



DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 3 FÉVRIER 2022

Compte-rendu affiché le : 10 février 2022

Date de convocation du Conseil Municipal : 26 janvier 2022

Nombre de Conseillers Municipaux en exercice : 43

Président : M. Jérémie BREAUD, MAIRE

Secrétaire de séance : Mme Marie BRUNET

Membres présents : 39

M. Jérémie BREAUD, MAIRE, Mme Martine CHAREYRE, M. Marc DUBIEF, Mme Marion CARRIER, M. François-Xavier PENICAUD, Mme Valérie BOULARD, M. Pascal MIRALLES-FOMINE, Mme Isabelle DA SILVA, M. Jacques CHAMPIER, Mme Evelyne BRUNET, M. Raphaël SULTANA, Mme Nathalie BRAMET REYNAUD, Mme Linda TABTE, M. Emmanuel MAILLET, Mme Muriel ROBIC, M. Grégory BRUNET, M. René MAGLIANO, Mme Christiane RIVOIRE, Mme Jacqueline PALLUY, M. Jean-François DELAPIERRE, Mme Françoise KIRASSIAN, M. Stéphane GENIN, M. Albert YOGO, Mme Sandrine BERTHET, Mme Sonia GRANDSERRE, Mme Anne-Lise LANSAQUE, M. Fatih DEMIRAY, M. Stevens BOBI, M. Tarik EZ ZAJJARI, Mme Marie BRUNET, M. Djamel BOUDEBIBAH, M. Rémi COURT, Madame Claire DURAND MOREL, Monsieur Djamel BOUABDALLAH, Monsieur Jean-Pierre ANGOSTO, Madame Stéphanie VELLA, Monsieur Filipe GALVAO, Madame Lucile MOREL, Madame Nesrine MECHKAR

Membres ayant donné pouvoir : 4

M. Hervé THIBAUD pouvoir à M. François-Xavier PENICAUD
Mme Maryam EL GUIZANI pouvoir à Mme Isabelle DA SILVA
M. Jean-Baptiste DOZOLME pouvoir à M. Stevens BOBI
Mme Anne-Laure BADIN pouvoir à M. Rémi COURT

Délibération n°20220203DEL49

PERSONNEL

Instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

RAPPORTEUR : M. MARC DUBIEF

Mesdames, Messieurs,

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'État, est transposable, en l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 91-875 d d'emplois équivalents de la Fonction Publique Territoriale.

Le RIFSEEP est constitué de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

L'IFSE et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature (cf annexe n°1) pour les cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés ministériels déterminant les montants plafonds ont été publiés. A la date de l'adoption de la présente délibération, tous les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale sont éligibles au RIFSEEP à l'exception de ceux de la filière police municipale, des assistants d'enseignement artistiques et des professeurs d'enseignement artistiques.

I.1 : Les grands principes retenus à Bron :

La mise en place du RIFSEEP à Bron est l'occasion de moderniser le régime indemnitaire actuellement en vigueur résultant de l'agrégat de délibérations successives anciennes.

Plusieurs principes directeurs ont été posés pour mettre en œuvre le RIFSEEP à Bron :

- les groupes de fonctions sont déterminés par cadre d'emplois, compte tenu de l'emploi occupé par chaque agent, des fonctions qui lui sont inhérentes et de son niveau hiérarchique.
- le RIFSEEP doit permettre de tendre vers une harmonisation des filières dans le but de réduire les écarts de régimes indemnitaires et de valoriser de façon identique des niveaux d'emplois équivalents,
- le RIFSEEP ne doit pas occasionner de baisse de régime indemnitaire pour les agents dont le montant global de régime indemnitaire antérieurement perçu est supérieur au nouveau montant d'IFSE jusqu'à leur changement d'emploi ou en cas de modification substantielle du profil de poste et notamment des sujétions particulières qui y sont attachés,
- valoriser les fonctions des agents sur l'ensemble de leurs composantes managériales, techniques, expertise, ...,
- étendre le bénéfice du RIFSEEP à certains agents contractuels qui en étaient jusqu'à présent exclus,
- permettre autant que possible une revalorisation des salaires après 10 ans de gel du point d'indice.

I.2 : Les catégories d'agents éligibles au RIFSEEP

Le RIFSEEP, dans ses deux composantes (IFSE et CIA) est institué pour les catégories d'agents suivantes :

- les agents titulaires et stagiaires pour tous les cadres d'emplois éligibles,
- les agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent recruté au titre des articles : 38, 47 et 3-3 alinéas 1, 2 et 4, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- les agents contractuels de droit public, recrutés en cas de vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire : article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour une durée minimale de 3 mois prévue au contrat,
- les agents contractuels de droit public, recrutés en remplacement d'un titulaire indisponible : article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour une durée minimale de 3 mois prévue au contrat,
- les agents recrutés au titre d'un contrat de projet : article 3, II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Toutefois, ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- les agents contractuels dont les contrats sont régis par le droit privé,

- les contrats d'apprentissage,
- les agents vacataires,
- les agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement de l'article 3, I alinéas 1 et 2 ;
- les collaborateurs de cabinet dont le régime indemnitaire est spécifique et est déterminé par les dispositions des articles 7 à 9 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987.

I.3 : La détermination des groupes de fonction

Conformément au point I.1) ci-dessus, le Conseil Municipal détermine les groupes de fonction par cadre d'emplois comme suit :

ADMINISTRATEUR	
Groupe de fonction	Intitulé du poste
A1	DGS
A2	DGA
INGENIEUR EN CHEF	
Groupe de fonction	Intitulé du poste
A1	DGS
A2	DGST
ATTACHE	
Groupe de fonction	Intitulé du poste
A1	DGS
A2	DGA
A3	Directeur
A4	Responsable de service ou d'équipement
A5	Collaborateur
INGENIEUR	
Groupe de fonction	Intitulé du poste
A1	DGS
A2	DGST
A3	Directeur
A4	Responsable de service ou d'équipement
A5	Collaborateur
BIBLIOTHECAIRE	
Groupe de	Intitulé du poste

fonction	
A3	Directeur
A4	Responsable de service ou d'équipement
A5	Collaborateur

CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUE

Groupe de fonction	Intitulé du poste
A3	Directeur
A4	Responsable de service ou d'équipement
A5	Collaborateur

ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL

Groupe de fonction	Intitulé du poste
A4	Responsable de service ou d'équipement
A5	Collaborateur

PSYCHOLOGUE

Groupe de fonction	Intitulé du poste
A3	Directeur
A4	Responsable de service ou d'équipement
A5	Collaborateur

REDACTEUR

Groupe de fonction	Intitulé du poste
B1	Responsable de service ou d'équipement à fort taux d'encadrement
B2	Responsable de service ou d'équipement
B3	Collaborateurs

TECHNICIEN

Groupe de fonction	Intitulé du poste
B1	Responsable de service ou d'équipement à fort taux d'encadrement
B2	Responsable de service ou d'équipement
B3	Collaborateurs

ASSISTANT DE CONSERVATION

Groupe de fonction	Intitulé du poste
B1	Responsable de service ou d'équipement à fort taux d'encadrement
B2	Responsable de service ou d'équipement
B3	Collaborateurs

ANIMATEUR

Groupe de	Intitulé du poste
-----------	-------------------

fonction	
B1	Responsable de service ou d'équipement à fort taux d'encadrement
B2	Responsable de service ou d'équipement
B3	Collaborateurs
ETAPS	
Groupe de fonction	Intitulé du poste
B1	Responsable de service ou d'équipement à fort taux d'encadrement
B2	Responsable de service ou d'équipement
B3	Collaborateurs
ADJOINT ADMINISTRATIF	
Groupe de fonction	Intitulé du poste
C1	
C1 - 1	Responsable de service ou d'équipement
C1 - 2	Responsable d'équipe
C2	Collaborateur
ADJOINT TECHNIQUE	
Groupe de fonction	Intitulé du poste
C1	
C1 - 1	Responsable de service ou d'équipement
C1 - 2	Responsable d'équipe
C2	Collaborateur
AGENT DE MAITRISE	
Groupe de fonction	Intitulé du poste
C1	
C1 - 1	Responsable de service ou d'équipement
C1 - 2	Responsable d'équipe
C2	Collaborateur
ADJOINT D'ANIMATION	
Groupe de fonction	Intitulé du poste
C1	
C1 - 1	Responsable de service ou d'équipement
C1 - 2	Responsable d'équipe
C2	Collaborateur
ATSEM	

Groupe de fonction	Intitulé du poste
C1	
C1 - 1	Responsable de service ou d'équipement
C1 - 2	Responsable d'équipe
C2	Collaborateur
AGENT SOCIAL	
Groupe de fonction	Intitulé du poste
C1	
C1 - 1	Responsable de service ou d'équipement
C1 - 2	Responsable d'équipe
C2	Collaborateur
ADJOINT DU PATRIMOINE	
Groupe de fonction	Intitulé du poste
C1	
C1 - 1	Responsable de service ou d'équipement
C1 - 2	Responsable d'équipe
C2	Collaborateur

II. L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle.

Le montant individuel est fixé par l'autorité territoriale sur la base des principes définis ci-dessous.

2.1 Détermination du montant de l'IFSE

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 prévoit que l'IFSE est déterminé au regard des critères suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

A Bron, le montant individuel brut de l'IFSE est déterminé selon les modalités suivantes :

Au regard de la nature du cadre d'emplois dont ils relèvent et de leur niveau de fonction, les agents sont classés dans l'un des groupes de fonctions déterminés au point 1.3 ci-dessus.

L'assemblée :

- Fixe un montant annuel brut maximal dans la limite des montants maximums prévus pour les corps de référence de l'Etat.

- Propose au Maire un montant cible pour chaque groupe de fonctions attributions individuelles, le Maire pouvant toujours faire varier la baisse en tenant compte des critères définis ci-dessous.

Les critères de valorisation retenus et qui devront être appréciés globalement sont les suivants :

- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- responsabilités, disponibilité et transversalité des fonctions inhérentes aux fonctions de direction, d'encadrement et de pilotage
- encadrement habituel d'enfants et personnes âgées,
- responsabilité directe vis-à-vis de la sécurité des usagers
- contraintes météorologiques régulières,
- travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
- travail sur écran supérieur à 80 % du temps de travail,
- cycle de travail habituel incluant les nuits, week-end et jours fériés (hors astreintes rémunérées),
- variabilité récurrente du temps de travail ou temps de travail fractionné,

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- emploi à technicité rare et/ou difficile à pourvoir,
- responsabilité et sujétion spécifiques liées aux fonctions de régisseur d'avances et de recettes,
- responsabilités liées à des fonctions sensibles et/ou techniques : délégué à la protection des données, référent RGPD, assistant de prévention, référent logiciel métier et autres missions transverses prises en charge en plus des missions liées à l'emploi,
- Technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement

Pour chaque groupe de fonction et cadre d'emplois, les tableaux des montants cibles annuels et les montants plafonds de l'IFSE tels que définis à la Ville de BRON sont portés en **Annexe 2**.

2.2 Maintien du niveau de régime indemnitaire antérieur

Le montant de régime indemnitaire perçu mensuellement par chaque agent est maintenu lors de la mise en œuvre du RIFSEEP, lorsque le montant global mensuel de régime indemnitaire antérieurement perçu était supérieur au montant d'IFSE auquel ils peuvent prétendre en application de la présente délibération.

Un montant de régime indemnitaire différentiel (RID) est alors versé en plus de l'IFSE correspondant à l'emploi pour compenser cet écart dans la limite des plafonds fixés pour la fonction publique d'État.

En cas de changement de cadre d'emploi ou d'emploi, le RID sera supprimé et l'agent se verra appliquer l'IFSE correspondant à son nouvel emploi. Il en sera de même en cas de modification des sujétions particulières rattachées jusqu'alors à l'emploi.

2.3 Modalités de réexamen

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

- en cas de changement de fonctions,

- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion impliquant une modification des fonctions.

2.4 Impact des congés sur l'IFSE

Le montant mensuel de l'IFSE suit le sort du traitement

2.5 Modalités et périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement et est proratisé en fonction du temps de travail.

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

III. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel (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.

3.1 Détermination du montant du CIA

Les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100 % des montants plafonds fixés par le conseil municipal pour chaque groupe de fonction de chaque cadre d'emplois (**Annexe 3** : ces plafonds étant eux même fixés dans la limite des montants maximums fixés par les textes réglementaires pour les corps de l'Etat de référence).

Dans la limite des montants plafonds fixés par le Conseil Municipal, le Maire arrête le montant annuel de CIA en se fondant sur les critères principaux suivants : engagement individuel des agents dans l'exercice de leurs missions principales (motivation, atteinte des objectifs fixés pour l'année au titre de laquelle le CIA est versé) et manière de servir dans tous les aspects que recouvre cette notion (notamment savoir-être dans la relation avec les collègues de travail et la hiérarchie, respect des consignes, ponctualité)

Le maire devra également tenir compte, pour déterminer le montant du CIA, de l'engagement dont ont fait preuve les agents qui ont été amenés, au cours de l'année au titre de laquelle le CIA est versé, à assumer des missions complémentaires en sus de leurs missions principales (volontarisme, dynamisme, capacité à s'approprier ces missions complémentaires, qualités des services supplémentaires accomplis) dans les cas suivants :

- l'agent à pris en charge, à la demande de sa hiérarchie, des tâches supplémentaires pour pallier l'absence d'un collègue sur une période supérieure à 1 mois (hors congés annuels ou formation),
- l'agent a assuré l'intérim de son supérieur hiérarchique sur une période supérieure à 1 mois (hors congés annuels ou formation),
- l'agent a été tuteur ou a encadré directement des apprentis, alternants, emplois d'insertion, personnes condamnées à un travail d'intérêt général.
- l'agent a mené ou a participé activement, à la demande de sa hiérarchie, à la réalisation d'un projet municipal ou de service significatif.

3.2 Modalités et périodicité de versement

Le montant individuel brut annuel du CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir notamment au regard de l'entretien professionnel annuel portant sur la période du 1^{er} septembre de l'année N-1 au 31 août de l'année N

En conséquence, le versement du CIA ne pourra être effectif qu'au terme de la campagne d'entretien professionnel réalisé chaque année, soit un versement principal au mieux en janvier de l'année N+1. Pour l'année 2022, le versement de cette part ne pourra au mieux intervenir qu'en janvier 2023.

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel chaque année.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel selon un montant annuel brut.

Sa reconduction n'est pas systématique et son montant peut varier d'une année sur l'autre.

* *

Le Comité Technique, dans sa séance du 28 janvier 2022, a rendu un avis favorable à l'instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

En conséquence, je vous demande, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir :

- **ADOPTER** le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'expertise et de l'Engagement Professionnel selon les conditions et modalités d'attribution présentées,
- **DECIDER** de son entrée en vigueur à compter du 1^{er} avril 2022,
- **ABROGER** les délibérations n°04-410 du 30 juin 2004, n°09-108 du 12 février 2009 et n°09-216 du 26 mars 2009, à compter de la date d'entrée en vigueur du RIFSEEP,
- **INSCRIRE** les crédits correspondants au budget de l'exercice.

Après délibération, le Conseil Municipal ADOPTE A L'UNANIMITE le rapport de M. le Maire.

Le Maire,

Jérémie BREAUD