

Rapport du Président

Séance publique
du lundi 19 juin 2023
N° CD-2023-3-1-3
N° applicatif 6262

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

MESURES DIVERSES CONCERNANT LES RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DU PERSONNEL DE LA COLLECTIVITE EUROPEENNE D'ALSACE

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 modification des montants plafonds conformément aux évolutions nationales, une adaptation du référentiel métier de la collectivité et des montants socles des groupes de fonction ainsi que la modification d'une sujétion particulière
- un ajustement mineur du règlement du temps de travail des agents des routes
- l'attribution d'un complément exceptionnel de rémunération aux assistants familiaux
- la création d'emplois pour répondre aux besoins des services.

I – Le régime indemnitaire

1. Le champ d'application du régime indemnitaire :

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 avec des modifications à la marge au 1^{er} janvier 2023.

L'engagement a été pris de poursuivre en 2023 un travail plus structurel de convergence et de valorisation du régime indemnitaire afin de répondre aux enjeux d'attractivité de la Collectivité européenne d'Alsace et de reconnaissance de ses métiers.

Ce projet a été soumis à l'avis du Comité technique réuni le 5 juin 2023.

Le champ 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 par d'autres organismes, à l'exception du Directeur des Archives d'Alsace qui peut prétendre à un complément de rémunération eu égard à sa mission transversale de mise en œuvre des politiques culturelles de la Collectivité européenne d'Alsace. Le montant de ce complément de rémunération est fixé par l'autorité territoriale et pour la part fonctions, peut être inférieur au montant socle du groupe de fonction correspondant mentionné à l'annexe 2.

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.

a) Les montants plafonds de l'IFSE :

Il est proposé de modifier les montants plafonds du cadre d'emploi suivant pour tenir compte des derniers arrêtés publiés :

- Administrateurs 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 intermédiaire, médecins et vétérinaires
 - o Groupe 3 : Management opérationnel, cadres à expertise stratégique
 - o Groupe 4 : 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.

Suite à la mise en place du référentiel des métiers le 1^{er} janvier 2022, il est proposé de le faire évoluer ainsi que les montants socles d'IFSE qui lui sont associés afin de répondre aux enjeux suivants :

- Redonner de l'attractivité aux postes d'encadrement
- Valoriser des métiers de cadres à expertise stratégique
- Corriger en partie les effets de bord des mesures de revalorisations salariales du Ségur de la Santé
- Poursuivre l'engagement pris dans le Protocole d'accord de 2020 de tendre vers les « montants historiques » du régime indemnitaire pour les catégories C.

➤ **Les créations ou modifications de métiers**

- Création de nouveaux métiers classés conformément aux missions exercées et aux définitions des groupes de fonction :
 - Directeur de Projet en A3
 - Responsable thématique des Solidarités en A3
 - Assistant du Cabinet et de la Direction Générale en B2
 - Assistant coordinateur d'équipes en B2
 - Agent de sécurité SSIAP 2 en C1
- Modification d'intitulés de certains métiers pour plus de clarté sur les missions ou affectations des agents concernés :
 - Expert thématique des Solidarités au lieu de Coordinateur technique social
 - Coordinateur administratif et financier au lieu de responsable administratif et financier
 - Assistant archiviste au lieu de Référent archiviste
 - Assistant commercial au lieu de Référent commercial
 - Assistant de communication au lieu de Référent communication
 - Assistant logistique au lieu de Référent logistique
 - Assistant organisation et méthodes au lieu de Référent organisation et méthodes
 - Instructeur patrimoine et foncier au lieu de Référent patrimoine et foncier
 - Technicien santé et sécurité au lieu de Référent santé et sécurité
 - Assistant utilisateurs au lieu de Référent utilisateurs
 - Agent de sécurité SSIAP 1 au lieu d'Agent de sécurité
- Changement de groupe de fonctions des métiers suivants :
 - Directeur adjoint de A2 à A1
 - Directeur de Pôle de A2 à A1
 - Directeur de Pôle adjoint de A3 à A2
 - Responsable de service de A3 à A2
 - Médecin de A3 à A2
 - Vétérinaire de A3 à A2
 - Responsable de service adjoint de A4 à A3
 - Responsable d'unité de A4 à A3
 - Responsable d'unité adjoint de A4 à A3
 - Chargé de mission DTDG de A4 à A3
 - Développeur territorial emploi de A5 à A4
 - Psychologue de A5 à A4
 - Référent ressources humaines de B3 à B2
 - Instructeur comptable et budgétaire de B3 à B2

➤ **Les modifications des montants socles des groupes de fonctions**

- Pour les groupes de fonctions pour les cadres d'emplois de catégorie supérieure :

- A+3 à 1250€ au lieu des 1200 € antérieurs
- Pour les groupes de fonctions de catégorie A :
 - A1 à 1150 € au lieu des 1100 € antérieurs
 - A2 à 1050 € au lieu des 1000 € antérieurs
 - A3 à 850 € au lieu des 900 € antérieurs
 - A4 à 690 € au lieu des 650 € antérieurs
- Pour les groupes de fonctions de catégorie B :
 - B2 à 420 € au lieu des 405 € antérieurs
 - B3 à 370 € au lieu des 320 € antérieurs
- Pour les groupes de fonctions de catégorie C :
 - C1 à 330 € au lieu des 300 € antérieurs
 - C2 à 300 € au lieu des 250 € antérieurs
 - C3 à 270 € au lieu des 220 € antérieurs

Il est ainsi proposé de modifier le référentiel des métiers et ses montants socles 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.

Il est proposé de modifier la sujétion tuteurs pour permettre d'élargir le périmètre des bénéficiaires en y incluant les tuteurs de contrats aidés. Le dispositif est en effet limité à ce jour aux tuteurs de personnes en situation de reclassement professionnel, de stagiaires et de personnes effectuant un service civique.

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.

Il est proposé d'inclure cette modification de la sujétion tuteurs en annexe 3 du rapport.

d) Modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire :

Il est proposé de permettre aux agents en période de projet de transition professionnelle de pouvoir continuer à percevoir une partie de leur régime indemnitaire.

En effet, il paraît souhaitable au vu de la politique favorable menée par la Collectivité de maintien de régime indemnitaire pour les personnes en situation de reclassement professionnel de ne pas freiner les parcours de formation répondant à un besoin de reconversion de ces agents.

Conformément au principe de parité, le versement du régime indemnitaire dans les cas de congé de transition professionnelle ne pourra excéder 80 % du régime indemnitaire socle du groupe de fonction auquel appartenait l'agent avant le bénéfice de ce dispositif.

Il est proposé d'inclure cette modification au sein de l'annexe 5 du rapport.

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

II. Adaptation du règlement du temps de travail des agents des routes

1. Contexte :

Le règlement du temps de travail des agents des routes prévoit (article 6-3-2) la possibilité d'organiser le travail en horaires décalés pour réaliser des travaux spécifiques de fauchage, de réalisation des patrouilles sur autoroutes et voies express, de signalisation, de balisage de chantier et d'interventions diverses.

Cette organisation comporte 2 horaires décalés dits du matin (5h30 – 13h10) et de l'après-midi (12h30 – 20h30).

Beaucoup d'agents des Centres d'Entretien et d'Intervention (CEI) sont revenus sur le créneau de l'après-midi, considérant que la borne du soir est trop tardive et engage fortement la vie familiale notamment.

2. Proposition :

Le créneau d'après-midi 12h30 / 20h30 reste pertinent notamment pour des travaux de balisage sur le réseau à chaussées séparées.

La DRIM propose donc de conserver le créneau 12h30 / 20h30 dans le règlement du temps de travail des agents des routes et de permettre des adaptations sur validation du service routier.

Il est ainsi proposé d'introduire dans l'article 6-3-2 le paragraphe suivant :

« La possibilité est donnée aux chefs des Services Routiers et Autoroutier, après échanges avec les agents, d'adapter les bornes des horaires décalés d'après-midi selon les modalités alternatives suivantes :

- 11h30 - 19h30
- 12h00 - 20h00

Ces horaires s'appliqueront pour un groupe d'agents donné, sur une durée définie et pour des tâches identifiées qui auront été validés par le service routier. »

Au vu de ce qui précède, je vous propose d'approuver le règlement spécifique du temps de travail applicable aux agents des routes de la Collectivité européenne d'Alsace à partir du 1er juillet 2023, tel que présenté en annexe 6 du présent rapport.

III. Attribution d'un complément exceptionnel de rémunération aux assistants familiaux

Afin de pouvoir bénéficier d'un traitement équivalent aux agents de la CeA qui vont se voir attribuer en août 2023, un Complément Indemnitaire Annuel exceptionnel de 200 € brut, il est proposé d'attribuer aux assistants familiaux employés au mois d'août 2023, y compris ceux résidant hors du territoire alsacien, le même montant de 200 € brut sous la forme d'un complément exceptionnel de rémunération versé au mois d'août 2023.

IV. Création d'emplois

Au vu des besoins des services, il vous est proposé d'ajuster le tableau des emplois de la Collectivité par la création des emplois indiqués dans l'annexe 7 du présent rapport.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le tableau des emplois de la Collectivité est modifié en conséquence.

Au vu de ce qui précède, je vous propose :

- d'approuver les modifications du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables aux agents dont le périmètre et les conditions sont précisées dans les annexes 1 à 5 du présent rapport au 1^{er} juillet 2023 ;
- d'approuver le règlement spécifique du temps de travail applicable aux agents des routes de la Collectivité européenne d'Alsace à partir du 1er juillet 2023, tel que présenté en annexe 6 du présent rapport ;
- de décider de l'attribution au mois d'août 2023 aux assistants familiaux de la Collectivité européenne d'Alsace, y compris ceux résidant hors du territoire alsacien, employés ce même mois, d'un complément exceptionnel de traitement à hauteur de 200 € brut par agent, les crédits étant inscrits au budget de l'aide sociale à l'enfance ;
- d'approuver la création des emplois listés à l'annexe 7 et de modifier le tableau des emplois de l'administration en conséquence.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.