



ISERE  
38360 NOYAREY

## Extrait du registre des délibérations et des décisions administratives du Maire

CONSEIL MUNICIPAL  
Séance du 26 juillet 2021

DELIBERATION N° 2021/035



L'an deux mille vingt et un, le 26 juillet, à 19h00, le Conseil municipal de la Commune de NOYAREY, convoqué le 21 juillet 2021, s'est réuni à la Salle Poly'Sons sous la présidence de Madame Nelly JANIN QUERCIA, Maire de la Commune de NOYAREY.

**PRESENTS :** Nelly JANIN QUERCIA, Nathalie GOIX, Gérard FEY, Sandrine MOUTIN, Christian BERTHIER, Patrick COMMERE, Stéphane COUDERT, Sandrine CURTET, Sophie CUTAJAR, Marie-José GROS COISSY, Pierre GUIGA, Bénédicte GUILLAUMIN, Prazeres RIBEIRO, Yoann SALLAZ-DAMAZ

**ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :** Didier PERRIN à Patrick COMMERE, Alfio PENNISI à Nathalie GOIX, Annie PONTHEUX à Nelly JANIN QUERCIA, Kévin PORTIER à Stéphane COUDERT

**EXCUSES :** Didier PERRIN, Alfio PENNISI, Annie PONTHEUX, Kévin PORTIER

Nombre de conseillers en exercice : 19  
Nombre de conseillers Présents : 14  
Nombre de conseillers votants : 18

**DESIGNATION DU SECRETAIRE DE SEANCE :** Conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, Madame Bénédicte GUILLAUMIN a été désignée comme secrétaire de séance.

### **APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 07/06/2021**

Madame Nelly JANIN QUERCIA, Maire, propose l'approbation du procès-verbal du Conseil municipal du 07/06/2021. Il est approuvé à la majorité absolue (1 voix CONTRE : Mme Bénédicte GUILLAUMIN).

### **DELIBERATION N° 2021/035 : MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Monsieur **Gérard FEY**, Rapporteur,

**Vu** le code général des collectivités territoriales,

**Vu** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

**Vu** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

**Vu** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

**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** la circulaire 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'avis favorable du comité technique en date du 19 juillet 2021,

**Considérant** qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune de Noyarey,

**Considérant** qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour

chaque cadre d'emplois,

## **PROPOSE d'adopter les dispositions suivantes :**

### **Article 1 :**

L'instauration du RIFSEEP par la collectivité impose la suppression corrélative notamment de la prime de fonction et de résultats (PFR), de l'Indemnité de performance et de fonctions des ingénieurs en chef (IPF), de l'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), de l'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP), de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), des primes de rendement (PSR), de l'indemnité spécifique de service (ISS), de la prime de fonctions informatiques et l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Les délibérations 2007/110, 2006/041, 2010/009, 2012/058 et 2017/003 sont abrogées.

### **Article 2 : Bénéficiaires**

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non-complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non-complet ou à temps partiel

Sont exclus :

- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non-complet ou à temps partiel ayant un temps de service de moins de un an en continu.
- Les vacataires
- Les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé
- Les agents recrutés sur la base d'un contrat d'apprentissage

L'agent de la police municipale bénéficiera de l'IAT correspondant au montant de référence de son grade sur lequel pourra s'appliquer un coefficient multiplicateur maximum de 8 ainsi qu'une indemnité spéciale mensuelle de fonctions avec un taux maximum de 20%. Le coefficient et le pourcentage indiqué étant des plafonds, les attributions peuvent être inférieures à ceux-ci et seront fixées par arrêté.

### **Article 3 : Parts et plafonds**

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

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

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants 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 thérapeutique, temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

### **Article 4 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement**

**Définition des groupes de fonctions :** les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

- Responsabilité d'encadrement
- Nombre d'agents encadrés

- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Responsabilité de projet ou d'opération
- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions par exemple)
- Complexité de pilotage et de conception d'un projet

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

- Concours
- Niveau de qualification
- Niveau de technicité attendu
- Polyvalence : du nombre d'activités exercées
- Autonomie
- Diversité des tâches, dossiers ou des projets
- Initiative
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès des agents / partenaires.

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

- Confidentialité
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Responsabilité financière
- Contraintes horaires
- Contraintes physiques
- Exposition au stress

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade, celui-ci pouvant être à la hausse comme à la baisse. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (Indemnités horaires pour travaux supplémentaires, Indemnité compensant un travail de nuit, Indemnité pour travail du dimanche, Indemnité pour travail des jours fériés, astreintes, indemnité forfaitaire complémentaire pour élections...)

### **Nombre de groupes de fonctions :**

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants.

- Catégorie A : A1 Fonction de direction des services  
A2 Chargé de communication
- Catégorie B : B1 Emploi avec expertises, technicités particulières et encadrement de service(s)  
B2 Emploi avec expertises et technicités particulières  
B3 Emploi autonome avec expertises technicités particulières
- Catégorie C : C1 Coordination d'un service  
C2 Chef d'équipe  
C3 Agent avec une technicité particulière  
C4 Emploi spécialisé

**Définition des critères pour la part variable (CIA) :** le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Les éléments suivants

seront appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle (cf. grille évaluation en annexe) :

- La conscience professionnelle
- Le sens du service public
- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité
- La prise d'initiative et le sens de l'organisation

#### Article 5 : classification des emplois et plafonds

Groupe	Fonctions	IFSE annuel maximum Plafond Etat	IFSE Minimum Mensuelle Communal	IFSE Maximum Mensuelle Communal	CIA Plafond de l'Etat	CIA Annuel Communal
<b>Attaché - Ingénieur</b>						
Groupe A1	Fonction de direction des services	36210	450	1000	6380	700
Groupe A2	Chargé de communication	32130	425	1000	5670	700
<b>Technicien – animateur – Rédacteur – Educateur des activités physiques et sportives</b>						
Groupe B1	Emploi avec expertises et technicités particulière et encadrement de service	17480	400	1000	2380	700
Groupe B2	Emploi avec expertises et technicités particulières	16015	375	1000	2185	700
Groupe B3	Emploi autonome avec expertises technicités particulières	14650	335	1000	1995	700

Adjoint technique- ATSEM - Adjoint administratif – Adjoint d’animation – Agent de maîtrise						
Groupe C1	Coordination d’un service	11340	335	500	1260	700
Groupe C2	Chef d’équipe, agent avec une technicité particulière	11340	235	500	1260	700
Groupe C3	Agent avec une technicité particulière	10800	135	500	1200	700
Groupe C4	Emploi spécialisé catégorie C	10800	90	500	1200	700

L’autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l’IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l’expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.

#### **Article 6 : Modalités de versement**

L’IFSE est versée mensuellement.

Le CIA est fixé est versé en une fois ; les grilles d’évaluation, annexées à la délibération, constituent les critères pour le calcul de celui-ci. Il sera modulé en fonction du respect des critères et de l’atteinte des objectifs fixés lors des entretiens professionnels en fonction de la quotité suivant :

- 50% du montant du CIA pour le respect des critères
  - $350 * (\text{Résultat obtenu} / 50)$
- 50% du montant du CIA pour les objectifs
  - Aucun objectif atteint = 0
  - Un objectif non-atteint et un objectif en cours d’acquisition = 25% du montant du CIA
  - Deux objectifs en cours d’acquisition = 50% du montant du CIA
  - Un objectif atteint et un objectif non-atteint = 50% du montant du CIA
  - Un objectif atteint et un objectif en cours d’acquisition = 75% du montant du CIA
  - Deux objectifs atteints = 100% du montant du CIA

Pour l’IFSE et le CIA, les montants 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 occupés sur un emploi à temps non-complet.

### **Article 7 : En cas d'absence**

L'IFSE sera maintenue dans son intégralité pendant 30 jours. Versée à 50% à partir de 31 jours et jusqu'à 60 jours d'absence. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, l'IFSE ne sera plus versée.

L'IFSE sera maintenue dans son intégralité lors des congés annuels, des congés de maternité, des congés d'adoption, des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, des congés pour invalidité temporaire imputable au service et de maladie professionnelle.

- Le CIA sera versé au prorata du temps de présence.

### **Article 8 : Maintien à titre personnel**

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouverait diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

Après en avoir délibéré,

### **LE CONSEIL MUNICIPAL**

**DECIDE** d'adopter le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) proposé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

**Décision adoptée à l'unanimité.**

---

Affiché le : 28/07/2021

Reçu en préfecture le : 28/07/2021

Exécutoire le : 28/07/2021

Pour extrait conforme au registre des  
Délibérations et des décisions administratives

Noyarey, le 27 juillet 2021

Le Maire

Nelly JANIN QUERCIA



## EVALUATION NOM

## PRENOM

PERSONNEL NON ENCADRANT	TRES BON exigences satisfaites DE 80 A 100%	BON mais une marge de progression existe DE 60 A 79 %	MOYEN des progrès sont nécessaires DE 50 A 59%	INSUFFISANT des lacunes importantes existent DE 30 A 49 %	TRES INSUFFISANT les exigences ne sont pas satisfaites	NOTE	OBSERVATIONS
<b>COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET MANIERE DE SERVIR</b>							
Conscience professionnelle-Respect consignes et des procédures - Esprit d'initiative/Sens de discernement et des responsabilités-	5	4	2.5	1	0		Aucune conscience professionnelle
Maîtrise des connaissances dans les fonctions exercées	5	4	2.5	1	0		Ne connaît pas son travail, a besoin d'aide constamment
Qualité du travail effectué	5	4	2.5	1	0		Aucun intérêt pour son travail, ne veut pas savoir
Respect des délais	5	4	2.5	1	0		Toujours en retard, délais jamais respectés
Capacité à s'adapter à de nouvelles tâches	5	4	2.5	1	0		Aucun effort
Sens de l'organisation Gestion des priorités/autonomie	5	4	2.5	1	0		TRES INSUFFISANT
Notion de service public de proximité/implication	4	3	2	1	0		TRES INSUFFISANT
Esprit d'équipe/sociabilité- Présentation et maîtrise de soi	4	3	2	1	0		A un comportement préjudiciable à l'équipe, constatatoire permanent
Adaptabilité et tolérance liées aux contraintes du poste disponibilité, localité...	3	2.5	1.5	1	0		TRES INSUFFISANT
Relations avec la hiérarchie	3	2.5	1.5	1	0		TRES INSUFFISANT
Présentisme	3	2.5	1.5	1	0		Ne respecte pas les horaires, absence répétée + 15 fois/année
Ponctualité	3	2.5	1.5	1	0		Jamais à l'heure + 15 fois/année
Objectifs	/50	/40	/25	/12	0	/50	/50



En application du III de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986, en cas de contestation, l'agent peut adresser une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel à l'autorité hiérarchique, dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification de ce compte-rendu. L'autorité hiérarchique dispose ensuite d'un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision pour notifier sa réponse à l'agent. A compter de la date de notification de cette réponse, l'agent dispose alors de la possibilité de saisir la commission consultative paritaire (CCP), dans un délai d'un mois. Le recours hiérarchique constitue donc un préalable obligatoire à la saisine de la CCP, dans une logique de prévention et de résolution des conflits.

Le recours spécifique du III de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 n'est pas exclusif des recours administratifs et contentieux de droit commun. Aussi, l'agent qui souhaite contester son compte rendu d'entretien professionnel peut tout à fait exercer un recours de droit commun devant le juge administratif, dans les deux mois (Délai porté à 3 mois dans certaines situations spécifiques : cf. articles R. 421-6 et R. 421-7 du code de justice administrative) suivant la notification du compte rendu de l'entretien professionnel et sans exercer de recours gracieux ou hiérarchique (et sans saisir la CCP). Il peut aussi saisir le juge administratif après avoir exercé un recours administratif de droit commun (gracieux ou hiérarchique). Il peut enfin saisir le juge administratif à l'issue de la procédure spécifique définie par le III de l'article 1-4 précité. Le délai de recours contentieux, suspendu durant la procédure prévue par le III de l'article 1-4, repart à compter de la notification de la décision finale de l'administration faisant suite à l'avis rendu par la CCP et non à compter de la date de l'avis, cet avis ne faisant pas grief et n'étant donc pas susceptible de recours.



**ENCADREMENT**

	TRES BON exigences satisfaites DE 80 A 100%	BON mais une marge de progression existe DE 60 A 79 %	MOYEN des progrès sont nécessaires DE 50 A 59%	INSUFFISANT des lacunes importantes existent DE 30 A 49 %	TRES INSUFFISANT les exigences ne sont pas satisfaites	NOTE	OBSERVATIONS	
Gestion de ses collaborateurs Prévention des conflits/Force d'entraînement/capacité à animer et fédérer une équipe au quotidien	5	4	2.5	1.5	0			
Organisation de l'activité et analyse du fonctionnement du service	5	4	2.5	1.5	0			
Qualité du travail de service	4	3	2	1.5	0			
Autonomie-conduite de projets- Reporting	4	3	2	1.5	0			
Force de propositions	3	2.5	1.5	1	0			
Rapport avec les partenaires extérieurs et le public -"image".	3	2.5	1.5	1	0			
Capacité à développer le sens du sce public auprès de ses collaborateurs	3	2.5	1.5	1	0			
Adaptabilité et tolérance liées aux contraintes du poste disponibilité, horaires...	3	2.5	1.5	1	0			
	/30		/24		/15		/10	
Objectifs						/30		
						/50		

NOM

PENOM

OBJECTIFS				
	ATTEINT	ATTEINT A 50%	NON ATTEINT	OBSERVATIONS
SYNTHESE ET AXES DE PROGRESSION				

L'agent

Le chef de service

Le DGS

Noyarey le

En application du III de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986, en cas de contestation, l'agent peut adresser une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel à l'autorité hiérarchique, dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification de ce compte-rendu. L'autorité hiérarchique dispose ensuite d'un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision pour notifier sa réponse à l'agent. A compter de la date de notification de cette réponse, l'agent dispose alors de la possibilité de saisir la commission consultative paritaire (CCP), dans un délai d'un mois. Le recours hiérarchique constitue donc un préalable obligatoire à la saisine de la CCP, dans une logique de prévention et de résolution des conflits.

Le recours spécifique du III de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 n'est pas exclusif des recours administratifs et contentieux de droit commun. Aussi, l'agent qui souhaite contester son compte rendu d'entretien professionnel peut tout à fait exercer un recours de droit commun devant le juge administratif, dans les deux mois (Délai porté à 3 mois dans certaines situations spécifiques : cf. articles R. 421-6 et R. 421-7 du code de justice administrative) suivant la notification du compte rendu de l'entretien professionnel et sans exercer de recours gracieux ou hiérarchique (et sans saisir la CCP). Il peut aussi saisir le juge administratif après avoir exercé un recours administratif de droit commun (gracieux ou hiérarchique). Il peut enfin saisir le juge administratif à l'issue de la procédure spécifique définie par le III de l'article 1-4 précité. Le délai de recours contentieux, suspendu durant la procédure prévue par le III de l'article 1-4, repart à compter de la notification de la décision finale de l'administration faisant suite à l'avis rendu par la CCP et non à compter de la date de l'avis de la CCP, cet avis ne faisant pas grief et n'étant donc pas susceptible de recours.