

Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel minimal retenu par la collectivité	Montant annuel minimal retenu par la collectivité pour les agents logés pour NAS	Plafonds annuels de l'État retenus par la collectivité	Plafonds annuels de l'État retenus par la collectivité pour les agents logés pour NAS
Groupe 1	- Responsable d'annexe , responsable-adjoint, responsable de secteur.	3 000,00 €	/	7 090,00 €	/
Groupe 2	- Assistant(e) de bibliothèque.	1 800,00 €	/	6 750,00 €	/

**Possibilité de modulation en fonction de l'expérience professionnelle :**

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience acquise par l'agent. Faute de définition réglementaire de l'expérience professionnelle, les indicateurs qui permettent de prendre en compte l'expérience professionnelle de chaque agent, ont également été définis en concertation avec les 2 groupes de travail susvisés.

Le parcours professionnel de l'agent est pris en compte dans un premier temps lors du recrutement de l'agent en fonction de :

- La diversité de son parcours dans les secteurs privé et/ou le public : nombre d'années d'expérience , nombre de postes occupés, nombre d'employeurs
- des mobilités réalisées
- des formations suivies.

Puis tout au long de la carrière en fonction de :

- la capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit son ancienneté :
  - Mobilisation de ses compétences/atteinte des objectifs
  - Maîtrise de l' environnement de travail
  - Force de proposition
  - Transmission de son savoir.
- L'élargissement des compétences et l'approfondissement des savoirs :
  - Appréhension de nouveaux domaines d'activité et de compétences.
  - Volonté de se former sur son poste ou à d'autres fonctions
  - Diplômes obtenus,
- Conditions d'acquisition de l'expérience :
  - Autonomie,
  - Transversalité,
  - Variété et complexité des missions, tâches, publics..

Les montants qui seront définis individuellement par arrêtés pourront être réexaminés :

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

Il convient de préciser que ce réexamen ne donnera pas systématiquement lieu à revalorisation du régime indemnitaire, même s'il est avéré que l'agent a enrichi son expérience professionnelle et l'exploite pour mener à bien ses missions.

➤ **Périodicité et modalités de versement**

L'I.F.S.E. est versée mensuellement, au prorata du temps de présence et du temps de travail de l'agent.

Le montant individuel de l'I.F.S.E. est défini par l'autorité territoriale, par arrêté, dans les limites définies par l'assemblée délibérante.

➤ **Absentéisme**

A l'image des règles définies pour les agents de la Fonction Publique d'État, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité. Le versement du régime indemnitaire est suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

<b>LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)</b>
--

➤ **Critères de versement :**

Un CIA pourra être versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le CIA sera déterminé sur la base des critères mis en place pour l'entretien professionnel et qui restent inchangés. En effet, par une délibération en date du 05 juillet 2011, notre collectivité s'était portée volontaire pour expérimenter l'entretien professionnel annuel en substitution de la notation. Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle avaient alors été adoptés en comité technique à l'issue de travaux conduits en concertation avec les représentants du personnel. Il est précisé que l'entretien professionnel, d'abord conduit à titre expérimental, s'impose depuis le 01 janvier 2015 aux employeurs publics. Les indicateurs qui servent de base à l'entretien professionnel sont définis au regard des 4 critères réglementaires suivants :

Les résultats professionnels et la réalisation des objectifs

Les compétences professionnelles et techniques

Les qualités relationnelles

La capacité d'encadrement d'expertise, ou, le cas échéant, la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

**Plafonds annuels du CIA.**

Cadres d'emplois	Groupe	Plafond du CIA	
		Plafonds annuels réglementaires	Plafonds annuels retenus par la collectivité
Bibliothécaire	Groupe 1	4 800 €	1 000,00 €
Assistante du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	2 280 €	600,00 €
	Groupe 2	2 040 €	240,00 €

### ➤ **Périodicité et modalités de versement du C.I.A. :**

Le montant maximal du C.I.A est fixé, par arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 10 et 100 % de ce montant maximal, au regard des critères tels que précédemment définis.

Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel, en une fraction, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant du C.I.A. est proratisé au regard du temps de présence de l'agent dans la collectivité (année calendaire) ainsi que de son taux d'emploi (temps partiel et temps non complet). Le C.I.A. est versé au vu de l'entretien professionnel annuel. Le C.I.A. ne peut être attribué qu'aux agents faisant état de plus de 6 mois de présence effective dans l'année civile.

Les agents contractuels assurant un remplacement sur un poste permanent, doivent répondre à la condition d'avoir assuré une durée de services effectifs auprès de la collectivité d'au moins 6 mois continus sur l'année civile, s'appréciant de manière calendaire, et non à la date de la prise de poste de l'agent. Le CIA est versé au vu de l'entretien professionnel annuel.

Le C.I.A. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité. Le versement du CIA est suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

A cet égard, les règles qui sont aujourd'hui proposées ne sont pas figées et les statistiques relatives à l'absentéisme feront, chaque fin d'année, l'objet d'un examen détaillé en Comité Technique. S'il est constaté une dégradation du taux d'absentéisme, il est convenu que les règles seraient redéfinies.

## **LES RÈGLES DE CUMUL DU R.I.F.S.E.E.P. ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

### ➤ **Conditions de cumul**

L'IFSE et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs, par principe, de toute autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P 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)

L'I.F.S.E. est cumulable avec :

- ◆ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercés (exemple : frais de déplacement),
- ◆ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat 'exemple : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- ◆ Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...)
- ◆ L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- ◆ Le 13ème mois

### ➤ **Dispositions transitoires**

Il sera fait application aux agents bénéficiaires du régime indemnitaire de la ville de Sainte-Foy-Lès-Lyon des dispositions de l'article 88 de la loi n°88-653 du 26 janvier 1984 qui permet de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué, soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de

l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

La mise en place du R.I.F.S.E.E.P. pour les cadres d'emplois de bibliothécaire et d'assistant(e) du patrimoine et des bibliothèques sera subordonnée à une délibération du conseil municipal, avec une prise d'effet au 1er janvier 2019.

Les membres du Comité Technique réunis en séance du 19 octobre 2018 ont émis un avis favorable à ce dossier.

Le conseil municipal est appelé à délibérer et à :

- APPROUVER les modalités de mise en place du RIFSEEP aux cadres d'emplois de bibliothécaire et d'assistants du patrimoine,
- AUTORISER Madame le Maire à signer tout acte afférent à cette mise en place du RIFSEEP.

Appelé à se prononcer,  
le conseil municipal, à l'unanimité,

- APPROUVE les modalités de mise en place du RIFSEEP aux cadres d'emplois de bibliothécaire et d'assistants du patrimoine aux conditions évoquées ci-dessus,
- AUTORISE Madame le Maire à signer tout acte afférent à cette mise en place du RIFSEEP.

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

Pour copie conforme,  
Le Maire,

Véronique SARSELLI