

# **Attribution d'un RIF Complément aux agents Métropolitains et issus du Département du Rhône**

## **RAPPORT AU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL**

Du 19 septembre 2024

Direction des Ressources Humaines

Direction Adjointe Administration des Ressources Humaines

Rapport pour avis des représentants du personnel

**Ce rapport est confidentiel et à seule destination des membres du Comité.**

# SOMMAIRE

## Table des matières

Carte d'identité du projet .....	3
I. Description du projet.....	4
II. Modalités de mise en œuvre .....	4
Conclusion.....	8
Annexe :.....	Erreur ! Signet non défini.

## Carte d'identité du projet

Avis du CST demandé sur :	Attribution d'un RIF Complément aux agents Métropolitains et issus du Département du Rhône
Contexte, principaux enjeux et objectifs du rapport	<p>Rétablissement une équité entre l'ensemble des agents de la Métropole</p> <p>Suite à l'accord collectif sur les modalités de mise en œuvre de la politique indemnitaire -Agenda social à mettre en œuvre d'ici 2026 et plus particulièrement, octroi d'un RIF Complément</p>
Synthèse des principaux changements proposés	Attribution d'un RIF Complément aux agents Métropolitains et issus du Département du Rhône
État d'avancement du projet (au moment de l'envoi du rapport)	

## I. Description du projet

L'Agenda Social 2023-2026 a donné lieu à un protocole d'accord, signé par l'ensemble des organisations syndicales et qui sera présenté en Conseil de la Métropole le 30 septembre 2024. Les objectifs poursuivis sont notamment :

- L'harmonisation du niveau des rémunérations entre agents issus de l'ex Communauté Urbaine de Lyon et les autres (agents issus du Département du Rhône avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et ceux arrivés après la création de la Métropole)
- L'amélioration du pouvoir d'achat des agents
- L'attractivité de la collectivité

La mise en œuvre du RIF complément, du RIF des métiers en tension, de la revalorisation des grilles des assistants familiaux et la revalorisation de l'intéressement collectif feront l'objet de rapports CST et le cas échéant de délibérations ad hoc, pour en préciser les modalités.

Chaque mesure sera mise en œuvre selon les principes qu'il pose et conformément aux procédures qu'il fixe, et fera l'objet d'un passage chaque année en comité social territorial (CST) devant les représentants du personnel jusqu'en 2026.

Les agents issus de la Communauté Urbaine (recrutés avant le 1er janvier 2015) perçoivent une Prime de Fin d'Année (PFA) dont ils bénéficient au titre des primes préservées par les articles 111 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, confirmée par loi MAPTAM qui a créé la Métropole de Lyon. Son montant est évolutif, car indexé sur le point d'indice ; elle est versée en deux fois en juin et novembre pour un montant équivalent en 2024 à 153 euros bruts par mois pour les agents titulaires.

Cette prime n'est pas perçue par les agents dits « ex Département » et ceux recrutés après le 1er janvier 2015 au sein de la Métropole ; aussi au sein d'un collectif, deux agents exerçant les mêmes fonctions peuvent avoir des rémunérations annuelles différentes.

La démarche liée à l'Agenda social vise à rétablir une équité entre l'ensemble des agents de la Métropole, ce qui passe aussi par l'alignement des rémunérations. Il est décidé le versement pour l'ensemble des agents éligibles au RIFSEEP qui ne perçoivent pas la PFA, d'un RIF « complément », pour « Faire Métropole » et rendre plus équitable le niveau des rémunérations entre agents issus de l'ex Communauté Urbaine de Lyon et les autres (agents issus du Département du Rhône avant le 1er janvier 2015 et ceux arrivés après la création de la Métropole de Lyon). Le montant de ce RIF « complément » est fixe et sera au maximum de 155 euros bruts mensuels, dans la limite des plafonds réglementaires du RIFSEEP. Ce montant cible sera atteint en 3 ans.

## II. Modalités de mise en œuvre

### 1. Bénéficiaires

Comme détaillé ci-dessus, il est proposé d'octroyer à terme un régime indemnitaire de fonctions dit « Complément » équivalent à la Prime de fin d'Année d'un montant équivalent à 155€ mensuels bruts aux agents Métropolitains et aux agents issus du Département du Rhône, contractuels de droit public, stagiaires et titulaires de toutes catégories et toutes filières (montant mensuel lissé). Tout nouvel agent entrant dans la collectivité à partir du 1<sup>er</sup> octobre

2024 bénéficiera du versement du RIF complément.

Les agents qui appartenaient à la Communauté urbaine de Lyon et qui bénéficient de la Prime de Fin d'Année la conservent selon des modalités de versement inchangées.

Sont donc exclus de l'attribution du RIF Complément :

- Les agents issus de la Communauté Urbaine de Lyon ;
- Les agents vacataires ;
- Les agents contractuels de droit privé (apprentis, contrats aidés, ...) ;
- Les collaborateurs de groupe d'élus ;
- Les collaborateurs de cabinet ;
- Les agents contractuels de droit public recruté sur le fondement de l'article 332-23 2° du CGFP ;
- Les assistants familiaux ;
- Les agents de la Fonction Publique Hospitalière ;
- Les agents bénéficiaires de la prime numérique (fondement délibération n° 2017-2076 du 18 septembre 2017 spécifiant le non-cumul).

5 468 agents sont concernés par cette mesure dont 35% de catégorie A, 17% catégorie B et 48% catégorie C représentant une part de 53% d'agents de sexe féminin.

## 2. Modalités de versement

### a. Montant et fonctionnement

Afin de soutenir rapidement le pouvoir d'achat des agents de catégorie C, B et A, il est proposé de mettre en œuvre la première étape du RIF Complément à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024 : 33% du RIF complément correspondant à un montant de 51,67 euros bruts mensuels.

Le RIF complément est versé selon les règles du régime indemnitaire et à ce titre suit les règles du traitement indiciaire : montant fixe versé sur la base d'un arrêté individuel. Le RIF complément étant un régime indemnitaire de fonction, il est impacté par la quotité de temps de travail de l'agent et suit le sort du traitement.

### b. Harmonisation des éléments de rémunération

Afin d'harmoniser les rémunérations des agents de la collectivité et en application du Comité Technique du 23 mai 2019, lors d'un changement de situation professionnelle ayant un impact sur le régime indemnitaire comme la mise en place d'un RIF, est étudiée la différence entre le nouveau régime indemnitaire (Régime Indemnitaire de Grade + Régime Indemnitaire de Fonction) et l'ancien régime indemnitaire (Régime Indemnitaire de Grade + Régime Indemnitaire de Fonction + Indemnité différentielle). En conséquence, les indemnités différentes seront impactées en tout ou partie en fonction du gain du RIF Complément.

**Exemple n°1 :**

Un agent de catégorie B rédacteur territorial groupe 5 perçoit les éléments mensuels bruts suivants :

- Régime indemnitaire de grade : 560€
- Régime indemnitaire de fonction : 45€
- Indemnité différentielle : 100€
- Soit un total de 705€

En octobre 2024, sa rémunération brute mensuelle sera la suivante :

- Régime indemnitaire de grade : 560€
- Régime indemnitaire de fonction : 45€
- Régime indemnitaire de fonction complément : 51,67€
- Indemnité différentielle : 48,33€
- Soit un total de 705€

De plus, ce RIF complément sera versé dès lors que l'agent ne touche pas de RIF hors socle d'un montant égal ou supérieur à ce RIF complément. En cas de RIF hors socle inférieur au RIF complément, l'agent touchera le différentiel entre le RIF hors socle et le RIF complément.

En l'espèce, les régimes indemnitaire octroyés au-delà du régime indemnitaire socle (prévu par la délibération, ne sont pas cumulables avec le RIF Complément. En cas de RIF hors socle inférieur au RIF complément, le gain effectif de l'agent sera le différentiel entre le RIF hors socle et le RIF complément.)

Modalités sur le bulletin de paie :

**Exemple n°2 :**

Un agent de catégorie B technicien territorial groupe 3 perçoit les éléments mensuels bruts suivants :

- Régime indemnitaire de grade : 600€
- Régime indemnitaire de fonction : 185€ (135 € socle correspondant au groupe 3 + 50€ hors socle)
- Total : 785€

En octobre 2024, sa rémunération brute mensuelle sera la suivante :

- Régime indemnitaire de grade : 600€
- Régime indemnitaire de fonction : 135€
- Régime indemnitaire de fonction complément : 51,67€
- Soit un total de 786,67€

En cas de cumul de RIF hors socle et d'indemnité différentielle, l'indemnité différentielle se verra impactée en premier.

c. Spécificités de certains cadres d'emplois

Afin de respecter les plafonds réglementaires de l'Etat, les cadres d'emplois de catégorie B suivants ne pourront pas bénéficier d'un RIF complément total, en respect des plafonds réglementaires de l'Etat précisés dans le tableau ci-dessous :

- Les moniteurs éducateurs territoriaux

- Les auxiliaires de puéricultrices
- Les techniciens paramédicaux
- Les infirmiers territoriaux (en voie d'extinction)

GRADE	Effectifs	IFSE - MAXIMUM REGLEMENTAIRE ETAT 2023							MARGE DE MANŒUVRE MENSUELLES PLAFONDS REGLEMENTAIRES IFSE - ETAT			
		GROUPE 5	GROUPE 4	GROUPE 3	GROUPE 2	GROUPE 1	GROUPE 5	GROUPE 4	GROUPE 3	GROUPE 2	GROUPE 1	
MONITEUR-ÉDUCATEUR PRINCIPAL	7	668 €	668 €	668 €	668 €	750 €	123 €	98 €	33 €	33 €	115 €	
MONITEUR-ÉDUCATEUR	21	668 €	668 €	668 €	668 €	750 €	193 €	168 €	103 €	103 €	185 €	
TECHNICIEN PARAMEDICAL CL SUPERIEURE	0	668 €	668 €	668 €	668 €	750 €	123 €	98 €	33 €	33 €	115 €	
TECHNICIEN PARAMEDICAL CL NORMALE	0	668 €	668 €	668 €	668 €	750 €	193 €	168 €	103 €	103 €	185 €	
INFIRMIER DE CLASSE SUPERIEURE	1	668 €	668 €	668 €	668 €	750 €	123 €	98 €	33 €	33 €	115 €	
INFIRMIER DE CLASSE NORMALE	0	668 €	668 €	668 €	668 €	750 €	193 €	168 €	103 €	103 €	185 €	
AUX. PUERICULTURE CLASSE SUPERIEURE	18	668 €	668 €	668 €	668 €	750 €	123 €	98 €	33 €	33 €	115 €	
AUX. PUERICULTURE CL NORMALE	9	668 €	668 €	668 €	668 €	750 €	193 €	168 €	103 €	103 €	185 €	

Exemple : un agent titulaire du grade de moniteur éducateur principal groupe 5 bénéficie actuellement d'un RIG de 500€ et d'un RIF de 45€, soit un total de 545€. Le plafond IFSE pour ce cadre d'emplois étant de 668€, le montant maximal réglementaire du RIF complément total octroyé est donc de 123€ (51,67€ versé en octobre 2024)

#### d. Synthèse des modalités de mises en œuvre

Éléments de rémunération cumulables (qui s'ajoutent au RIF complément)	Éléments de rémunération non cumulables (qui sont déduits du RIF complément)
RI Grade	Indemnité différentielle et indemnités différentielles métier fixe
RI Fonction socle (correspondant au groupe de fonction du poste)	RI Fonction Hors socle (montant supérieur au montant du groupe de fonction du poste)
RIF spécifiques collectifs (*)	
RIF 3*8 (CST mars 2023 et janvier 2024)	
RIF Faisant Fonction (CST 23 février 2023)	
RIF Maître d'apprentissage pour les contractuels (Délibération n° 2023-1743)	
Primes métiers (**)	
RIF Intérim (CT 17 novembre 2016)	
Indemnité de tutorat (CST 26 juin 2023)	
Indemnité de mobilité ou RIF mobilité (CT 23 mai 2019)	

(\*) Liste des RIF spécifiques collectifs :

- RIF spécifique au sein de l'Usine d'Incinération (CT 23 mai 2019) : octroi d'un groupe 3 aux cadres d'emplois des adjoints techniques, agents de maitrises et adjoints administratifs arrivés à l'usine d'incinération (UTVE) après le 01/01/2015
- RIF cuisiniers (CT 24 mars 2022) : octroi d'un groupe 4 aux chefs de cuisine et groupe 3 aux seconds de cuisine des collèges et du restaurant administratif
- RIF chauffeurs (CT 24 mars 2022 et 29 sept 2022) : majoration du RIF de 90€ pour les agents assumant la fonction de chauffeur poids lourds dans les conditions fixés dans les 2 rapports CST
- RIF Agents de Maitrise (CT 18 octobre 2022) : octroi d'un groupe 4 à certains agents de maitrise
- RIF AMS (CST 15 mai 2023) : compensation du CTI pour les assistants médico-sociaux rédacteurs n'ayant pas la possibilité de détachement sur la filière sociale
- RIF prévus pour le service Voies Rapides et Tunnels (CT du 21 mars 2019)
- RIF équipe mobile (CT du 23 mai 2019) : octroi d'un RIF de 75€ aux agents relevant des équipes mobiles
- RIF octroyé dans le cadre de la gestion et la participation aux instances métropolitaines (DAAJA et Cabinet) (CT 23 mai 2019) : octroi d'un RIF à 90€
- RIF octroyé aux responsables d'exploitation nettoiement et collecte : octroi d'une majoration de RIF de 50€

(\*\*) Liste des Primes Métiers :

- Prime ALHS
- Primes incinération (dites « prime de boue » et « prime de vapeur »)
- Indemnité de travaux dangereux et insalubres
- Indemnité pupitreur
- Prime fonction itinérante
- Prime de revalorisation
- Indemnité régisseur

Le budget prévisionnel estimé à mettre en œuvre d'ici 2026 est de 9,8 millions d'euros bruts annuels en mesure pleine.

## Conclusion

Ce présent rapport est mis en œuvre au 1<sup>er</sup> octobre 2024.

*Ce rapport est présenté pour avis aux représentants du personnel.*

