



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

(Direction des Assemblées)

2019/4676

Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Délégation Générale aux ressources humaines

Rapporteur : M. CLAISSE Gérard

SEANCE DU 20 MAI 2019

COMPTE RENDU AFFICHE LE : 22 MAI 2019

DATE DE CONVOCATION DU CONSEIL MUNICIPAL : 13 MAI 2019

NOMBRE DE CONSEILLERS MUNICIPAUX EN EXERCICE AU JOUR DE LA
SEANCE : 73

RECU AU CONTRÔLE DE LEGALITE LE : 27 MAI 2019
DELIBERATION AFFICHEE LE : 31 MAI 2019

PRESIDENT : M. COLLOMB Gérard

SECRETAIRE ELU : Mme HAJRI Mina

PRESENTS : M. COLLOMB, M. KEPENEKIAN, Mme DOGNIN-SAUZE, M. BRUMM, Mme AIT MATEN, M. SECHERESSE, Mme GAY, M. CORAZZOL, Mme BOUZERDA, M. GRABER, Mme CONDEMINE, M. GIORDANO, Mme REYNAUD, M. CLAISSE, Mme RIVOIRE, M. DURAND, Mme RABATEL, M. LE FAOU, Mme BESSON, M. CUCHERAT, Mme FRIH, M. LEVY, M. DAVID, Mme NACHURY, Mme LEVY, Mme CROIZIER, M. BLACHE, Mme BALAS, M. LAFOND, Mme ROUX de BEZIEUX, Mme BLEY, M. PHILIP, Mme CHEVALLIER, M. MALESKI, M. KISMOUNE, Mme BRUGNERA, Mme PICOT, M. BRAILLARD, M. TOURAIN, M. COULON, Mme FONDEUR, M. PELAEZ, Mme HOBERT, Mme FAURIE-GAUTHIER, M. RUDIGOZ, M. JULIEN-LAFERRIERE, Mme HAJRI, Mme SANGOUARD, M. HAVARD, M. TETE, M. KIMELFELD, Mme PALOMINO, M. GEOURJON, Mme TAZDAIT, M. GUILLAND, Mme de LAVERNEE, M. ROYER, M. BROLIQUIER, M. HAMELIN, Mme PERRIN-GILBERT, Mme GRANJON, M. REMY, M. BERNARD, Mme MADELEINE, Mme BAUME

ABSENTS EXCUSES ET DEPÔTS DE POUVOIRS : Mme SERVIEN (pouvoir à M. BRUMM), Mme ROLLAND-VANNINI (pouvoir à M. MALESKI), Mme BERRA (pouvoir à Mme NACHURY), M. BERAT (pouvoir à Mme BALAS), Mme BURILLON (pouvoir à Mme CONDEMINE), Mme MANOUKIAN (pouvoir à Mme RABATEL), Mme BAUGUIL (pouvoir à M. BROLIQUIER), M. BOUDOT

ABSENTS NON EXCUSES :

2019/4676 - MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) (DÉLÉGATION GÉNÉRALE AUX RESSOURCES HUMAINES)

Le Conseil Municipal,

Vu le rapport en date du 7 mai 2019 par lequel M. le Maire expose ce qui suit :

I- Rappel du contexte :

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un nouveau Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Ce régime indemnitaire, institué au profit de l'Etat, est transposable, en application des dispositions de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, aux cadres d'emplois équivalents de la fonction publique territoriale.

Il a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires existants pour les cadres d'emplois concernés.

Ce régime indemnitaire se compose en 2 parts :

- **une part fixe** : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ;
- **une part variable** : le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'application de ce nouveau régime indemnitaire aux agents relevant de la fonction publique territoriale intervient au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels fixant les montants plafonds pour les corps de l'Etat correspondants.

À ce jour, les régimes indemnitaires applicables aux différentes filières et cadres d'emplois le sont par référence au grade détenu par les agents.

Les délibérations du Conseil municipal n° 2004/4019 du 28 juin 2004 et n° 2007/8004 du 25 juin 2007 constituent les dernières mises à jour majeures du dispositif applicable au personnel municipal qui transposaient, à la Ville de Lyon, les décrets alors en vigueur, pour les corps de référence listés par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991.

Cette transposition *a minima* avait produit une structure de régime indemnitaire disparate sur des postes de niveaux de responsabilités, de compétences et de spécialisations comparables.

En 2007, consciente de cette disparité, la Ville a complété le dispositif indemnitaire par le déploiement d'un régime indemnitaire de fonction (RIF) qui, sur la base de critères, valorise 6 niveaux de responsabilités affectés d'un montant indemnitaire cible (délibération n° 2007/8002 du 25 juin 2007).

Depuis sa création, le RIF concerne 1 700 postes sur les 7 300 que comptent, en moyenne, les effectifs municipaux et bénéficie majoritairement à des agents en situation managériale.

Le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) s'inscrit dans la continuité de cette démarche entreprise en 2007 qui avait pour ambition, au-delà du grade, de prendre en compte le niveau de responsabilités, d'expertise et de spécialités attaché aux postes.

C'est pourquoi, la Ville de Lyon a choisi de transposer le dispositif prévu pour la fonction publique d'Etat en ce qui concerne sa part fonctionnelle, avec pour objectifs de :

- simplifier le paysage indemnitaire de la collectivité ;
- réduire les écarts de régimes indemnitaires entre filières notamment en faveur des filières plus féminisées ;
- finaliser l'harmonisation de l'architecture indemnitaire amorcée en 2007 avec le RIF, notamment dans la perspective de réduire les écarts entre filières dites féminisées et dites masculinisées ;
- valoriser les fonctions des agents sur l'ensemble de leurs composantes : managériales, techniques, expertes, relationnelles ;
- favoriser les parcours professionnels en donnant de la visibilité sur les activités et les compétences attachées à chaque niveau de responsabilité.

En outre, la décision rendue par le Conseil constitutionnel en date du 13 juillet 2018 rend le principe de mise en place du CIA obligatoire.

La mise en œuvre de la part fixe du RIFSEEP impose, dans un premier temps, de finaliser la classification fonctionnelle amorcée en 2007 au moment du RIF afin qu'elle s'applique à la totalité des postes permanents de la collectivité. En effet, même si, à ce jour, tous les textes fixant les montants plafonds pour les corps de référence de l'Etat n'ont pas encore été publiés, la collectivité a fait le choix de classer tous les postes sur la base de critères qui figurent en annexe 2 du présent rapport et qualifiés de « kit de classification ». Ainsi, au fur et à mesure de la publication de ces arrêtés, le RIFSEEP sera étendu rapidement aux nouveaux cadres d'emplois concernés après délibération du Conseil municipal.

Le présent rapport ne concerne donc que les emplois inscrits au tableau des effectifs appartenant aux cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés déterminant les montants plafonds ont été publiés.

En conséquence, la transposition du RIFSEEP se limite actuellement aux cadres d'emplois suivants :

Cadre d'emplois	Date d'application du RIFSEEP à l'Etat	Effectifs permanents au bilan social 2017
Les administrateurs	01/07/2015	10
Les attachés	01/01/2016	388
Les rédacteurs	01/01/2016	291
Les adjoints administratifs	01/01/2016	766
Les conseillers socio-éducatifs	01/01/2016	4
Les assistants socio-éducatifs	01/01/2016	26
Les éducateurs des activités physiques et	01/01/2016	70

Cadre d'emplois	Date d'application du RIFSEEP à l'Etat	Effectifs permanents au bilan social 2017
sportives		
Les opérateurs des activités physiques et sportives	01/01/2016	1
Les animateurs	01/01/2016	33
Les adjoints d'animation	01/01/2016	25
Les ingénieurs en chef	01/01/2018	65
Les agents de maîtrise	01/01/2017	193
Les adjoints techniques	01/01/2017	2 478
Les conservateurs du patrimoine	01/01/2017	13
Les conservateurs des bibliothèques	01/09/2017	11
Les attachés de conservation du patrimoine	01/09/2017	48
Les bibliothécaires	01/09/2017	35
Les assistants de conservation	01/09/2017	239
Les adjoints du patrimoine et des bibliothèques	01/01/2017	188
Les ATSEM	01/01/2016	633
Les agents sociaux	01/01/2016	39
Les médecins	01/07/2017	21
Total		5 577

II- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) reposant sur un principe de valorisation de l'exercice des fonctions et de l'expérience professionnelle, son montant est lié à l'appartenance à un groupe de fonctions. Il convient, dès lors, de répartir les postes au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels.

A - La répartition des postes en groupe de fonctions :

L'ensemble des postes permanents (7 257 selon les chiffres du bilan social 2017) de la collectivité a été classé sur 10 niveaux de responsabilité.

Les **critères retenus** (cf. annexes 2, 3, et 4) pour la répartition en groupe de fonctions s'appuient sur :

- **Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,** notamment au regard :
 - du positionnement du poste au sein de l'organigramme municipal, de son influence sur les résultats du service : primordiale, partagée ou contributive ;
 - de la taille de l'entité managée/encadrée, des responsabilités managériales induites, de l'homogénéité ou de l'hétérogénéité du personnel géré, par comparaison aux postes relevant du même cadre d'emplois, ou de la même catégorie ;
 - de la taille et de la nature de l'enveloppe budgétaire gérée ou contrôlée et de son poids dans l'équilibre budgétaire de la collectivité (investissement/fonctionnement, dépenses/recettes) ;
 - de l'attribution d'une délégation de signature qui permet d'engager juridiquement et financièrement la collectivité ;

- du degré d'autonomie dans l'action quotidienne ;
- du niveau d'implication dans la conception des politiques publiques ainsi que dans la qualité du service rendu à l'utilisateur ;
- du fait que le poste soit identifié comme une ressource par les partenaires extérieurs de la collectivité locaux, nationaux ou internationaux ;
- du degré d'autonomie dont dispose le poste dans la gestion du dialogue social (mandat général négocié/mandat impératif) ;
- de la participation régulière et du niveau d'intervention aux instances paritaires ainsi qu'au sein d'autres espaces de négociation mis en place par la collectivité ;
- du niveau des ressources humaines ou/et financières mobilisés dans le cadre d'une conduite de projet ;
- de responsabilités spécifiques en matière de formation d'autrui : transfert de connaissances rares nécessaires au bon fonctionnement des services et/ou à la continuité de l'activité.

• **La technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :**

- diversité des domaines de compétences à maîtriser (proportion des activités techniques et de management) ;
- du niveau de formation initiale ou d'expérience nécessaire à l'opérationnalité sur le poste ;
- du risque pénal encouru sur le poste ;
- du niveau de certification exigé par la réglementation sécurité au sens large ;
- de la rareté des compétences sur le marché du travail ;
- de la difficulté dans la gestion de missions (exécution simple ou interprétation).

Au vu de ces critères de classification, les différents groupes de fonctions s'organiseront de la manière suivante :

Groupes	Fonctions	Catégories		
		A	B	C
AG1	Directeur général des services (DGS) et Directeur général adjoint (DGA)			
	Secrétaire général de la ville			
	Adjoint au DGA			
	Directeur stratégique/haute expertise			
	Directeur d'ERP ou d'évènement à visibilité internationale			
AG2	Directeur des services			
	Adjoint à un directeur AG1			
	Directeur d'établissement recevant du public (ERP) ou d'évènements à visibilité nationale			
	Directeur général des services de mairie d'arrondissement			
	Expert reconnu au niveau national			
	Directeur projet niveau national			
	Secrétaire général de délégation			
AG3	Responsable de service			
	Expert reconnu au niveau ville			
	Chef de projet niveau ville			
	Secrétaire général de direction			
	Adjoint au DGS de mairie d'arrondissement			

Groupes	Fonctions	Catégories		
		A	B	C
	Responsable d'ERP aire agglomération			
AG4	Responsable de pôle			
	Responsable de projet niveau délégation			
	Conseiller niveau direction			
	Responsable ERP aire ville			
BG1	Responsable de pôle			
	Responsable de projet niveau délégation			
	Conseiller niveau direction			
	Responsable ERP aire ville			
BG2	Gestionnaire instructeur			
	Responsable d'unité			
	Responsable ERP aire arrondissement			
	Chef de projet niveau direction			
	Responsable d'équipes			
BG3	Gestionnaire en charge d'une activité récurrente nécessitant une spécialisation			
CG1	Gestionnaire instructeur			
	Responsable d'unité			
	Responsable ERP aire arrondissement			
	Chef de projet niveau direction			
	Responsable d'équipes			
CG2	Chef d'équipe			
	Agent en charge d'activités nécessitant expérience ou qualification			
CG3	Agent en charge d'activités récurrentes			

Les montants bruts annuels maximaux d'IFSE par cadre d'emplois sont alignés sur ceux déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps de l'Etat servant de référence. Ces montants plafonds s'imposent à la Ville en application du principe de parité. Ils sont listés par cadre d'emplois et par groupe de fonctions en annexe 1 du présent rapport.

La colonne « montant socle » indique, pour chaque niveau de responsabilités, le montant minimal annuel auquel les agents de la Ville pourront prétendre au titre de l'IFSE. Ces montants correspondent aux régimes indemnitaires minimum qui sont actuellement ou seront perçus au sein de notre collectivité.

Les agents dotés d'un logement par nécessité absolue de service se verront appliquer des montants spécifiques conformément aux dispositions réglementaires.

La mise en place du régime indemnitaire doit être aussi l'occasion de retrouver une cohérence entre cadres d'emplois et niveaux de responsabilités. Les grades ouverts sur chaque groupe de fonctions et chaque cadre d'emplois sont précisés en annexe 5.

B - Critères de variation au sein des groupes de fonctions :

Le montant fonctionnel au sein d'un même groupe peut varier sur la base des critères suivants :

- De l'**expérience professionnelle** attendue pour occuper les fonctions, notamment :
 - la connaissance de l'environnement professionnel du fait d'un parcours professionnel antérieur particulièrement riche et diversifié ;
 - l'expertise et la technicité nécessaires à l'exercice des missions sur la base de l'éventail des savoirs techniques à maîtriser ;
 - le parcours initial de formation ainsi que des formations en cours de carrière de nature à maintenir le niveau de compétences ou de l'accroître ;
 - la gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir de nouvelles compétences ou d'approfondir les acquis antérieurs.
- **Des sujétions particulières** liées à l'emploi occupé en dehors de toute valorisation dans le cadre de dispositifs indemnitaires cumulables avec le RIFSEEP :
 - gestion de contraintes sécuritaires intégrées à l'exercice des fonctions soit pour le titulaire du poste, soit du fait de sa responsabilité vis-à-vis des usagers ou de tiers sur l'espace public ;
 - obligation de se déplacer quotidiennement pour gérer une équipe d'agents d'exécution exerçant en autonomie sur le territoire municipal ;
 - obligation de s'adapter en permanence à de nouvelles activités et à de nouveaux collectifs de travail et d'être géographiquement mobile sur l'ensemble du territoire de la commune ;
 - être soumis régulièrement à des rythmes de travail sur des créneaux horaires atypiques de nuit (21h-6h), dimanche et jours fériés en dehors de toute notion d'heures supplémentaires ;
 - responsabilité financière spécifique au travers du maniement et transport de fonds ou de valeurs ;
 - au quotidien, exercer des activités particulièrement salissantes ou insalubres pouvant nécessiter un suivi particulier du service de médecine professionnelle.

III- Le complément indemnitaire annuel (CIA) :

Conformément à la réglementation et à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 2018, la collectivité mettra en place un complément indemnitaire annuel (CIA).

Le CIA est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de chaque agent. L'appréciation de ces 2 éléments sera effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel sur la base :

- du niveau de réalisation des objectifs individuels tant quantitatifs que qualitatifs que l'agent s'est vu assignés lors de son entretien professionnel de l'année N-1 ou à l'occasion de sa prise de fonction ;
- de sa capacité à travailler en équipe au travers de la contribution aux réalisations du service ;
- d'avoir assuré, à la demande de sa hiérarchie, un intérim, un remplacement en dehors de toutes fonctions d'adjoint, et d'avoir participé à la continuité de l'activité notamment lors d'épisodes d'absences ;
- de sa capacité à coopérer avec les partenaires internes et externes afin d'améliorer au quotidien le fonctionnement de la collectivité ;
- de la connaissance de son domaine d'intervention.

Par ailleurs, le montant du CIA pourra tenir compte du pilotage d'un projet en sus de ses missions habituelles, assuré à la demande de l'autorité territoriale.

Conformément aux préconisations des services de l'Etat, le CIA ne devra pas représenter plus de :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres A ;
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres B ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres C ;

et ce, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par le Conseil municipal et des montants maximum annuels de l'Etat afférents à chaque groupe de fonctions et cadres d'emplois détaillés dans l'annexe 6 du présent rapport.

IV- Les bénéficiaires :

- **IFSE :**

Le présent régime indemnitaire de fonctions, de sujétions et d'expertise est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public visés aux articles 3-2, 3-3, 38 et 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné et affectés sur un poste permanent inscrit au tableau des effectifs.

Il est également attribué aux personnels contractuels de droit public exerçant les fonctions des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP sur la base de l'article 3 (accroissement temporaire d'activité, saisonniers) et de l'article 3-1 (remplaçants temporaire) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Les agents recrutés sur cette base se verront attribuer le régime indemnitaire applicable au groupe de fonctions auquel le métier qu'ils occupent est rattaché.

Les agents en surnombre à la suite de la suppression de leur poste et dans l'attente de leur redéploiement conservent, pendant un an, le bénéfice du régime indemnitaire correspondant au niveau de responsabilité du poste supprimé.

Conformément aux dispositions de l'article 7 du décret n° 2017- 1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, les fonctionnaires en décharge de fonctions totale pour exercice d'un mandat syndical bénéficieront de l'IFSE dès lors que leur grade est éligible à ce dispositif. Pour ce faire, ils relèveront du groupe de fonctions auquel le dernier poste qu'ils ont occupé est rattaché et conserveront le montant annuel équivalent à celui qu'ils percevaient avant leur décharge.

En application de l'article 12 du décret n° 2017- 1419 précité, les agents déchargés pour une durée égale ou supérieure à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein bénéficieront de l'IFSE attaché à leur grade et aux fonctions qu'ils continuent d'exercer. Le taux appliqué est celui correspondant à l'exercice effectif des fonctions à temps plein.

- **CIA :**

Le versement du CIA dépendant de l'évaluation de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent au cours de l'entretien professionnel, seuls les agents dont le temps de présence aura permis de fixer des objectifs individualisés et de les évaluer, période fixée à 6 mois minimum, par référence aux règles d'évaluation en cours de stage qui prévalent dans notre collectivité en matière de recrutement statutaire, seront susceptibles de percevoir ce complément.

Les agents déchargés totalement de fonction pour motif syndical se verront appliquer la moyenne des montants versés aux agents de leur cadre d'emplois.

V- Modalités et périodicité du versement :

• IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence des agents au sein de la collectivité. Il suit le sort du traitement indiciaire.

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de grade, de fonctions, de poste ou d'emploi (mais sans revalorisation automatique) et au moins tous les 4 ans dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Dans cette dernière hypothèse, cette faculté sera ouverte 4 ans après la mise en œuvre du dispositif du RIFSEEP au sein des services municipaux.

Il appartiendra à l'évaluateur de mettre en évidence, sur la base de la fiche de poste de l'agent, l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs, de la maîtrise du domaine d'intervention et la consolidation des connaissances.

Pour ce faire, l'évaluateur devra s'appuyer notamment sur :

- les formations suivies et leur utilisation dans l'activité quotidienne et leur impact sur le fonctionnement et la qualité du service rendu ;
- les projets conduits, les remplacements, les tutorats ou les immersions temporaires réalisées.

Ce réexamen n'implique pas une augmentation automatique de l'indemnité.

Dans le cadre de cette révision quadriennale, les agents en décharge de fonction totale pour activité syndicale pourront bénéficier de l'évolution de la moyenne des montants de l'IFSE servis aux agents du même cadre d'emplois, relevant de la même autorité de gestion, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment, sous réserve que cette progression soit favorable à l'intéressé.

• CIA :

Les attributions individuelles du CIA sont non reductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximal fixé par les textes réglementaires concernant les corps de l'Etat (annexe 6 du présent rapport)

pris pour référence des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et ce, dans la limite des plafonds indiqués et du budget voté par le Conseil municipal.

Le CIA sera versé annuellement en fonction de la durée de présence de l'agent au cours de la période de référence du 1er janvier au 31 décembre de l'année N.

Ainsi, il sera intégré à la campagne d'entretien professionnel organisée chaque année. Il convient de rappeler que cette campagne suit un calendrier précis qui conditionne la réalisation des tableaux d'avancement de grade pour l'année suivante.

En conséquence, le versement du CIA ne pourra être effectif qu'au terme de cette campagne, après consolidation et harmonisation des propositions des évaluateurs, soit un versement principal fin juin de l'année N+1. Pour l'année 2019, le versement de cette part ne pourra au mieux intervenir qu'en juin 2020.

Un versement complémentaire exceptionnel pourra être effectué fin décembre de l'année de versement du CIA, pour les agents ayant piloté un projet en sus de leurs missions habituelles, ou ayant assuré un remplacement ou un intérim conformément aux critères prévus dans la partie III du présent rapport.

VI- Les absences :

Le montant de l'IFSE suivra le sort du traitement indiciaire en cas de maladie ordinaire, d'accident de service ou de trajet, de maladie professionnelle, de congé maternité, d'adoption, de paternité, de présence parentale, de congé de longue maladie et de longue durée.

Au-delà du 90^e jour d'absence continue au cours de l'année glissante, la majoration versée au titre des sujétions ne sera plus servie.

En ce qui concerne le CIA, la réalisation des objectifs et la mesure de l'engagement professionnel d'un agent devront tenir compte de l'impact du congé au cours de la période de référence sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

VII- Exclusivité :

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir versées antérieurement, à l'exception de celles listées dans l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

En revanche, l'IFSE est cumulable avec :

- les Centres de responsabilités municipaux (CRM) ;
- l'intéressement collectif ;
- la prime de fin d'année ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité différentielle, GIPA...) ;
- la prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- les astreintes, permanences et indemnités d'intervention ;
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés prévues par la délibération n° 2004/4019 du 28 juin 2004 pour le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine pris en application des décrets n° 2002-856 et 2002-857.

VIII- Sécurisation des situations individuelles à la mise en place du dispositif :

Si l'agent y a intérêt, lors de la première application de ces nouvelles dispositions, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent antérieurement à la mise en place du RIFSEEP, soit au titre des fonctions exercées, soit du grade détenu, soit des sujétions, est conservé au titre de l'IFSE dans la limite des montants annuels fixés par l'Etat figurant dans l'annexe 1 du présent rapport.

En outre, pour les agents déchargés totalement de fonction au moment de la mise en place du RIFSEEP, le montant de l'IFSE versé sera calculé sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment.

IX- Attribution individuelle :

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale au regard des critères fixés par la délibération et fera l'objet d'un arrêté individuel ou d'un avenant contractuel dans la limite des plafonds fixés par la présente délibération, dans le respect des dispositions susvisées.

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour application de l'article 5 du décret n° 2014-513 susvisé ;

Vu la délibération du Conseil municipal n° 1993/2829 du 29 mars 1993 précisant le régime indemnitaire applicable aux agents de la Ville de Lyon ;

Vu la délibération du Conseil municipal n° 2004/4019 du 28 juin 2004 relative au régime indemnitaire des agents de la Ville de Lyon ;

Vu la délibération du Conseil municipal n° 2007/8002 du 25 juin 2007 relative à la mise en place d'un régime indemnitaire de fonction (RIF) ;

Vu la délibération du Conseil municipal n° 2007/8004 du 25 juin 2007 relative au régime indemnitaire des administrateurs territoriaux ;

Vu les délibérations du Conseil municipal n° 2009/1268, 2011/3233, 2011/3994, 2012/4359 relatives à l'organisation des astreintes de la Ville de Lyon et aux emplois pouvant y prétendre ;

Vu la délibération du Conseil municipal n° 2004/4018 relative aux conditions de versement de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;

Vu les délibérations du Conseil municipal n° 1998/2975 et 2010/2573 relatives à la prime de responsabilité des emplois de directions ;

Vu la délibération du Conseil municipal n° 1971/262 relative aux indemnités d'élections ;

Vu l'avis du comité technique en date du 29 avril 2019 ;

Où l'avis de la commission finances - commande publique - administration générale - ressources humaines ;

DELIBERE

- 1- A compter du 1^{er} juin 2019, le dispositif indemnitaire créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dit régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est applicable aux agents permanents et non permanents appartenant aux cadres d'emplois éligibles, selon les modalités détaillées dans le présent rapport et en annexe.
- 2- M. le Maire est autorisé à fixer par arrêté individuel le montant perçu par les agents permanents et non permanents éligibles au dispositif pour la part indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et pour la part complément

indemnitaires annuel (CIA) dans le respect des principes et selon les critères décrits dans le présent rapport et en annexe.

- 3- Le RIFSEEP est exclusif des primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à la manière de servir versées antérieurement, à l'exception de celles listées dans l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et de celles listées dans le présent rapport.

A compter de la date d'effet de la présente délibération, les dispositions de la délibération n° 2004/4019 du 28 juin 2004, à l'exception des dispositions transposant aux adjoints du patrimoine les règles des décrets n° 2002-856 et 2002-857, et de la délibération n° 2007/8002 du 25 juin 2007 susvisées demeurent, en conséquence, uniquement applicables aux cadres d'emplois non éligibles ou exclus du RIFSEEP.

- 4- A compter du 1^{er} juin 2019, le tableau des effectifs de la collectivité intégrera les déroulés de carrière par groupes de niveau conformes à l'annexe 5.
- 5- Les dépenses seront imputées au chapitre globalisé 012 de l'exercice en cours.

(Et ont signé les membres présents)
Pour extrait conforme,
Pour le Maire, l'Adjoint délégué,

Richard BRUMM