



**Pôle Ressources  
Assemblées**

**CONSEIL MUNICIPAL  
EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS**

**Séance du 7 avril 2022 (18h30)  
HÔTEL DE VILLE - SALLE MONTGOLFIER**

Nombre de membres	:	33
En exercice	:	33
Présents	:	24
Votants	:	31
Convocation et affichage	:	01/04/2022
Président de séance	:	Monsieur Simon PLENET
Secrétaire de séance	:	Madame Juanita GARDIER

Etaient présents : Edith MANTELIN, Patrick SAIGNE, Bernard CHAMPAHNET, Nadège COUZON, Pascal PAILHA, Jérôme DOZANCE, Michel SEVENIER, Eric PLAGNAT, Claudie COSTE, Catherine MICHALON, Maryanne BOURDIN, Assia BAIBEN-MEZGUELID, Lokman ÜNLÜ, Clément CHAPEL, Antoinette SCHERER, Jérémie FRAYSSE, Romain EVRARD, Gracinda HERNANDEZ, Danielle MAGAND, Juanita GARDIER, Simon PLENET, Antoine MARTINEZ, François CHAUVIN, Frédéric GONDRAND.

Pouvoirs : Michel HENRY-BLANC (pouvoir à Antoinette SCHERER), Sophal LIM (pouvoir à Claudie COSTE), Laura MARTINS PEIXOTO (pouvoir à Patrick SAIGNE), Catherine MOINE (pouvoir à Juanita GARDIER), Jamal NAJI (pouvoir à Pascal PAILHA), Stéphanie BARBATO-BARBE (pouvoir à Gracinda HERNANDEZ), Marc-Antoine QUENETTE (pouvoir à Eric PLAGNAT).

Etaient absents et excusés : Aurélien HERRERO, Véronique NEE.

**CM-2022-91 - RESSOURCES HUMAINES - REAJUSTEMENT DU REGIME INDEMNITAIRE - INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS, D'EXPERTISE ET REGIME INDEMNITAIRE HORS RIFSEEP**

***Rapporteur : Monsieur Simon PLENET***

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place par délibérations des assemblées de l'entité mutualisée en juin 2019. Des ajustements complémentaires ont été opérés fin 2019 et courant 2020.

La délibération votée en juin 2019 prévoyait une clause de revoyure tous les deux ans. Conformément à cette disposition, l'entité mutualisé a réalisé une douzaine de rencontres avec les organisations syndicales, entre décembre 2021 et mars 2022, pour actualiser le régime indemnitaire, sans remettre en cause son architecture globale. Le scénario retenu a donné lieu à un accord de la majorité des organisations syndicales le 4 mars 2022, puis en comité technique le 14 mars 2022.

La négociation a été menée selon les modalités suivantes :

- Démarche transparente et partagée : méthode et calendrier posés en amont, écoute individuelle puis collective des organisations syndicales, respect de la représentativité
- Définition et partage des attentes prioritaires pour l'employeur : revaloriser les plus bas salaires, dans un contexte de forte inflation et de recherche d'équité entre agents, réduction des disparités de rémunération entre femmes et hommes, favoriser l'attractivité des métiers en tension.

En parallèle de la négociation sur le régime indemnitaire, plusieurs enjeux techniques ont été intégrés à la démarche: règlementation pour les agents à temps partiel thérapeutique, ajustements du CIA (départ de l'agent, régisseurs...).

L'établissement du scénario définitif de révision du RIFSEEP s'est placé dans une optique de maîtrise des dépenses de fonctionnement, avec un ajustement de l'architecture pour une durée non plus de deux, mais de quatre ans. Cette révision de la fréquence de la révision permet un effort financier plus volontariste que prévu initialement à court terme.

Le scénario retenu répond aux objectifs politiques fixés :

- Les plus bas salaires de la collectivité connaîtront une progression de 40 € bruts / mois de leur régime indemnitaire. Cela permet à tout agent de la structure mutualisée à temps complet de bénéficier d'un salaire net mensuel d'au moins 1400 € nets, dépassant 1500 € nets si l'on y additionne la part annuelle d'IFSE (1500 € bruts / an).
- Les orientations prises auront des effets sensibles sur des postes aujourd'hui très féminisés (politiques de l'éducation, la petite enfance, l'accompagnement des personnes âgées, de nettoyage des bâtiments, etc.). 67% des bénéficiaires des ajustements du régime indemnitaire (hors prime annuelle) sont des femmes.
- Les métiers de chargé d'opération et d'instructeur des autorisations des droits du sol (ADS), en tension, sont revalorisés dans leur classification RIFSEEP.
- Le régime indemnitaire est stabilisé pour l'ensemble de la mandature (prochaine révision en 2026)

**VU** les délibérations du conseil communautaire n° 2019-215 et 2019-217 du 13 juin 2019, n° 2019-404 du 20 novembre 2019 et n° 2020-225 du 23 juillet 2020 relatives au régime indemnitaire (Indemnité de Fonctions, de Sujétions, d'Expertise et agents hors RIFSEEP)

**VU** l'avis du Comité Technique du 14 mars 2022,

VU l'avis favorable de la commission générale du 31 mars 2022

## DÉLIBÉRÉ

### LE CONSEIL MUNICIPAL

**Après en avoir délibéré, et à l'unanimité**

**MODIFIE** le paragraphe « maintien à titre individuel » des délibérations n°2019-215 et 2019-217 en y substituant le paragraphe suivant :

*« En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.*

*La collectivité décide d'appliquer cette disposition à ses agents, dès lors que la mise en place du nouveau régime indemnitaire aboutirait, avec le principe de maintien des primes (y compris les avantages acquis) à un dépassement des plafonds réglementaires prévus par les dispositions réglementaires et légales.*

*Par ailleurs en cas de recrutement sur un métier en tension et dans le cas où la personne retenue bénéficie d'un régime indemnitaire supérieur dans son emploi précédent, le montant de ce régime indemnitaire pourra être maintenu, dans la limite des plafonds réglementaires du régime indemnitaire »*

**MODIFIE** le paragraphe « détermination des groupes de fonction » des délibérations n°2019-215 et 2019-217 en y substituant le paragraphe suivant :

« (...) Au regard des critères listés ci-dessus, les agents relevant des emplois de catégorie B, toutes filières confondues, sont répartis de la manière suivante (B1 à B6) :

- Le groupe 1 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions de directeur
- Le groupe 2 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions de directeur adjoint ou directeur de régie ;
- Le groupe 3 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions de chef de service ou chef de projets ;
- Le groupe 4 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions de chef de service adjoint, chargé de missions (dont coordinateurs administratifs et financiers) et conseiller prévention et chargés d'opération ;
- Le groupe 5 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions de chef d'équipe, de chargé de communication, d'instructeur urbanisme et de coordonnateur ;
- Le groupe 6 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions d'infirmier, assistant social, archiviste, conseiller, préventeur RH, graphiste, chargé de ressources numériques, gestionnaire, chargé de secteur à la bibliothèque, enseignant au conservatoire à rayonnement communal, instructeur urbanisme, maître-nageur sauveteur, éducateur sportif et assistant de la direction générale, du cabinet et de chef de pôle (...) »

« (...) Au regard des critères listés ci-dessus, les agents relevant des emplois de catégorie C, toutes filières confondues, sont répartis de la manière suivante (C1 à C6) :

- (...)
- Le groupe 4 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions d'adjoint au chef d'équipe, archiviste, graphiste, préventeur RH, chargé de ressources numériques, gestionnaire, chargé de secteur à la bibliothèque, instructeur urbanisme, maître-nageur sauveteur, éducateur sportif et assistant de la direction générale, de la direction générale adjointe, du cabinet.
- Le groupe 5 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions d'animateur, d'agent de bibliothèque ou de conservation des archives, médiateur, agent de régie son et lumière, agent technique avec qualification, agent de maintenance informatique, magasinier gestionnaire des vêtements de travail, référent de secteur espaces verts, référent de contrôle des agrès, aide-soignant, auxiliaire de puériculture, policier municipal, officier d'état civil, assistant de direction, chargé de clientèle, conducteur de car ou bus et ATSEM
- Le groupe 6 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions d'aide à la personne, assistant administratif, agent technique, assistant de service, concierge, placier, agent d'accueil, magasinier, agent de surveillance de la voie publique, livreur et vaguemestre

**MODIFIE** le paragraphe « montant par groupes de fonction » des délibérations n°2019-215 et 2019-217 en y substituant le paragraphe suivant :

« Quel que soit le cadre d'emploi ou le grade de l'agent, les montants de l'IFSE sont les suivants, par groupe de fonction :

Famille de fonction	Sous famille	Groupe de fonction	Montant annuel brut (€)	Dont part annuelle brute (€)	Dont part mensuelle brute (€)
1-Direction Générale	1.1	A1	30.300	1.500	2.400
	1.2	A2	19.500	1.500	1.500
2-Direction	2.1	A3 – B1	13.500	1.500	1.000
	2.2	A4 – B2	12.000	1.500	875
3-Chefs de services, chargés de missions et	3.1	A5-B3- C1	8.700	1.500	600

chargés d'opération	3.2	A6-B4-C2	7.500	1.500	500
4- encadrants de proximité, gestionnaire, instructeurs	4.1	A7-B5-C3	6.300	1.500	400
	4.2	A8-B6-C4	5.340	1.500	320
5-Agents d'exécution	5.1	C5	4.260	1.500	230
	5.2	C6	3.900	1.500	200

*Si le maintien à titre personnel est supérieur à la revalorisation prévue pour les sous-familles 4.1, 4.2, 5.1 et 5.2, les agents concernés bénéficieront d'une augmentation de leur part mensuelle brute égale à la totalité de la revalorisation.*

*Les montants annuels sont versés dans la limite des plafonds prévus par la loi avec application du principe du maintien à titre individuel le cas échéant »*

**MODIFIE** le paragraphe « modalités de versement » des délibérations n°2019-215 et 2019-217 en y substituant le paragraphe suivant :

*« L'IFSE est versée en deux parts :*

- *Une part annuelle, d'un montant de 1 500€ brut commun à l'ensemble des groupes de fonction, versée au mois de novembre ou le mois suivant le départ de l'agent, et calculée au prorata temporis pour les nouveaux arrivants (la période de référence pour un versement à 100% correspondant à une présence effective du 1<sup>er</sup> novembre de l'année N-1 et le 31 octobre de l'année N) ;*
- *Une part mensuelle, correspondant au reliquat entre le montant annuel brut et la part annuelle, sous forme de 1/12<sup>e</sup>.*

*Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, l'IFSE (part mensuelle et annuelle) est versée au prorata du traitement »*

**MODIFIE** le paragraphe « modalités de réexamen » des délibérations n°2019-215 et 2019-217 en y substituant le paragraphe suivant :

*« Le montant annuel de l'IFSE par groupe de fonction fera l'objet d'un réexamen tous les 4 ans ».*

**MODIFIE** le paragraphe « maintien de l'IFSE en cas de maladie » de la délibération n°2019-215 et « maintien du régime indemnitaire en cas de maladie » de la délibération n°2019-217 en y substituant le paragraphe suivant :

*« En cas de congé de maladie ordinaire, y compris accident de service et maladie professionnelle, l'IFSE (ou le régime indemnitaire) sera versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.*

*Il sera suspendu en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie. En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est proratisée au temps de travail et sera versée selon la quotité du temps partiel.*

*Toutefois, conformément aux dispositions du décret n°2019-997 du 26 août 2010, lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une période de maladie ordinaire, les primes qu'il aurait perçues durant ce congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises dans le cas où la première période de congé de longue maladie ou de longue durée partirait du jour de la première constatation médicale de la maladie dont est atteint l'agent.*

*Pendant les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE (ou le régime indemnitaire) sera maintenue intégralement ».*

**DIT** que ces dispositions sont applicables à compter du 8 avril 2022

**AUTORISE** le Maire à actualiser la liste des postes répartis entre les différents groupes de fonctions dans le cadre du dialogue social, après avis du comité technique ou du comité social territorial.

**CHARGE** le Maire ou son représentant de toute démarche nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Fait à Annonay le : 08/04/22

Affiché le : 08/04/22

Transmis en sous-préfecture le : 08/04/22

Identifiant télétransmission : 007-210700100-20220407-32253-DE-1-1

Pour extrait certifié conforme au  
registre des délibérations du  
CONSEIL MUNICIPAL  
Le Maire

Simon PLENET