

Rapport du Président

Séance publique du
jeudi 8 décembre 2022
N° CD-2022-5-1-2
N° applicatif 4886

1^{ère} Commission

Commission Service public alsacien et transformation de l'action publique en lien avec les habitants

Service instructeur

Pôle appui et pilotage RH

Service consulté

PROPOSITIONS DE MESURES CONCERNANT LES RESSOURCES HUMAINES

Résumé : Le présent rapport a pour objet de proposer :

- la modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) telle que présentée dans les annexes 1 à 5 à savoir : une adaptation du référentiel métier de la collectivité et une modification de certaines sujétions particulières;
- les créations d'emplois, telles que présentées en annexe 6, à savoir : les emplois nécessaires pour pourvoir les postes transférés de la DIREST et de la DREAL devenus vacants avant l'exercice du droit d'option, ceux nécessaires à l'accueil des personnels permanents du Syndicat Mixte d'Aménagement du Château du Hohlandsbourg repris en régie par la CeA ainsi qu'un poste de chef de cuisine en vue de la réintégration d'un agent mis à disposition d'un lycée ;
- l'augmentation de la participation de l'employeur à la prévoyance des agents de la Collectivité européenne d'Alsace.

Le régime indemnitaire de la Collectivité européenne d'Alsace est le fruit d'une réflexion approfondie initiée dès 2020 en concertation étroite avec les représentants du personnel et qui a dans un premier temps abouti à l'adoption d'un nouveau régime indemnitaire dans les départements du Haut-Rhin et du Bas-Rhin par délibérations concordantes en date des 30 novembre et 11 décembre, puis dans un second temps à une délibération de la Collectivité européenne d'Alsace en date du 6 décembre 2021 qui s'applique depuis le 1er janvier 2022.

A ce titre un référentiel des métiers unifié dans un objectif de convergence et de cohérence a été mis en place au 1^{er} janvier 2022.

L'engagement a été pris de poursuivre en 2022 le travail de convergence du régime indemnitaire. Ainsi, après quelques mois de recul sur le nouveau RIFSEEP de la CeA, des ajustements à la marge du référentiel métier et des sujétions sont proposés. Par ailleurs il est proposé une mise à jour des montants plafonds fixés réglementairement et figurant dans le RIFSEEP pour tenir compte des derniers arrêtés pris en la matière.

Le travail sur le régime indemnitaire et le référentiel métier a vocation à se poursuivre en 2023 en lien avec les Directions et les organisations syndicales dans l'optique de poursuivre la recherche de cohérence globale, d'équité et de convergence des pratiques.

Ce projet a été soumis à l'avis du Comité technique réuni le 15 novembre 2022.

I – Le régime indemnitaire

1) Le champs d'application du régime indemnitaire :

Le champs d'application du régime indemnitaire tel que défini dans le présent rapport est inchangé :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet ou à temps non complet en position d'activité et de mise à disposition auprès d'une autre structure ;
- Les agents contractuels de droit public en contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps non complet, en position d'activité et de mise à disposition auprès d'une autre structure, recrutés sur un emploi permanent ou non permanent, sans condition d'ancienneté.

Ne bénéficient pas de ce régime indemnitaire : les assistants familiaux, ces derniers disposant d'un mode de rémunération propre, les vacataires, les emplois aidés (CEC, CUI...), les stagiaires écoles, les services civiques, les apprentis et tout autre contrat de droit privé, les agents mis à disposition de la CeA par d'autres organismes.

2) La composition du régime indemnitaire

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une indemnité principale : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) dont le montant est fixé, par catégorie A, B et C, selon le niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions exercées par chaque agent ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, basé sur l'entretien professionnel annuel.

Seule l'IFSE fait l'objet de propositions de modifications dans ce rapport, le CIA ayant déjà fait l'objet d'une délibération au mois de juin 2022 étendant son périmètre pour son versement en octobre 2022.

a. Les montant plafonds de l'IFSE :

Il est proposé de modifier les montants plafonds des cadres d'emploi suivants pour tenir compte des derniers arrêtés publiés :

- Ingénieurs territoriaux
- Techniciens territoriaux

- Psychologues territoriaux

Il est proposé de modifier en conséquence l'annexe 1 au présent rapport.

b. La part fonction de l'IFSE

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire.

L'IFSE est déterminée en fonction du cadre d'emplois et du métier occupé par l'agent ainsi que de son expérience professionnelle.

Les fonctions sont réparties entre différents groupes au vu des critères professionnels suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Les niveaux de responsabilité ;
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou les qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- Les sujétions particulières.

Le classement des emplois dans les différents groupes de fonctions est effectué à partir d'une analyse croisée de la base des emplois présents au sein de la collectivité (intitulé des emplois, cotation, référentiel métier) et des fiches de poste.

Ont ainsi été créés :

- **3 groupes de fonctions en catégorie C :**
 - o Groupe 1 : Management de proximité ou coordination et métiers d'exécution avec expertise ;
 - o Groupe 2 : Métiers d'exécution qualifiée ;
 - o Groupe 3 : Métiers d'exécution de 1^{er} niveau.
- **3 groupes de fonctions en catégorie B :**
 - o Groupe 1 : Management opérationnel ;
 - o Groupe 2 : Métiers impliquant une très forte technicité ou de l'instruction de dossiers complexes ;
 - o Groupe 3 : Métiers impliquant de la technicité ou de l'instruction de dossiers
- **5 groupes de fonctions en catégorie A :**
 - o Groupe 1 : Management stratégique
 - o Groupe 2 : Management supérieur ;
 - o Groupe 3 : Management intermédiaire, médecins et vétérinaire;
 - o Groupe 4 : Management opérationnel et cadres experts ;
 - o Groupe 5 : Cadres opérationnels.
- **3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois de catégorie supérieure***, compte tenu de leur niveau élevé de responsabilité :
 - o Groupe 1 : Direction Générale (DG) ;
 - o Groupe 2 : Management stratégique ;
 - o Groupe 3 : Médecins encadrants et conseillers stratégiques de la DG.

**Les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et du patrimoine et les ingénieurs en chef territoriaux*

Chaque groupe de fonctions regroupant des métiers occupés par les agents, a été doté d'un montant socle d'IFSE (= montant minimal d'IFSE). Ce montant socle d'IFSE affecté à chaque groupe de fonction est garanti à tous les agents occupant un emploi classé dans ce groupe de fonctions.

Après quelques mois de pratique du référentiel mis en place le 1^{er} janvier 2022, il est proposé de faire évoluer à la marge ce dernier pour le compléter et le clarifier et ce, sans impact budgétaire :

- Création de nouveaux métiers ne trouvant pas à s'intégrer dans les métiers du référentiel actuel. Ces derniers seront classés conformément aux missions exercées et aux définitions des groupes de fonction :
 - o Vétérinaire en A3
 - o Analyste de données en A4
 - o Chargé d'évaluation en A4
 - o Attaché de presse en A5
 - o Chargé d'Analyses en laboratoire en A5
 - o Educateur de jeunes enfants en A5

- Modification d'intitulés de certains métiers pour plus de clarté sur les missions ou affectations des agents concernés :
 - o Délégué au DGA eu lieu d'Adjoint au DGA
 - o Chef de projets bâtiment au lieu de chargé d'opérations bâtiment
 - o Chef de projets infrastructures routières au lieu de chargé de projets infrastructures
 - o Chargé d'affaires infrastructures routières au lieu de chargé d'affaires infrastructures
 - o Chargé d'affaires achats au lieu de chargé d'affaires commande publique et achats
 - o Assistant technique routier référent au lieu d'assistant technique référent
 - o Instructeur achats au lieu d'instructeur commande publique
 - o Assistant technique routier au lieu d'assistant technique
 - o Photographe – vidéaste au lieu de photographe
 - o Technicien projets bâtiment au lieu de technicien d'opérations bâtiment
 - o Technicien systèmes d'information au lieu de technicien informatique
 - o Agent infographiste au lieu d'agent imprimeur reprographe

- Suppression des métiers n'ayant plus vocation à exister au sein de la collectivité :
 - o Travailleur médico-social
 - o Agent de laboratoire
 - o Serveur
 - o Vendeur
 - o Gestionnaire entretien des locaux

Les changements proposés ne modifient pas les actuels classements des agents au sein des groupes de fonction et n'ont donc pas d'impact financier sur le budget de la collectivité.

Il est ainsi proposé de modifier le référentiel métier en annexe 2 du rapport.

c. Les modulations individuelles d'attribution de l'IFSE

L'attribution individuelle d'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, avec prise en compte de l'expérience acquise.

➤ *Les sujétions particulières*

Les sujétions sont des contraintes liées à un emploi ou un poste de travail et qui confèrent des responsabilités spécifiques et des obligations complémentaires.

Au titre de l'IFSE, une part complémentaire liée à une ou plusieurs sujétions particulières déterminées ci-après, peut-être versée. Ces sujétions sont de deux ordres :

- Les sujétions transversales non liées aux métiers ou affectation des agents de la CeA :
 - Remplacement par un ou plusieurs agents d'un collègue absent pour une durée supérieure à 25 jours (hors congés annuels) lorsque celui-ci ne fait pas l'objet d'un remplacement sur son poste ;
 - Formateur interne ;
 - Auditeur interne ;
 - Tuteurs (reclassement professionnel, stagiaires, services civiques) ;
 - Utilisation d'une langue étrangère et/ou spécifique
 - Chef d'établissement et chef d'établissement adjoint ;
 - Assistant de prévention

- Les sujétions pour des métiers, fonctions ou affectations ciblées :
 - Membre d'une équipe de remplacement ;
 - Régie pour les personnes désignées régisseurs d'avances ou de recettes ;
 - Navigation des bacs sur le Rhin ;
 - Intervention sur le réseau routier 2X2 voies ;
 - Permis poids lourds;
 - Responsable d'intervention;
 - Travail de dimanche et jour férié pour les agents travaillant au Vaisseau ;
 - Intervention de samedi, dimanche et jour férié pour les agents travaillant au Laboratoire départemental d'analyses ;
 - Travail posté et Travail en soirée pour les pilotes de bacs;

Afin de préciser les métiers, fonctions et affectations visés pour chaque sujétion, il vous est proposé de les ajouter conformément au tableau des sujétions en annexe 3.

Afin de reconnaître les contraintes professionnelles des agents, il vous est également proposé :

- De créer quatre niveaux d'intervention au sein de la sujétion Intervention sur le réseau routier 2x2 voies au lieu des 2 niveaux préexistants. L'évolution de ces critères permet de mieux prendre en compte les spécificités d'intervention des Centres d'Exploitation et d'Intervention Autoroutiers (CEIA) dont les personnels sont progressivement intégrés aux effectifs de la CeA. A chaque niveau d'intervention correspond un montant versé au titre de la sujétion.

- De permettre l'intégration dans le périmètre de la sujétion Navigation des bacs sur le Rhin des renforts ponctuels d'agents habilités au pilotage des bacs sur le Rhin.

Les sujétions particulières sont attribuées selon les conditions décrites dans les tableaux joints en annexe 3 et leurs versements cessent de plein droit dès lors que l'agent ne remplit plus les conditions ayant permis cette attribution.

Les montants, modalités et périodicités de versement des sujétions particulières figurent en annexe 3 du présent rapport.

Ainsi il est proposé de modifier les annexes 1, 2, 3 relatives au RIFSEEP et de laisser en l'état les annexes 4 et 5 qui ne font pas l'objet de modifications.

II. Création d'emplois :

- a) A compter du 1er janvier 2021, les routes et autoroutes non concédées classées dans le domaine public routier national et situées dans les départements du Haut-Rhin et Bas-Rhin ont été transférées à la Collectivité européenne d'Alsace.

Ce transfert de compétences s'est accompagné dans un premier temps d'une mise à disposition des services concourant à cette mission, puis des agents de l'Etat eux-mêmes. Le transfert étant devenu définitif au 1^{er} janvier 2022, les agents de l'Etat vont progressivement pouvoir intégrer les effectifs de la CeA.

Suite à des mouvements de personnels (retraite, mobilité, démission...), au 1^{er} février 2022, 120 agents de l'Etat étaient encore mis à disposition de la CeA et pouvaient faire valoir leur droit d'option au 31 août 2022, à savoir intégrer la CeA en tant qu'agent territorial, rester en détachement de l'Etat sans limitation de durée ou choisir de rester une année supplémentaire mis à disposition de la CeA.

En marge de ce droit d'option, certains agents de l'Etat ont quitté leur emploi et il convient de les créer afin de pouvoir procéder aux recrutements par la CeA sur les postes vacants.

- b) Consécutivement aux délibérations concordantes en cours d'adoption au sein des différentes collectivités membres du Syndicat Mixte d'Aménagement du Château du Hohlandsbourg, la fin des compétences de ce dernier sera prononcée par le Préfet pour une date d'effet au 1^{er} janvier 2023. Cette fin de compétences s'accompagne d'une reprise de l'activité et des personnels permanents en fonction au 31 décembre 2022 par la Collectivité européenne d'Alsace, par ailleurs propriétaire du bâti.

Il convient de créer quatre emplois permanents pour accueillir ces personnels.

- c) Afin de permettre la réintégration dans les effectifs de la Collectivité d'un chef de cuisine mis à disposition d'un lycée, la création d'un tel emploi vous est également proposée.

Vous trouverez ainsi en annexe 6 la liste des emplois proposés à la création et intégrés au tableau des emplois de la collectivité.

III. Augmentation de la participation de l'employeur à la Prévoyance

Suite à des négociations entre le Centre de Gestion du Bas-Rhin et Collecteam, nos partenaires pour la couverture prévoyance, une augmentation de 15% du taux de cotisation a été décidée. Le contexte des années qui viennent de s'écouler a été fortement marqué par la crise sanitaire du COVID 19 et ses conséquences sur la santé des agents. Les résultats de la convention Prévoyance sont déficitaires pour l'exercice 2021.

Afin de garantir l'équilibre de la convention, le taux de cotisation du régime de base passera ainsi au 1^{er} janvier 2023 à 1,73% au lieu de 1,5%.

A ce jour, la participation employeur versée par la CeA aux agents pour la prévoyance représente un budget annuel de 503 000 euros. En fixant sa participation à 30 euros, la

CeA a fait un choix volontariste, le montant minimal obligatoire prévu par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 étant de 7 euros.

Le montant de 30 euros correspond à une décision prise lors de la création de la CeA dans le but de rendre nul le coût de la prévoyance pour les agents dont la rémunération est inférieure ou égale à 2 000 euros bruts. Pour continuer à respecter cette logique, il est proposé d'augmenter la participation de la Collectivité à hauteur de celle de 15 % arrêtée par l'organisme de prévoyance. La participation de la CeA passerait ainsi à 34,60 euros au 1^{er} janvier 2023. Le surcoût annuel de cette mesure est estimé à 78 500 euros.

Au vu de ce qui précède, je vous propose de :

- Décider de la modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) selon les modalités de mise en œuvre définies dans les annexes 1, 2, 3, 4 et 5 pour l'ensemble des agents de la Collectivité européenne d'Alsace relevant du champ des bénéficiaires, avec effet du 1^{er} janvier 2023, les crédits étant inscrits au budget des ressources humaines ;
- D'approuver les créations d'emplois, telles que présentées en annexe 6 à savoir les postes devenus vacants avant droit d'option des personnels transférés de la DIREST et de la DREAL, les crédits étant inscrits au budget des ressources humaines ;
- Décider de porter la participation financière pour la couverture du risque prévoyance à 34,60 euros mensuels à compter du 1^{er} janvier 2023 dans la limite du montant de la cotisation effectivement due.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

LE PRESIDENT



Frédéric BIERRY