



CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le **jeudi 20 mars 2025**, le Conseil d'Administration s'est réuni à 9h30, en partie en présentiel et en partie en visioconférence, sous la présidence de **Monsieur Thomas QUÉRO, Président du Conseil d'Administration**.

Etaient présents :

Elus représentant l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) : M. QUÉRO, Président du Conseil d'Administration, Mme BENÂTRE,
Personnalités qualifiées : Mme BROSSEAU (*jusqu'à 12h20*), Mme COUSSINET-NDIAYE (*jusqu'à 11h26 puis laissant pouvoir à Mme BROSSEAU*), Mme DAVID-LECOURT,
Membre désignée par l'UDAF : Mme GUET,
Organisations syndicales : Mme GANDON-TOURNEUX (CGT), M. GUILLOU (CFDT)
Membres représentant les locataires : M. BERTIN (INDECOSA CGT), Mme LE CORRE (CLCV), Mme SALIMY (CSF),
Membres à voix consultative : M. PATAY, Directeur Général, M. GAUTRON, Secrétaire du CSE, M. PORTEAU, représentant du Préfet de Loire-Atlantique ;

Participaient en visioconférence :

Elus représentant l'EPCI : Mme BASSANI, Mme PIAU (*jusqu'à 12h08*), M. PRAS (*à partir de 10h24 – délibération n°3*),
Personnalités qualifiées : Mme LEFEVRE (*jusqu'à 11h31 – délibération n°3*),
Représentant de la CAF : M. DEPLANQUE (*jusqu'à 12h16*)
Membre représentant une association d'insertion : M. GENDRON (*jusqu'à 11h31 – délibération n°3*)

Étaient représentés :

Elue représentant l'EPCI : Mme HAKEM (pouvoir à M. QUÉRO),
Personnalités qualifiées : M. PETITEAU (pouvoir à Mme BENÂTRE), M. SENTENAC (pouvoir à Mme BENÂTRE),
Membre désigné par Action Logement : M. DEPENNE (pouvoir à Mme BROSSEAU)

Absents excusés : M. GOURET, Mme TRICOT

Assistaient à la séance :

M. IANNUZZI, Directeur Général Adjoint Proximité et Clientèle,
Mme BOIDIN-LAHLLOU, Directrice Générale Adjointe Ressources,
M. ALBERT, Directeur Général Adjoint RSE et Communication,
M. GUILBAUD, Directeur des Ressources Juridiques et du Secrétariat Général,
Mme RALAMBO, Directrice Politiques de l'Habitat,
M. RIVET, Directeur des Ressources Financières,
Mme WASYLYSZYN, Chargée de la Prospective et du Contrôle de Gestion (*de 10h03 à 11h25*),
M. MOURAUD, Chef de Projet PSP Financier (*de 10h03 à 11h25*),
Mme ROBION, Directrice de la Gestion Locative et des Politiques Sociales (*à partir de 11h50*),
Mme LABYT, Maîtrise qualifiée Juridique et Gouvernance.

Conseil d'Administration

du 20 mars 2025

Délibération n° 06/25 DGAR

Objet : MISE A JOUR DU DISPOSITIF DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Considérant que :

I – Contexte

Le décret n°2014-513 du 20 Mai 2014 complété par le décret n°2020-182 du 27 février 2020 a posé le principe d'une mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les personnels de la fonction publique territoriale.

Depuis sa mise en œuvre le 1^{er} janvier 2019, le régime indemnitaire en vigueur à Nantes Métropole Habitat a fait l'objet de plusieurs ajustements dans le cadre de quatre délibérations majoritairement pour mettre à jour les intitulés de fonctions. Pour autant, il n'a fait l'objet d'aucune révision du montant forfaitaire de l'IFSE tel que le rendent possible les textes en vigueur tous les 4 ans.

Dans le cadre du cycle de négociation « pacte social » ouvert avec les organisations syndicales en 2023, les discussions ouvertes en matière de politique de rémunération ont abouti à des engagements qui exigent de réécrire le dispositif en profondeur. Ces engagements permettent notamment de répondre à l'obligation de réexamen susdite.

II – Argumentaire

LE RIFSEEP se compose de deux parties :

- Une part obligatoire, l'Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée au poste du collaborateur,
- Une part facultative, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir du collaborateur.

Les bénéficiaires du présent régime indemnitaire est attribué aux fonctionnaires titulaires et aux contractuels de droit public.

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

L'IFSE est liée à la fonction du collaborateur. Les fonctions relevant des cadres d'emplois ci-dessous énumérés sont classées dans des groupes de fonctions.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : référence à des responsabilités plus ou moins importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore conduite de projets ;
- De la technicité, de l'expertise, de l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valorisation des compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence du collaborateur ;
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières, soit exposition physique ou encore responsabilité prononcée du collaborateur par exemple dans les échanges avec les partenaires internes ou externes...

Dans le cadre des échanges « pacte social » avec les organisations syndicales, il a été décidé de proposer au Conseil d'administration une revalorisation des montants forfaitaires d'IFSE comme suit par souci d'équité avec les salariés de droit privé qui ont connu en 2024 une augmentation salariale significative :

a. Grilles IFSE par catégorie

Cadres d'emplois	Groupes fonctions	Fonctions	Montant IFSE en € mensuel brut ETP
Catégorie A <i>Attaché territorial</i> <i>Ingénieur territorial</i>	A1	Directeur (Membre Comité exécutif)	2160 €
	A2	Responsable d'agence(s)	1010 €
		Responsable de service Directeur de projet Chef de projet (niveau 3 et 4) Expert Responsable patrimoine	890 €
	A3	Responsable clientèle Responsable proximité Responsable conseiller clientèle Responsable de Pôle Monteur d'opérations	710 €
	A4	Conseil Chef de projet (niveau 1 et 2) Contrôleur de gestion Chargé de communication Chargé d'opérations Référent Chargé d'ingénierie socio- urbaine Administrateur système et réseaux	650 €

Cadres d'emplois	Groupes fonctions	Fonctions	Montant IFSE en € mensuel brut ETP
Catégorie B <i>Rédacteur territorial</i> <i>Technicien territorial</i> <i>Conseiller socio-éducatif</i>	B1	Responsable de service Expert Responsable de Pôle Responsable clientèle Responsable conseiller clientèle Responsable proximité	625 €
	B2	Référent Chargé d'ingénierie socio-urbaine Chargé d'aménagement biodiversité et paysages urbains Chargé d'opérations *	500 €
	B3	Conseiller social Conducteur de travaux Maîtrise qualifiée Assistant(e) DGA/ direction Assistant(e) de responsable d'agence Chargé de clientèle Chargé de commercialisation Gestionnaire Chargé de maintenance proximité Gestionnaire impayés contentieux Gestionnaire précontentieux	375 €

Cadres d'emplois	Groupes fonctions	Emplois	Montant IFSE en € mensuel brut ETP
Catégorie C <i>Agent de maîtrise Territorial</i> <i>Adjoint technique territorial</i> <i>Adjoint administratif territorial</i>	C1	Référent Maîtrise qualifiée Conducteur de travaux Assistant(e) de DGA/ direction Assistant(e) responsable d'agence Coordinateur des projets paysagers Chargé de vie collective Chef d'atelier Chef d'équipe AEEE Gestionnaire Chargé de maintenance proximité Gestionnaire impayés contentieux Gestionnaire précontentieux Chargé de clientèle Chargé de commercialisation Conseiller clientèle Conseiller proximité Assistant responsable patrimoine Technicien CRC	300 €
	C2	Assistant(e) administrative et technique Jardinier animateur Ouvrier qualifié Ouvrier spécialisé Agent d'entretien des espaces extérieurs Agent de gérance de proximité Agent de proximité référent Agent d'entretien d'immeubles	235 €

Les collaborateurs qui bénéficient au 1^{er} avril 2025 d'un montant indemnitaire supérieur au montant fixé au titre de l'IFSE par la présente délibération se voient garantir le maintien du niveau Indemnitaire perçu antérieurement.

En outre, par symétrie avec la suppression effective de la « prime dite de proximité » pour les salariés de droit privé, la bonification d'IFSE dont étaient bénéficiaires les agents occupant une fonction en proximité avec les locataires au titre des délibérations précédentes est supprimée.

Cette bonification sera réintégrée, à titre historique à l'IFSE individuel du collaborateur après, le cas échéant, revalorisation de son IFSE forfaitaire.

b. Réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonction ;
- En cas de changement de cadre d'emplois ;
- Au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonction.

A titre dérogatoire et exceptionnel, l'IFSE peut également faire l'objet d'un réexamen individuel :

- Dans le cadre d'une mission confiée à un agent qui le place sur une fonction d'un niveau de responsabilités supérieures. Dans ce cas, il se voit positionné sur le régime indemnitaire de la catégorie supérieure relatif à la fonction occupée. Cette possibilité sera soumise à une étude individuelle de chaque situation instruite et validée préalablement par la DRHRS.
- En cas de positionnement d'un agent sur une fonction non répertoriée dans la grille IFSE car faisant l'objet d'une expérimentation. Dans ce cas, il se voit positionné, en fonction de son cadre d'emploi, au niveau d'une fonction répertoriée d'une cotation équivalente dans la classification interne des emplois de l'Office. Ce positionnement sera arbitré par l'autorité territoriale après consultation du Comité Social et Economique (CSE) et communiqué à l'agent concerné avant le début de l'expérimentation.

Dans ces 2 cas :

- Si le positionnement historique d'IFSE de l'agent concerné dépasse l'IFSE forfaitaire du niveau de responsabilités supérieur ;
- Ou si le niveau de responsabilités de la mission demeure identique mais le périmètre d'activités se trouve élargi ;

Il peut être proposé d'instaurer une majoration exceptionnelle et temporaire d'IFSE aux agents concernés dont le montant est statué en cohérence avec la grille de référence IFSE.

c. Modalités de versement :

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, accident de trajet, maternité, adoption, paternité et suspendue en congé de longue maladie, de longue durée et grave maladie.

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

L'attribution individuelle fait l'objet d'un arrêté.

2 – Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Dans la continuité des discussions « Pacte social » menées avec les organisations syndicales, un dispositif de valorisation du CIA a été acté en symétrie avec le 13^{ème} mois des salariés de droit privé. Il complète le dispositif de CIA préexistant correspondant à la prime qualité de service.

a. Complément indemnitaire Prime qualité de service (CIA PQS)

Un complément indemnitaire (CIA PQS) est versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement du collaborateur apprécié lors de l'entretien professionnel dit « prime qualité de service » (PQS).

❖ Condition d'éligibilité et décompte des absences

Le versement de cette prime est conditionné au fait de totaliser une activité d'au moins 6 mois sur l'exercice de référence. A noter que cette condition s'applique aussi bien aux collaborateurs entrants qu'aux collaborateurs en poste ou encore sortants au cours de l'exercice de référence.

En sus des journées de travail effectives, sont considérées comme périodes d'activité prises en compte dans l'éligibilité, les périodes d'activité au sens statutaire du terme à savoir :

- Les périodes de congés payés ;
- Les périodes de congé maternité, paternité, accueil de l'enfant et adoption ;
- Les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- Les contreparties obligatoires sous forme de repos aux heures supplémentaires ;
- Les jours de RTT ;
- Les jours de formation inscrits au plan de développement de compétences ;
- Les heures de délégation et autorisations d'absence relatives aux mandats de représentants syndicaux et du personnel ;
- Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

❖ Niveau d'appréciation et montants de prime

Le montant de prime versé dépend du niveau d'appréciation quant à la manière de servir du collaborateur au cours de l'exercice de référence.

3 niveaux d'appréciation existent :

- Insuffisant - Lorsque la tenue du poste du collaborateur jugée insuffisante aura donné lieu à un ou plusieurs rappels écrits de la ligne managériale signifiant la nécessité de se remettre en conformité avec les attendus de l'emploi occupé. Dans ce cas de figure, aucune prime ne sera versée.
- Satisfaisant - Lorsque le collaborateur, sans atteindre le niveau très satisfaisant, aura donné satisfaction quant à sa manière de servir. Le montant de prime alors alloué sera de 500€ brut forfaitaire.
- Très satisfaisant - Lorsque le collaborateur, en plus d'avoir donné satisfaction quant à la tenue de son emploi, se sera démarqué par un à plusieurs des éléments suivants au cours de l'année de référence :
 - Avoir contribué de façon exceptionnelle aux objectifs annuels fixés ;
 - Avoir été force de proposition ;
 - Avoir démontré une capacité à travailler en équipe et/ou en transversalité ;
 - Avoir remplacé un collaborateur absent sur une longue durée ;
 - Avoir mené à bien un projet ponctuel ;

- Avoir exercé un tutorat.

Le montant de prime global alors alloué est de 700€ brut forfaitaire. Ce montant sera réexaminé chaque année après concertation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

❖ Modalités de versement

La part de complément indemnitaire correspondant à la PQS est versé annuellement le mois suivant la clôture du processus d'entretien annuel, prioritairement en mars.

b. Complément indemnitaire 13^{ème} mois (CIA 13^{ème} mois)

La prime de service public (PSP), qui est un avantage acquis antérieur à la loi sur le statut de la fonction publique territoriale en 1984, est maintenue selon des modalités identiques avec un versement pour moitié en mai et pour moitié en décembre. Elle constitue le socle d'un équivalent de 13^{ème} mois versé aux agents, la part complémentaire reposant sur le CIA.

Pour rappel, le montant de PSP versé annuellement est de :

- 1620,60 € pour les agents de la fonction publique territoriale (FPT) ;
- 1795,68 € pour les agents contractuels de droit public.

❖ Montant de référence du 13^{ème} mois et calcul de la part complémentaire du CIA.

Le 13^{ème} mois s'établit sur un montant de référence correspondant :

- Pour les agents FPT à la somme entre le traitement de base, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et l'IFSE applicable dans le cadre de la présente délibération ;
- Pour les agents contractuels de droit public, au salaire établi contractuellement.

Les éléments de rémunération à prendre en considération sont ceux du mois de versement du CIA. Si ceux-ci venaient à changer en cours de mois de versement, le dernier montant en vigueur serait retenu comme référence.

Sur cette base, le montant de CIA versé annuellement correspond, en base temps plein, à la différence entre ce montant de référence et le montant de la PSP.

Toutefois, par symétrie avec le dispositif de 13^{ème} mois des salariés de droit privé, pour atteindre un montant global garanti de 2500€ brut annuel ETP, le montant plancher du CIA 13^{ème} mois s'établira, quel que soit le montant de référence individuel suscité à :

- 879,40 € ETP pour les agents de la fonction publique territoriale (FPT) ;
- 704,32 € ETP pour les agents contractuels de droit public.

❖ Proratisation du CIA 13^{ème} mois

La période de référence du CIA 13^{ème} mois se situe du 1^{er} décembre N-1 au 30 novembre N.

La part du CIA 13^{ème} mois est acquise au prorata des périodes d'activité sur cette période de référence sur les bases suivantes :

- Les salariés à temps partiel y ont droit dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein en proportion de leur durée de travail. En cas de passage du travail à temps partiel au travail à temps complet ou inversement, la part de CIA est calculée proportionnellement au nombre de jours travaillés à temps partiel et à temps complet (calculé au 30^{ème}).
- Les collaborateurs n'étant plus en activité (retraite, détachement, disponibilité notamment) au sein de l'Office ont droit à un CIA 13^{ème} mois proratisé en fonction de leur temps d'activité sur la période de référence (1^{er} décembre N-1 au 30 novembre de l'année N de versement).

- Un décompte des absences pour cause d'accident ou de maladie n'ayant pas un caractère professionnel intervient au-delà du 90^{ème} jour cumulé sur la période de référence. Ce décompte entraîne une réduction proportionnelle du montant du CIA 13^{ème} mois sur une base de jours calendaires.

❖ Modalités de versement

La part de CIA 13^{ème} mois est versée en décembre N. Elle est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions. L'attribution individuelle fait l'objet d'une formalisation.

III – Conclusions

- . Vu l'article L.421-23 du Code de la Construction et de l'Habitation,
- . Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;
- . Vu la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à La Fonction Publique Territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136 ;
- . Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 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'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 des arrêtés ministériels pris en application du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ;

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION AYANT DÉLIBÉRÉ

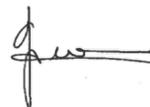
Approuve,

- ❖ L'abrogation des délibérations suivantes : 43/18 du 05/12/2018, 08/20 du 05/02/2020, 46/20 du 18/12/2020, 17/22 du 10 juin 2022 et 16/24 du 26/06/2024 ;
- ❖ L'instauration d'un régime indemnitaire comprenant :
 - Un IFSE par catégorie A, B, C ;
 - Un CIA PQS ;
 - Un CIA 13^{ème} mois ;

La présente délibération prendra effet au 1^{er} avril 2025.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité des personnes présentes et représentées (19 voix).

Le 20 mars 2025,



Le Président du Conseil d'Administration
Thomas QUÉRO