



COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE L'ozon

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
LUNDI 24 NOVEMBRE 2025

Nombre de conseillers : 30

- Présent(e)s : 23
- Pouvoirs : 3
- Excusé(e)s : 1
- Absent(e)s non excusé(e)s : 3

L'an deux mil vingt-cinq, le 24 novembre, le Conseil communautaire de la Communauté de Communes du Pays de l'Ozon, dûment convoqué le 17 novembre 2025, s'est réuni en session ordinaire à 19h00 à la Salle Tavernier à Sérézin du Rhône, sous la présidence de Monsieur le Président, Pierre BALLESIO.

Secrétaire : Mme Sylvie CARRE

Présent(e)s :

Mmes et MM, Nicolas VARIGNY, Maryse MERARD, Cécile SUBRA (Chaponnay), Jean-Philippe CHONE, Patrice BERTRAND, Sophie BIBOLLET-JUSTE, Christelle REMY (Communay), Timotéo ABELLAN, Sandra BULLION (Marennes), Pierre BALLESIO, Lilian CARRAS, Sylvie CARRE, René MARTINEZ, Mireille SIMIAN (St Symphorien d'Ozon), Mireille BONNEFOY, Christophe TEZENAS DU MONTCEL (Sérézin du Rhône), Michel BOULUD (Simandres), Mattia SCOTTI, Béatrice CROISILE, Marie-Thérèse CHARRE CHAZAL, Patrice LAVERLOCHERE, Roberto POLONI, Bettina VOIRIN (Ternay)

Pouvoirs :

M. Laurent BICARD (Chaponnay) a donné pouvoir à Mme Cécile SUBRA (Chaponnay)

Mme Pascale LUCARELLI (St Symphorien d'Ozon) a donné pouvoir à Mme Sylvie CARRE (St Symphorien d'Ozon)

Mme Frédérique LEPERS (Simandres) a donné pouvoir à M. Michel BOULUD (Simandres)

M. Arnaud DELEU (St Symphorien d'Ozon)

Mme Valérie ALLAGNAT (Chaponnay)

Mme Martine JAMES (Communay)

M. Denis CATHEBRAS (Sérézin du Rhône)

Excusé :

Absent(e)s non excusé(e)s :

N°2025-114-4.5.1 24/11/2025	Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
--------------------------------	---

Pierre BALLESIO, Président, rappelle à l'assemblée que :

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L.713-1, L.714-1, L.714-4 à L.714-13 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 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 n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté 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 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 l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du 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 l'arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe des dispositions du 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 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 ;

Vu l'arrêté préfectoral n° 69-2025-07-29-00010 du 29 juillet 2025 relatif aux statuts et compétences de la Communauté de Communes du Pays de l'Ozon ;

Vu la délibération n° 2020-71 du 29 juin 2020 portant modification du régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle ;

Vu la délibération n° 2022-78 du 4 juillet 2022 portant mise en place du régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle pour le cadre d'emplois des animateurs ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en sa séance du 13 octobre 2025 ;

Vu le bureau communautaire du 1^{er} septembre 2025 ;

Considérant le rapport de la Chambre Régionale des Comptes présenté en Conseil communautaire le 28 août 2023, et demandant à la collectivité de fixer un cadre régulier quant à la prise en compte des absences dans le complément indemnitaire annuel (CIA) ;

1. Composantes du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- Une part fixe : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée aux fonctions et l'expérience professionnelle de l'agent ;
- Une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

2. Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est attribué :

- Aux agents fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel ;
 - Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.
- Sont exclus du bénéfice du RIFSEEP, les agents contractuels de droit privé.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP au sein de la Communauté de Communes du Pays de l'Ozon sont les suivants :

- Attachés ;
- Rédacteurs ;
- Adjoints administratifs ;
- Ingénieurs ;
- Techniciens ;
- Agents de maîtrise ;
- Adjoints techniques ;
- Animateurs ;
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

En l'état du décret du 27 février 2020, le RIFSEEP n'est pas applicable aux cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et d'assistants d'enseignement artistique puisque leurs corps de référence à l'Etat, à savoir les professeurs certifiés, ne sont pas encore éligible au RIFSEEP et que ledit décret n'a pas créé d'équivalences transitoire.

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

L'IFSE constitue une part fixe de régime indemnitaire dont le montant est déterminé compte-tenu des fonctions exercées par l'agent et de son expérience professionnelle.

3.1 Fonctions exercées par l'agent

Pour déterminer le socle indemnitaire alloué à chaque agent, les fonctions occupées par les agents sont réparties dans des groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- Critère 1 – Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets sur la base des indicateurs suivants :

Responsabilité d'encadrement direct, niveau d'encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de coordination, responsabilité de projet ou d'opération, responsabilité de formation d'autrui, ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur), influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif).

- Critère 2 – Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent sur la base des indicateurs suivants : Connaissances (de niveau élémentaire à expertise), complexité, niveau de qualification, temps d'adaptation, difficultés (exécution simple ou interprétation), autonomie, initiative, diversité des tâches, des dossiers ou des projets, simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets, influence et motivation d'autrui, diversité des domaines de compétences.

- **Critère 3 – Sujétions techniques particulières**

Il s'agit de contraintes particulières liées à l'exercice des fonctions sur la base des indicateurs suivants : Vigilance, risques d'accident, risques de maladie professionnelle, responsabilité matérielle, responsabilité pour la sécurité d'autrui, responsabilité financière, effort physique, tension mentale et nerveuse, confidentialité, relations internes, relations externes.

3.2 Expérience professionnelle de l'agent

L'expérience professionnelle acquise par les agents repose notamment sur :

- L'élargissement des compétences professionnelles ;
- L'approfondissement des savoirs techniques ;
- L'approfondissement des connaissances pratiques ;
- L'environnement de travail.

L'expérience professionnelle doit être différenciée de :

- L'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon ;
- La valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

L'expérience professionnelle est un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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 ;
- En l'absence de changement, au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

3.3 Attribution de l'IFSE

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté pour les agents fonctionnaires, et est explicitement mentionnée dans le contrat d'engagement ou dans un avenant au contrat d'engagement pour les agents contractuels.

3.4 Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

3.5 Modalités de versement de l'IFSE

Les montants annuels attribués sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

4. Complément indemnitaire annuel (CIA)

Un CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel qui se déroule sur l'année N et dont l'appréciation s'effectue au titre de la période de référence allant du 1^{er} avril N-1 au 31 mars N inclus.

La période de réalisation des entretiens professionnels se situe entre le 1^{er} avril et le 30 juin N.

4.1 Critères de versement du CIA

Le montant du CIA est déterminé en tenant compte des critères cumulatifs suivants :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur, le cas échéant.

Sur chacun de ces critères, la valeur professionnelle et l'investissement de l'agent sont appréciés sur la base d'un niveau de satisfaction dont la moyenne permet d'obtenir un coefficient d'attribution individuel compris entre 40% et 100% du montant maximum annuel, établi comme suit :

- Peu satisfaisant : 40% du montant plafond ;
- Moyennement satisfaisant : 60% du montant plafond ;
- Satisfaisant : 80% du montant plafond ;
- Très satisfaisant : 100% du montant plafond.

4.2 Attribution du CIA

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté pour l'ensemble des agents.

4.3 Périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé en une seule fois, au mois d'août de l'année N, après réalisation de l'entretien professionnel.

En cas de départ d'un agent éligible au CIA au titre de la période de référence de l'entretien professionnel, le CIA est versé en une seule fois, au plus tôt le mois de son départ ou au plus tard le mois suivant son départ, après réalisation de l'entretien professionnel.

Le montant du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

4.4 Modalités de versement du CIA

Les montants annuels attribués sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

Ils sont réduits au prorata :

- Du temps de service effectif réalisé par l'agent sur la période de référence de l'entretien professionnel ;
- Du/des temps de travail de l'agent sur la période de référence de l'entretien professionnel ;
- Du/des groupes de fonction détenus par l'agent sur la période de référence de l'entretien professionnel.

Le CIA est versé aux agents faisant état d'au moins 6 mois de présence consécutifs au sein de la collectivité sur la période de référence, et après réalisation de l'entretien professionnel.

5. Montants maximums annuels de l'IFSE et du CIA

Le Président propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximums annuels de l'IFSE et du CIA comme ci-après.

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Fonctions exercées	Montants maximums annuels IFSE	Montants maximums annuels CIA
Attachés Ingénieurs	A1	Emploi fonctionnel de direction Responsable de l'EPCI	36 210 €	1 600 €
	A2	Responsable de pôle	32 130 €	1 500 €
	A3	Fonctions avec encadrement	25 500 €	1 400 €
	A4	Fonctions sans encadrement	20 400 €	1 300 €
Rédacteurs Techniciens Animateurs	B1	Fonctions avec encadrement	17 480 €	1 200 €
	B2	Fonctions sans encadrement	16 015 €	1 100 €
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B1	Fonctions avec encadrement	16 720 €	1 200 €
	B2	Fonctions sans encadrement	14 960 €	1 100 €
Adjoints administratifs Agents de maîtrise Adjoints techniques	C1	Ensemble des emplois de catégorie C	11 340 €	800 €

Il est précisé que les montants maximums annuels de l'IFSE évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

6. Cumul du RIFSEEP avec les autres primes et indemnités

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

Le RIFSEEP peut, cependant, être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail, tel que défini par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 ;
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 ;
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle, etc.) ;
- Les primes de responsabilité des emplois fonctionnels ;
- L'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service, ou à titre précaire avec astreinte ;
- Les avantages acquis avant la publication de la loi statutaire, retranscrits budgétairement (prime annuelle, 13^{ème} mois, etc.).

7. Sort du RIFSEEP en cas d'absences pour raison de santé ou liées aux responsabilités parentales

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés suivants :

- Congé de maladie ordinaire ;
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service ;

- Temps partiel thérapeutique ;
- Période de préparation au reclassement ;
- Congés liés aux responsabilités parentales en application de l'article L.714-6 du CGFP : congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en Vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'IFSE est suspendue en cas de :

- Congé de longue maladie ;
- Congé de grave maladie ;
- Congé de longue durée.

En cas de requalification d'un congé de maladie ordinaire en congé de longue maladie, en congé de grave maladie ou en congé de longue durée, l'IFSE qui a été versée à l'agent avant cette requalification lui demeure acquise.

S'agissant du CIA, son montant a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel uniquement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Par conséquent, les absences susvisées ne peuvent impacter le montant du CIA attribué à l'agent, dans la limite du point 4.4 de la présente délibération (*au moins 6 mois de présence consécutifs au sein de la collectivité sur la période de référence*).

Après en avoir délibéré, le conseil communautaire, à l'unanimité :

- **ABROGE** à compter du 1^{er} janvier 2026, les dispositions antérieures relatives au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) prises par la délibération n° 2020-71 du 29 juin 2020 portant modification du régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle et la délibération n° 2022-78 du 4 juillet 2022 portant mise en place du régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle pour le cadre d'emplois des animateurs ;
- **REVISE** comme ci-dessus, à compter du 1^{er} janvier 2026, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) afin de mettre à jour ses conditions de versement en application du principe de parité avec les agents de l'Etat, notamment en cas de congés pour raison de santé des agents et de répondre aux observations de la Chambre Régionale des Comptes.
- **DIT** que les crédits correspondants seront inscrits au BP 2026 du budget principal au chapitre 012.

Télétransmise en Préfecture le 28 NOV. 2025

Affichée le

Certifiée exécutoire le 28 NOV. 2025

Pour extrait conforme au registre,

Pierre BALLESIO

Président



Accusé de réception en préfecture
069-246900765-20251124-D-2025-114-DE
Date de télétransmission : 28/11/2025
Date de réception préfecture : 28/11/2025