



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL

(Direction des Assemblées)

2021/1306

Régime indemnitaire applicable au personnel municipal

Direction Pilotage financier et juridique RH

**Rapporteur** : M. BOSETTI Laurent

**SEANCE DU 16 DÉCEMBRE 2021**

COMPTE RENDU AFFICHE LE : 21 DECEMBRE 2021

DATE DE CONVOCATION DU CONSEIL MUNICIPAL : 9 DECEMBRE 2021

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

DELIBERATION AFFICHEE LE : 23 DECEMBRE 2021

---

**PRESIDENT** : M. DOUCET Grégory

**SECRETAIRE ELU** : Mme ZDOROVITZOFF Sonia

**PRESENTS** : Mme PERRIN, M. DOUCET, Mme HENOCQUE, M. GODINOT, Mme VIDAL, M. BOSETTI, Mme LEGER, M. VASSELIN, Mme PERRIN-GILBERT, M. CHIHI, Mme RUNEL, M. LUNGENSTRASS, Mme AUGHEY, M. MAES, M. MICHAUD, Mme NUBLAT-FAURE, M. HUSSON, Mme ZDOROVITZOFF, M. CHEVALIER, Mme DELAUNAY, M. GIRAULT, Mme GOUST, Mme DUBOIS BERTRAND, Mme PRIN, Mme TOMIC, M. MONOT, Mme DUBOT, Mme BLANC, Mme CROIZIER, M. BLACHE, M. DUVERNOIS, Mme BORBON, M. HERNANDEZ, M. BILLARD, Mme DE MONTILLE, M. SOUVESTRE, Mme BOUAGGA, M. PRIETO, Mme ROCH, M. BERZANE, M. ODIARD, Mme MARAS, M. ZINCK, Mme BRAIBANT THORAVAL, M. GIRAUD, M. DRIOLI, M. GENOUVRIER, Mme ALCOVER, M. CHAPUIS, Mme BRUVIER HAMM, Mme GEORGEL, M. DEBRAY, Mme POPOFF, M. REVEL, Mme VERNEY-CARRON, Mme CONDEMINE, M. BROLIQUIER, M. OLIVER, M. CUCHERAT, M. LEVY, Mme BACHA-HIMEUR, M. SECHERESSE, M. COLLOMB, Mme GAILLIOUT, Mme PALOMINO, Mme FERRARI

**ABSENTS EXCUSES ET DEPÔTS DE POUVOIRS** : Mme DE LAURENS (pouvoir à Mme DUBOT), M. VIVIEN (pouvoir à Mme PRIN), M. EKINCI (pouvoir à Mme DUBOIS BERTRAND), M. BLANC (pouvoir à Mme DE MONTILLE), Mme CABOT (pouvoir à M. REVEL), Mme FRERY (pouvoir à Mme PERRIN), M. KEPENEKIAN (pouvoir à Mme PALOMINO)

**ABSENTS NON EXCUSES** :

2021/1306 - REGIME INDEMNITAIRE APPLICABLE AU PERSONNEL MUNICIPAL (DIRECTION PILOTAGE FINANCIER ET JURIDIQUE RH)

Le Conseil Municipal,

Vu le rapport en date du 1 décembre 2021 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 Indemnitare 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.

La ville de Lyon a procédé à une intégration partielle de ce nouveau dispositif en juin 2019, puis en novembre 2019, sur 84% des effectifs car, à l'époque, l'ensemble des textes réglementaires relatifs aux corps de l'Etat servant de référence aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale n'étaient pas parus.

Ainsi, étaient demeurés hors du champ de la réforme, la majeure partie des filières sociales et médico-sociales, secteurs traditionnellement féminisés à plus de 90%, une partie des filières techniques et sportives. La filière sécurité restera définitivement en dehors de ce prisme, du fait de l'absence de corps d'Etat comparable.

Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 est venu compléter les annexes du décret de 1991 et nous disposons donc de toutes les références qui faisaient défaut lors de la première mise en œuvre.

C'est pourquoi, nous vous proposons ce nouveau rapport qui vient finaliser le cadre indemnitaire applicable aux agents communaux, qu'ils soient permanents ou non permanents.

Cette extension du RIFSEEP est l'occasion de mettre en œuvre une politique volontariste en matière de rémunération en faveur du personnel qui agit au quotidien au service des Lyonnais.

En 2019, l'enveloppe financière dévolue au projet avait permis de réduire une partie de l'écart entre les filières fortement féminisées et masculinisées.

C'est pourquoi, nous proposons de terminer les travaux engagés en 2019 afin de donner :

- Cohérence et transparence au système indemnitaire, avec un cadre de gestion commun qui donne des perspectives aux agents municipaux dans leur parcours professionnel,
- D'offrir une nette revalorisation des montants servis aux filières les plus féminisées (administrative, sociale, médico-sociale et culturelle) afin de respecter nos engagements en matière d'égalité professionnelle,
- De redonner de l'attractivité à notre collectivité, en retard sur les autres employeurs publics du bassin d'emploi.

C'est pourquoi, nous avons décidé d'y consacrer 3,2 M€ dès 2022. En année pleine, l'enveloppe s'élèvera à 3,8 M€ Dans le même temps, l'augmentation du SMIC et les mesures dites Montchalin

plus spécifiquement dédiées aux agents de catégorie C viennent compléter notre effort à hauteur de 3,4 M€ Elles prendront la forme d'une revalorisation des grilles indiciaires et de bonifications d'ancienneté.

Enfin, le reclassement des auxiliaires de puériculture en catégorie B viendra s'ajouter à hauteur de 500 k€

Soit un total de 7,1 M€ dont 4,7 M€ pour les agents actuellement en catégorie C.

En conséquence, il est proposé d'étendre le RIFSEEP aux cadres d'emplois qui n'étaient jusque là pas éligibles à ce mécanisme et de procéder à une revalorisation :

- du RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois éligibles
- des autres régimes indemnitaires pour les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP à savoir :
  - o Les agents des cadres d'emplois des assistants d'enseignements artistiques dont le corps de référence n'est pas éligible au RIFSEEP,
  - o Les agents relevant des cadres d'emplois de la filière sécurité, sans corps de référence.

## **II. L'extension et la revalorisation du RIFSEEP pour tous les cadres d'emplois éligibles**

Avec cette délibération, nous finalisons la mise en œuvre du RIFSEEP, qui, je vous le rappelle, vient se substituer aux régimes indemnitaires existants. Ce dispositif s'organise autour de deux 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.

Avec l'objectif affiché de sortir de la seule notion de grade en prenant en compte le niveau de responsabilités, d'expertise et de spécialités attaché aux postes.

La mise en œuvre de la part fixe du RIFSEEP nécessite de répartir tous les postes de la collectivité par niveau de fonctions selon les modalités ci-après détaillées,

### **A - 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 et à un cadre d'emplois. Il convient, dès lors, de répartir les postes au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels.

#### ***1 - La répartition des postes en groupe de fonctions :***

L'ensemble des postes (8 289 agents au 31 décembre 2020, selon les chiffres du bilan social) de la collectivité ont été classés sur 10 niveaux de responsabilité.

Les **critères retenus** pour la répartition en groupe de fonctions sont détaillés en annexes 1, 2 et 3 et 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, qu'ils soient 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 mobilisées 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).

Le principe d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise est aussi l'occasion d'afficher une cohérence entre cadres d'emplois et niveaux de responsabilité. Ainsi le référentiel des postes de la collectivité suivra le cadre **en annexe 7**.

Au vu de ces critères de classification, la ville a fait le choix d'introduire la notion de « méta profil » qui apporte une information sur **la nature des fonctions du poste** et offre des perspectives d'analyse, en dehors de la notion plus réductrice de filière et cadre d'emplois.

Les différents groupes de fonctions s'organiseront de la manière suivante :

groupe de fonctions	meta profils	management	catégories statutaires éligibles		
			A	B	C
AG1	Directeur général des services/ Directeur général adjoint	O			
	Adjoint à un Directeur général adjoint	O			
	Directeur stratégique / haute technicité	O			
	Directeur ERP/événement à visibilité internationale	O			
AG2	Directeur de services	O			
	Adjoint à un directeur du groupe 1	O			
	Directeur ERP/événement visibilité nationale	O			
	Expert reconnu au niveau national	N			
	Directeur de projet de niveau national	O			
	Directeur général des services en arrondissement	O			
	Secrétaire général de délégation	O			
AG3	Responsable de service	O			
	Responsable ERP aire agglomération	O			
	Expert reconnu au niveau ville	N			
	Secrétaire général d'établissement	O			
	Chef de projet niveau ville ou chargé de coordination	N			
	Adjoint au DGS en arrondissement	O			
	Chef de mission niveau ville	O			
AG4	Responsable de pôle	O			
	Responsable ERP aire ville	O			
	Responsable de projet niveau DIRECTION	O			
	Conseiller niveau direction	N			
	adjoint à un responsable niveau gpe 3	O			
	chef de projet niveau direction	N			
BG1	Responsable de pôle	O			
	Responsable ERP aire ville	O			
	Responsable de projet niveau délégation	O			
	Conseiller niveau direction	N			
BG2	Responsable d'unité	O			
	Responsable ERP aire arrondissement	O			
	Chargé de projet niveau direction	N			
	Gestionnaire instructeur	N			
BG3	Gestionnaire en charge d'une activité récurrente nécessitant une spécialisation	N			
	Gestionnaire de projet	N			
	Agent diplômé en secteur soin à la personne	N			
CG1	Responsable ERP aire arrondissement	O			
	Agent instructeur de dossiers	N			
	Responsable d'équipes	O			
	Agent diplômé en secteur soin à la personne	N			
CG2	Chef d'équipe ou adjoint CG1 ou B	O			
	Agent en charge d'une activité nécessitant une expérience	N			
CG3	Agent en charge d'une activité récurrente, recrutement sans titre spécifique	N			

## 2 – *Les montants d'IFSE*

### • **Montants socles et maximum**

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'État 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 4** de la présente délibération.

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.

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

### • **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, notamment la gestion d'une régie de recettes ou de dépenses dans le cadre des règles fixées par la délibération n° 2021/912 du 8 juillet 2021 ;

- au quotidien, exercer des activités particulièrement salissantes ou insalubres pouvant nécessiter un suivi particulier du service de médecine professionnelle.

## **B - Le complément indemnitaire annuel (C. I. A)**

Le C.I.A 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 à partir des objectifs qui lui auront été fixés.

Dans ce cadre, il conviendra d'apprécier :

- le niveau de réalisation des objectifs individuels, tant quantitatifs que qualitatifs, que l'agent s'est vu assignés ;
- la capacité de l'agent à travailler en équipe au travers de la contribution aux réalisations du service, sa capacité à coopérer avec les partenaires internes et externes afin d'améliorer au quotidien le fonctionnement de la collectivité ;
- la connaissance de son domaine d'intervention.

Une attention particulière sera portée sur l'engagement professionnel de l'agent notamment aux occasions suivantes :

- avoir assuré, à la demande de sa hiérarchie, un intérim, un remplacement en dehors de toutes fonctions d'adjoint ;
- avoir conduit un projet en sus de ses missions habituelles ;
- avoir tutoré un agent en phase d'insertion ou reconversion professionnelle ;
- avoir participé à la continuité de l'activité lors d'une période de crise notamment lors d'épisodes d'absences.

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'État afférents à chaque groupe de fonctions et cadres d'emplois détaillés dans l'annexe 4 de la présente délibération.

## **C - 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 le fondement de l'article 3 (accroissement



temporaire d'activité, saisonniers, contrat de projet) 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 bénéficient 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.

#### **D - 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.

- **CIA**

Les attributions individuelles du CIA sont non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100% des montants votés annuellement par le Conseil municipal et ce dans la limite du montant maximal fixé en annexe 4 de la présente délibération.

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 au premier semestre de l'année N+1.

### **E - 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 90e jour d'absence continue au cours de l'année glissante, les montants versés au titre des sujétions ne seront plus servis.

En ce qui concerne le CIA, la mesure de l'engagement professionnel d'un agent devra 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.

### **F - 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 un travail dominical régulier pour le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine pris en application des décrets n° 2002/856 et 2002/857 du 3 mai 2002.

Il convient de rappeler les modalités qui prévalent pour l'attribution de ces indemnités. Elles peuvent être versées aux adjoints du patrimoine titulaires et contractuels permanents et non permanents qui travaillent au moins 10 dimanche sur la période de référence (1er janvier/31 décembre) hors dimanche de Pâques et de Pentecôte et les dimanches correspondant à un jour férié.

Elles sont versées mensuellement, sur les bases suivantes fixées par arrêté du 3 mai 2002 :

- Au titre des dix premiers dimanches travaillés : 962,44 €
- Majoration du 11e au 18e : 45,90 €par dimanche,
- Majoration à partir du 19e : 52,46 €par dimanche.

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

En l'absence de réalisation des heures ouvrant droit à l'indemnité, celle-ci n'est pas versée.

### **G - 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 et des nouveaux montants socles annexés au présent rapport, 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 figurant dans l'annexe 4 de la présente délibération.

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.

### **H - 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.

## **III. La revalorisation du régime indemnitaire des cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP**

Pour les agents relevant des cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP, les règles concernant leurs régimes indemnitaires sont détaillées ci-dessous et remplacent les précédentes délibérations.

### **A- Les agents relevant des cadres d'emplois des assistants d'enseignement artistique**

#### **a) Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISO)**

Par référence au décret n° 93-55 du 15 janvier 1993, il est proposé d'attribuer au profit des agents fonctionnaires ou contractuels relevant du cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique une indemnité de suivi et d'orientation des élèves.

Cette indemnité comprend une part fixe (montant socle) et une part variable.

La part variable dépend des fonctions et emploi occupés, notamment du niveau de responsabilité déterminé dans un cadre similaire à celui de l'IFSE (cf annexe 5)

#### **b) Modalités et périodicité du versement**

Les deux parts de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves sont versés mensuellement.

**c) Montants socles et maximum**

Les montants socles octroyés sont fixés dans l'annexe 5 de la présente délibération. Le cumul de la part fixe et de la part variable pouvant être octroyées respectera les montants maximum prévus pour les agents de l'Etat et indiqués dans cette même annexe.

**d) Absences**

Le montant de la prime d'indemnité de suivi et d'orientation des élèves 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.

**e) Sécurisation des situations individuelles à la mise en place du dispositif**

Si l'agent y a intérêt, lors de la première application de ces dispositions, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent antérieurement est conservé dans la limite des montants annuels figurant dans l'annexe 5 de la présente délibération.

En outre, pour les agents déchargés totalement de fonction pour mandat syndical, au moment de l'entrée en vigueur de la délibération, le montant de la prime versée 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.

**f) 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 et dans le respect des dispositions susvisées.

**B - Les agents relevant des cadres d'emplois de la filière sécurité**

Concernant les agents de la filière sécurité, la Ville souhaite, d'une part, reconnaître la complexité des missions de police municipale au sein de la 2<sup>e</sup> agglomération urbaine de France et d'autre part, lui redonner de l'attractivité.

Ces propositions s'accompagnent d'une réflexion sur l'évolution de l'organisation de la police municipale qui sera présentée prochainement en comité technique.

**1. Indemnité d'administration et de technicité (IAT)**

Par référence au décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002, il est proposé d'attribuer une indemnité d'administration et de technicité au profit des agents relevant des cadres d'emplois suivant :

- Agent de police municipale,
- Chef de service de police municipale.

Le coefficient multiplicateur est compris entre 1 et 8 et est fixé en fonction des emplois occupés, conformément à l'annexe 6 de la présente délibération.

**a) Modalités et périodicité du versement**

L'indemnité est versée mensuellement.

**b) Montants**

Les montants octroyés sont fixés dans l'annexe 6 de la présente délibération.

**c) Absences**

Le montant de la prime d'indemnité d'administration et de technicité 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.

**d) Sécurisation des situations individuelles à la mise en place du dispositif**

Si l'agent y a intérêt, lors de la première application de ces dispositions, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent antérieurement est conservé dans la limite des montants annuels figurant dans l'annexe 6 de la présente délibération.

En outre, pour les agents déchargés totalement de fonction pour mandat syndical au moment de l'entrée en vigueur de la délibération, le montant de la prime versée 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.

**e) 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 dans la limite des plafonds fixés par la présente délibération, dans le respect des dispositions susvisées.

**2. Indemnité spéciale mensuelle de fonction de police municipale (ISMFPM)**

En application des décrets n° 97-702 du 31 mai 1997, n° 2000-45 du 20 janvier 2000 et n° 2006-1397 du 17 novembre 2006, il est proposé d'attribuer une indemnité spéciale mensuelle de fonction de police municipale au profit des agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Agents de police municipale,
- Chefs de service de police municipale,
- Directeurs de police municipale.

L'indemnité est composée :

- D'une partie variable dont les montants varient en fonction du grade et de l'emploi occupé (cf. annexe 6 de la présente délibération) et qui ne peut excéder :
  - o Pour les agents de police municipale : 20% de leur traitement indiciaire brut + NBI,

- Pour les chefs de service de police municipale : 22 % de leur traitement indiciaire brut + NBI jusqu'à l'indice brut 380 et 30 % de leur traitement indiciaire brut + NBI au-delà de cet indice,
  - Pour les directeurs de police municipale : 25 % de leur traitement indiciaire brut + NBI.
- Pour les directeurs de police municipale uniquement, d'une partie fixe individuelle, dont le montant ne peut excéder 7 500 €par an.

#### **a) Modalités et périodicité du versement**

Les deux parts de l'indemnité sont versées mensuellement.

#### **b) Montants**

Les montants de la partie fixe octroyés sont présentés en annexe 6 de la présente délibération.

#### **c) Absences**

L'indemnité spéciale mensuelle (ISFMPM), qu'il s'agisse de la part variable ou de la part fixe, est abattue à partir du 31ème jour d'absence continue (1/30ème par jour d'absence au-delà du 31<sup>ème</sup> jour d'absence continue).

#### **d) Sécurisation des situations individuelles à la mise en place du dispositif**

Si l'agent y a intérêt, lors de la première application de ces dispositions, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent antérieurement est conservé dans la limite des montants annuels figurant dans l'annexe 6 de la présente délibération.

En outre, pour les agents déchargés totalement de fonction pour mandat syndical au moment de l'entrée en vigueur de la délibération, le montant de la prime versée 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.

#### **e) 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 dans la limite des plafonds fixés par la présente délibération, dans le respect des dispositions susvisées.

### **3. Indemnité horaire pour travail le dimanche et des jours fériés**

Par référence à l'arrêté ministériel du 29 août 1975, modifié le 31 décembre 1992, afin de compenser les sujétions liées à l'exercice des missions entre 6 heures et 21 heures, un dimanche ou un jour férié, il est octroyé une indemnité horaire de travail le dimanche ou un jour férié au profit des agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Agents de police municipale,
- Chefs de service de police municipale,

- Directeurs de police municipale,

**a) Modalités et périodicité du versement**

L'indemnité est versée mensuellement, en fonction des heures réalisées y ouvrant droit.

**b) Montants**

Le taux horaire est fixé, en référence à l'arrêté ministériel du 19 août 1975, à 0,74 euros.

**c) Absence**

En l'absence de réalisation des heures ouvrant droit à l'indemnité, celle-ci n'est pas versée.

**d) Attribution individuelle**

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale au regard de la réalisation d'heures ouvrant droit à cette indemnité et fera l'objet d'un arrêté individuel dans la limite des plafonds fixés par la présente délibération, dans le respect des dispositions susvisées.

**4. Indemnité horaire pour travail de nuit**

Par référence au décret n° 76-208 du 24 février 1976, afin de compenser les sujétions liées à un travail intensif s'effectuant dans le cadre de leurs horaires habituels, entre 21 heures et 6 heures, il est octroyé une indemnité horaire de travail de nuit au profit des agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Agents de police municipale,
- Chefs de service de police municipale,
- Directeurs de police municipale.

**a) Modalités et périodicité du versement**

L'indemnité est versée mensuellement, en fonction des heures réalisées y ouvrant droit.

**b) Montants**

Le taux horaire est fixé, en référence à l'arrêté ministériel du 30 août 2001, à 0,80 euros.

**c) Absence**

En l'absence de réalisation des heures ouvrant droit à l'indemnité, celle-ci n'est pas versée.

#### **d) Attribution individuelle**

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale au regard de la réalisation effective d'heures ouvrant droit à cette indemnité et fera l'objet d'un arrêté individuel 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°93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré ;

Vu le décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres ;

Vu le décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité ;

Vu le décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale ;

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 15 janvier 1993 fixant les taux de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves instituée en faveur des personnels enseignants du second degré, tel que modifié par l'arrêté du 20 août 2021 ;

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

Vu la délibération n°88/2975 du 4 juillet 1988 relative à l'attribution d'une prime de responsabilité au Secrétaire général ;



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

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

Vu la délibération n°2007/7642 du 2 avril 2007 relative à la mise en place de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions

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

Vu les délibérations n° 2009/1268, 2011/3233, 2011/3994, 2012/4359, 2020/148 relatives à l'organisation des astreintes de la Ville de Lyon et aux emplois pouvant y prétendre ;

Vu la délibération n° 2010/2573 du 10 juin 2010 relative à l'attribution une prime de responsabilité au directeurs généraux de service des mairies d'arrondissement ;

Vu la délibération n°2019/476 du 29 mai 2019 relative à la mise en place du RIFSEEP ;

Vu la délibération n°2019/5140 du 18 novembre 2019 relative au RIFSEEP : application au cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux et rectification d'une erreur matérielle ;

Vu la délibération n° 2021/540 du 28 janvier 2021 relative aux heures supplémentaires et à leurs modalités d'indemnisation à la Ville de Lyon ;

Vu la délibération n° 2021/912 du 8 juillet 2021 relative aux modalités d'attribution de la part supplémentaire d'IFSE versée au titre des responsabilités spécifiques dans le cadre du RIFSEEP (régie d'avances et de recettes) ;

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

Vu l'avis du comité technique en date du 19 novembre 2021 ;

Oui l'avis de la commission Finances - Commande publique - Administration générale - Promotion des services publics - Ressources humaines ;

Vu le rectificatif déposé sur l'Espace élu-es :

**Dans L'EXPOSE DES MOTIFS :**

Supprimer :

**« Vu la délibération n° 2021/XXX du 16 décembre 2021 relative aux heures supplémentaires et à leurs modalités d'indemnisation à la Ville de Lyon ; »**

Et

« Vu la délibération n° 2021/XXXX du 16 décembre 2021 à la rémunération des agents participant aux scrutins électoraux ; »

### **DELIBERE**

- 1- La revalorisation des différents régimes indemnitaires selon les modalités détaillées dans le présent rapport et en annexes est approuvée.
- 2- La mise en œuvre de ces nouveaux dispositifs indemnitaires prendra effet aux dates et selon les modalités suivantes :

#### **A. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :**

- Entrent dans le dispositif RIFSEEP créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, les agents permanents et non permanents relevant, pour la filière médico-sociale, des cadres d'emplois des éducateurs de jeunes enfants, cadres de santé paramédicaux, infirmiers en soins généraux, moniteurs éducateurs et intervenants familiaux, psychologues, sages-femmes, puériculteurs, infirmiers, techniciens paramédicaux, auxiliaires de puériculture, des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale, des masseur-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes, ainsi que les assistants d'enseignement artistique.
- Les agents permanents et non permanents relevant des cadres d'emplois des conseillers et des assistants socio-éducatifs bénéficient de l'évolution des montants socles de leur IFSE prévus dans l'annexe 4.
- Les agents de la filière sécurité bénéficient des primes applicables à leur filière. Les montants fixes de leur régime indemnitaire sont revalorisés selon les modalités prévues à l'annexe 6.

#### **B. A compter du 1er avril 2022 :**

- Entrent dans le dispositif RIFSEEP créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, les agents permanents et non permanents relevant :
    - Pour la filière technique, des cadres d'emplois d'ingénieurs et techniciens.
    - Pour la filière sportive, du cadre d'emplois des conseillers des activités physiques et sportives.
  - Les agents permanents et non permanents relevant des cadres d'emplois déjà bénéficiaires du RIFSEEP antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et non cités à l'article 2.A de ce délibéré, bénéficient des montants socles d'IFSE prévus dans l'annexe 4.
- 3- M. le Maire fixe 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 rapport et en annexes de la présente délibération.

- 4- 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 rapport à la présente délibération (cf II.F. Exclusivité).
- 5- À compter de la date d'effet de la présente délibération, et, selon les cadres d'emplois, soit le 1<sup>er</sup> janvier, soit le 1<sup>er</sup> avril 2022, les délibérations n° 93/2829 du 29 mars 1993, n° 2004/4019 du 28 juin 2004, n° 2006/6508 du 22 mai 2006, n° 2007/7642 et n° 2007-8002 du 25 juin 2007, n° 2019/476 du 29 mai 2019 et n° 2019/5140 du 18 novembre 2019, ainsi que leurs différentes annexes, sont abrogées.
- 6- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le tableau des effectifs de la collectivité sera mis à jour au vu des déroulés de carrière par groupes de niveau conformes à l'annexe 7
- 7- Les dépenses seront imputées au chapitre globalisé 012 de l'exercice en cours et suivants.

(Et ont signé les membres présents)  
Pour extrait conforme,  
Le Maire,

Grégory DOUCET