



## Commission des finances et des affaires générales

### 5 - Administration générale

#### Nouveau régime indemnitaire du Département

##### Rapport n° CG/2011/51

**Service Chef de file :**

Direction des ressources humaines

**Service(s) associé(s) :**

Résumé :

Mise en place d'un nouveau régime indemnitaire basé sur l'instauration d'une prime de fonction et de résultats pour tous les agents titulaires, stagiaires et contractuels du département du Bas-Rhin.

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale donne compétence, en son article 88, aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales, pour fixer les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat.

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié fixe ces limites par rapport aux régimes dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. La liste des textes applicables par grade est jointe en annexe 1 du présent rapport.

Actuellement, le régime indemnitaire des agents de la collectivité est peu lisible car composé d'une mosaïque de primes et d'indemnités versées sans cohérence ni vision d'ensemble. Par ailleurs, ce régime indemnitaire est fonction du cadre d'emplois et du grade détenu par chaque agent, introduisant, au fil des années, des disparités entre les agents issus de filières différentes.

Engagée en 2010, la refonte du régime indemnitaire du département du Bas-Rhin a fait l'objet d'une délibération le 14 décembre dernier. Cette délibération a présenté l'architecture générale du nouveau régime indemnitaire, suite à l'avis favorable du comité technique paritaire (CTP) du 22 novembre 2010. Il a notamment été décidé la mise en œuvre d'un nouveau régime indemnitaire basé sur les métiers et composé d'une prime de fonction valorisant le métier exercé et les sujétions spéciales et d'une prime de résultat, en poursuivant 3 objectifs qui s'inscrivent dans les valeurs du Conseil Général du Bas-Rhin, à savoir :

- Equité
- Lisibilité
- Transparence.

Il a également été décidé l'harmonisation de la déduction pour absentéisme pour tous les agents de la collectivité. Il a par ailleurs été convenu avec les représentants du personnel, d'une clause de sauvegarde garantissant l'absence de perte individuelle de régime indemnitaire lors de la mise en œuvre du dispositif et d'une évolution de 10 % sur 3 ans de l'enveloppe dédiée au régime indemnitaire.

Ces orientations sont conformes à l'introduction dans le statut général d'une meilleure prise en compte des critères liés à la performance individuelle et collective dans l'attribution et la répartition des primes au sein des trois fonctions publiques, réalisée par l'article 38 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social.

L'introduction de la prime de fonctions et résultats (PFR) dans la fonction publique territoriale est réalisée de manière progressive, par comparabilité avec le corps de référence de l'Etat. Au 1er janvier 2011, les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale bénéficiant de la PFR sont ceux des administrateurs territoriaux et des attachés territoriaux.

Le présent rapport intègre ces nouvelles références réglementaires et s'appuie sur la circulaire du 27 septembre 2010 relative à la prime de fonctions et de résultats dans la fonction publique territoriale. L'architecture du régime indemnitaire, conformément à la délibération du 14 décembre 2010, s'appuie sur ces modalités en instaurant une prime de fonction et de résultats pour l'ensemble des personnels du département du Bas-Rhin, titulaires, stagiaires et contractuels, à l'exception des adjoints administratifs d'été, tout en restant dans la limite réglementaire des textes actuellement en vigueur et applicables actuellement aux différents cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale (FPT) et ceci en référence aux textes de l'Etat (Cf. annexe 1). Le cadre réglementaire du régime indemnitaire sera mis à jour au fur et à mesure de l'évolution et de l'entrée en vigueur des textes pour les cadres d'emplois concernés. Ainsi, le montant total de la PFR ne pourra excéder les maxima réglementaires actuellement applicables.

Le présent rapport vise à détailler les modalités techniques et managériales de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire, en déclinaison de la délibération d'orientation de décembre 2010 rappelée ci-dessus. Ces modalités ont été examinées lors des CTP des 15 mars et 5 juillet 2011 qui ont émis un avis favorable aux propositions faites.

Ainsi, il est proposé que le régime indemnitaire des agents de la collectivité se compose des éléments suivants :

- D'une prime de fonction versée mensuellement
- D'une prime de résultats qui sera composée de deux parties :
  - Une prime de parcours professionnel mensuelle pour la part fixe, à laquelle pourront se rajouter des sujétions liées à la personne
  - Une prime de résultats annuelle pour la part variable

Les régimes indemnitaires actuels seront intégralement repris dans le nouveau dispositif conformément à la garantie donnée de maintien du régime indemnitaire (RI) actuel à l'ensemble des agents de la collectivité.

## **1. Une prime de fonction**

La prime de fonction a été basée sur les métiers conformément au référentiel soumis au CTP le 30 mai 2008, modifié et soumis au CTP du 5 juillet 2011 et conformément au calibrage des métiers soumis à la délibération du 14 décembre 2010.

Les 154 métiers que compte la collectivité ont été classés en 7 fonctions :

- Fonction 1 : Direction générale
- Fonction 2 : Management stratégique
- Fonction 3 : Management opérationnel
- Fonction 4 : Management études et projets, appui au pilotage
- Fonction 5 : Assistance et mise en œuvre opérationnelles
- Fonction 6 : Management de proximité
- Fonction 7 : Opérationnel

Dans chacune des fonctions, peuvent être identifiées des niveaux de responsabilité (cf. annexe 2).

Il est proposé d'accorder l'attribution, pour chacun des niveaux de responsabilité, d'un montant minimal, appelé « cible », de prime de fonction (cf. annexe 3).

A titre individuel, la prime de fonction peut être supérieure à la cible dans le cadre du principe du maintien du RI aux agents en poste.

## **2. Une prime de résultats**

La prime de résultats, quant à elle, est composée :

- D'une prime de parcours professionnel mensuelle fixe,

- o D'une prime de résultats annuelle versée en une fois, sous forme de bonus, récompensant la manière de servir et l'atteinte des objectifs de l'année passée.

Selon les cas, les agents bénéficieront de l'un ou l'autre de ces éléments, ou des deux.

a. La prime de parcours professionnel

La prime de parcours professionnel vise à reconnaître l'expérience acquise durant la carrière de l'agent. Elle est déterminée, pour les agents en place, par le montant correspondant à la garantie de maintien du régime indemnitaire existant, et lui reste acquise.

b. La prime de résultats annuelle

L'agent pourra bénéficier le cas échéant, d'une prime de résultat annuelle versée en une seule fois, suite à l'entretien annuel d'évaluation, dont les montants maxima sont définis ci-dessous :

<b>Fonction</b>	<b>Prime de résultat annuelle maximum*</b>
1 Direction générale	2 000 €
2 Management stratégique	1 400 €
3 Management opérationnel	1 000 €
4 Management études et projets et appui au pilotage	900 €
5 Assistance et mise en œuvre opérationnelle	600 €
6 Management de proximité	400 €
7 Opérationnel	200 €

\* Pour un agent ayant une quotité de travail à 100%

Cette prime de résultats annuelle (calculée annuellement en fonction de l'enveloppe financière dégagée) constituera un plus pour l'ensemble des agents de la collectivité. Elle est fonction de la manière de servir (critères de maîtrise du poste), de l'atteinte des objectifs et du présentisme. Elle sera remise en question chaque année.

c. La prime de présentisme

Pour les fonctions 1 à 5, la notion de présentisme est intégrée aux critères de la manière de servir de la fiche d'évaluation, au titre de l'engagement professionnel, critères dont il est tenu compte dans l'attribution de la prime de résultat annuelle en lien avec l'atteinte des objectifs.

Pour les fonctions 6 et 7, le présentisme fera l'objet d'une valorisation spécifique, intégrée à la prime de résultat annuelle liée à l'atteinte des objectifs et la manière de servir. Elle est calculée de la façon suivante, quel que soit le motif d'absence sauf cas de grèves :

<b>Nombre de jours d'absence sur l'année écoulée</b>	<b>Montant annuel de la prime de présentisme*</b>
0 jour d'absence	100 €
De 1 à 3 jours d'absence	50 €
Plus de 3 jours d'absence	0 €

\* Pour un agent ayant une quotité de travail à 100%

### **3. Des sujétions liées au poste ou à la personne**

En complément, pourront éventuellement s'ajouter une ou plusieurs sujétions liées au poste ou à la personne.

Les sujétions liées au poste sont des contraintes nécessaires dans le cadre des missions de l'agent et qui confèrent des responsabilités spécifiques et des obligations complémentaires

(ex. agent titulaire remplaçant, gestion d'un budget annexe...). Les sujétions seront mentionnées dans la fiche de poste.

Les sujétions liées à la personne sont des contraintes nécessaires, assumées au bénéfice du département, indépendamment du poste occupé (ex : chef d'établissement, correspondant sécurité...).

L'annexe 4 définit chacune des sujétions et précise le montant de régime indemnitaire supplémentaire auquel ouvre droit cette sujétion. Ce montant sera versé à compter de 2012.

#### **4. Une déduction pour absentéisme harmonisée**

Aujourd'hui la collectivité pratique deux modalités distinctes de déduction pour absentéisme sur le régime indemnitaire :

- 5/30ème par journée d'absence pour les adjoints techniques des collègues
- 1/60ème par journée d'absence pour les autres agents de la collectivité

Cette déduction s'applique sur la totalité des primes composant le régime indemnitaire.

Dans le cadre de la réforme du régime indemnitaire, il est proposé d'harmoniser le taux d'abattement sur le régime indemnitaire et de maintenir l'assiette et les modalités d'application, afin d'appliquer une déduction pour absentéisme identique pour l'ensemble des agents. Ainsi, cette déduction sera de 1/60ème par journée d'absence pour maladie ordinaire (y compris cure thermale et hospitalisation) et garde d'enfant malade quelle que soit la durée de l'absence. Ce dispositif s'appliquera à chaque absence, sur la prime de fonction et la prime de parcours professionnel.

#### **5. La suppression de primes et indemnités spécifiques**

Afin de rendre le régime indemnitaire des agents plus lisible, il est décidé de supprimer certaines primes et indemnités spécifiques à certaines fonctions dans le nouveau régime indemnitaire. Les primes supprimées sont intégrées dans le calcul de la prime de fonction, qui s'y substitue.

Ainsi est supprimée la prime de fonction informatique définie par le décret 71-43 du 29 avril 1971 relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics affectés au traitement de l'information et instituée par la délibération du Conseil Général du 9 septembre 1974.

Par ailleurs est également supprimée, l'indemnité de chaussures et petit équipement définie par le décret n°74-720 du 14 août 1974 relatif au taux de l'indemnité de chaussures et de petit équipement susceptible d'être allouée à certains fonctionnaires et agents de l'Etat, ainsi que l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants définie par le décret n°67-624 du 23 juillet 1967 qui en fixe les modalités d'attribution et les taux. Ces deux indemnités ont été instituées par les délibérations du Conseil Général du 19 août 1991 et du 30 novembre 1992.

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

*Sur proposition de la commission des finances et des affaires générales, et après avis du comité technique paritaire lors de ses réunions des 15 mars 2011 et 5 juillet 2011, le Conseil Général du Bas-Rhin :*

*o Confirme les éléments de la délibération du 14 décembre 2010 et décide l'instauration d'une prime de fonction et de résultats (PFR) pour tous les agents titulaires, stagiaires et contractuels de la collectivité, à l'exception des adjoints administratifs d'été*

*o Dit que cette PFR s'appuiera sur les primes et indemnités instituées en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, pour chaque cadre d'emplois, conformément aux décrets cités en annexe 1 du présent rapport, dans la limite des plafonds réglementaires, tout en garantissant aux agents le maintien de leur régime indemnitaire actuel et une augmentation globale de l'enveloppe consacrée au régime indemnitaire de 10 % sur 3 ans*

*o Supprime les primes et indemnités suivantes :*

- La prime de fonction informatique (décret 71-43 du 29 avril 1971)*
- L'indemnité de chaussures et petit équipement (décret n°74-720 du 14 août 1974)*
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (décret n°67-624 du 23 juillet 1967)*

*o Adopte les modalités pratiques de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire à savoir :*

*- asseoir la prime de fonction sur les métiers classés en 7 fonctions, répartis en niveaux de responsabilité conformément à l'annexe 2 du présent rapport*

*- approuver la nomenclature des métiers et le classement des 154 métiers en 7 fonctions qui sont les suivantes : (Cf. annexe 2 et 5)*

*Fonction 1 : Direction générale*

*Fonction 2 : Management stratégique*

*Fonction 3 : Management opérationnel*

*Fonction 4 : Management études et projets, appui au pilotage*

*Fonction 5 : Assistance et mise en œuvre opérationnelles*

*Fonction 6 : Management de proximité*

*Fonction 7 : Opérationnel*

*Ces éléments seront mis à jour annuellement*

*- décider, dans le cadre de la constitution de la prime de fonction et de résultat, du maintien aux agents en poste du RI acquis à la date où la délibération devient exécutoire*

*- décider la constitution de la prime de fonction sur la base d'un montant mensuel cible pour chaque niveau de responsabilité conformément à l'annexe 3 du présent rapport*

*- décider que la prime de résultats comportera :*

*Une part fixe appelée prime de parcours professionnel mensuelle*

*Et une part variable annuelle versée sur la base des évaluations. Cette prime de résultat annuelle est conditionnée par l'atteinte d'objectifs en nombre limité, sous réserve que l'agent soit adapté à son poste en fonction des critères de maîtrise du poste ; par ailleurs, pour les fonctions 6 et 7, intervient une valorisation spécifique sous forme de prime de présentisme dont les montants et les modalités sont définies dans le présent rapport*

*- adopter les montants maxima de cette prime par fonction conformément au présent rapport*

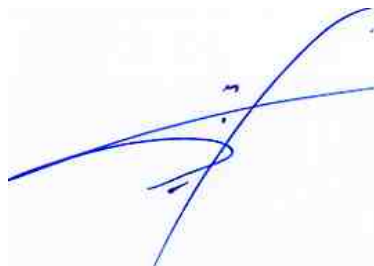
*- décider de la mise en place de sujétions :*

*d'une part, liées au poste – gestion d'un budget annexe, secrétaire assistante de DGA, membre d'une équipe de remplacement et adjoint au N+1 - qui se rajouteront à la prime de fonction ;  
d'autre part, de la mise en place de sujétions liées à la personne – Chef d'établissement, correspondant sécurité et remplacement d'un collègue absent depuis plus de 30 jours - qui se rajouteront à la prime de parcours professionnel.  
Attribue pour chacune d'entre elles un montant mensuel correspondant à l'annexe 4 du présent rapport.*

*o Harmonise la déduction pour absentéisme pour tous les agents, soit 1/60ème par jour d'absence (maladie ordinaire, y compris cure thermique et hospitalisation et garde d'enfant malade). Ce dispositif s'appliquera sur l'ensemble du régime indemnitaire à l'exception de la prime de résultat annuelle.*

Strasbourg, le 01/09/11

Le Président,



Guy-Dominique KENNEL