



**Ressources humaines
Evolution du régime indemnitaire**

Rapport n° CG/2013/120

Service Chef de file :

Direction des ressources humaines

Service(s) associé(s) :

Résumé :

Après trois années de fonctionnement du nouveau régime indemnitaire, l'enquête ' travailler ensemble au CG67 ' réalisée en 2012 a mis en lumière la nécessité de réaliser un bilan afin d'en consolider les principes et d'en améliorer certaines modalités.

La présente délibération a pour objectif d'apporter les ajustements nécessaires à plusieurs composantes du régime indemnitaire.

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 régime indemnitaire du département du Bas-Rhin a fait l'objet d'une refonte par délibération du 14 décembre 2010, qui a présenté l'architecture générale du nouveau régime indemnitaire. La délibération du 19 septembre 2011 a détaillé les modalités techniques et managériales de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire, qui se compose des éléments suivants :

- d'une prime de fonction versée mensuellement,
- d'une prime de résultat, composée de 2 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 résultat annuelle pour la part variable.

Ce nouveau dispositif visait à mieux tenir compte des métiers et des responsabilités exercées par les agents, tout en valorisant leur engagement professionnel à travers la prime de résultat annuelle.

Après trois années de fonctionnement du dispositif, l'enquête « travailler ensemble au CG67 » a mis en lumière la nécessité de réaliser un bilan du nouveau régime indemnitaire afin d'en consolider les principes et d'en améliorer certaines modalités.

La présente délibération a pour objectif d'apporter les ajustements nécessaires à plusieurs composantes du régime indemnitaire, portant respectivement sur le montant cible des métiers de chef d'équipe et de responsable d'unité, sur la prime de présentisme, sur la prime de résultat annuelle, sur la sujétion « remplacement d'un collègue absent » et sur la valorisation de la mobilité géographique dans la prime de parcours professionnel. Par ailleurs, compte tenu de l'enjeu d'attractivité du recrutement des médecins territoriaux de PMI, la prise en compte d'une indemnité spécifique à la fonction publique territoriale est envisagée au niveau du socle indemnitaire servant de base au régime indemnitaire des médecins de PMI.

I-MODIFICATIONS APPORTÉES AU RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DU CONSEIL GÉNÉRAL

1) Revalorisation des primes de fonction cibles de chef d'équipe et de responsable d'unité

La délibération du 19 septembre 2011 présente dans son annexe 4 les différents montants cibles de la prime de fonction : elle fixe le montant de la prime de fonction cible du chef d'équipe à 120€ mensuels et celle du responsable d'unité à 420 € mensuels.

Le métier de chef d'équipe a fait l'objet d'une analyse approfondie dans le cadre de l'étude CTCG et a été scindé entre un métier d'encadrement des équipes et un métier d'expertise. La revalorisation de la prime de fonction de 120€ à 140€ mensuels du métier de chef d'équipe encadrant permettrait d'accroître l'attractivité du métier d'encadrant, pour lequel des difficultés de recrutement sont apparues dans certains secteurs géographiques.

Le relèvement de la prime de fonction s'appliquera à l'ensemble des chefs d'équipe de la collectivité assurant une fonction d'encadrement de proximité (chefs d'équipe bacs rhénans, chefs d'équipe du Parc d'Erstein, responsables de restauration en collèges) soit 80 agents.

Le métier de responsable d'unité constitue un niveau essentiel entre le management stratégique et les agents du Département. Les responsables d'unité bénéficient aujourd'hui d'une prime de fonction cible (420 euros), sensiblement inférieure à celle des experts de haut niveau que certains d'entre eux sont appelés à encadrer (550 euros). La prime de fonction des chefs de service adjoint est quant à elle fixée à 550 euros.

Dans un souci de cohérence et de valorisation de leurs responsabilités, il est proposé de revaloriser la prime de fonction des responsables d'unité à 500 euros mensuels.

L'annexe 4 ci-jointe récapitule les différentes primes de fonction cibles.

2) Evolution de la prime de présentisme.

La délibération du 19 septembre 2011 présente dans son annexe 5 les modalités de versement de la prime de présentisme.

Cette prime a permis d'apporter un complément de rémunération important aux agents des fonctions 6 et 7 ayant eu moins de 3 jours d'absence par an. Au titre de l'année 2012, 60 000€ ont été consacrés à cette prime.

En termes d'ajustement du dispositif, il est prévu de ne plus comptabiliser les jours d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le décompte des jours d'absence et de prévoir un montant dégressif en fonction du nombre de jour d'absence. Les montants seraient ainsi les suivants : pas d'absence : 100€, 1 jour d'absence : 75€, 2 jours d'absence : 50€ et 3 jours d'absence : 25€.

L'annexe 5 ci-jointe récapitule ces différentes propositions.

3) Révision des montants de la prime de résultat annuelle maximum.

La délibération du 19 septembre 2011 présente dans son annexe 6 les montants maximum annuels de la prime de résultat annuelle susceptible d'être versée aux agents relevant d'une des 7 fonctions déterminées.

Afin d'assurer un rééquilibrage significatif des montants individuels de la prime de résultat annuelle en faveur des agents de la fonction 7, les montants plafonds seront revalorisés de la manière suivante :

Fonction	Prime de résultat annuelle maximum*
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	800€
6. Management de proximité	600€
7. Opérationnel	400€

*pour un agent ayant une quotité de travail de 100%

A travers un nouvel abondement de l'enveloppe allouée à la prime de résultat annuelle, l'objectif est d'aboutir à des montants individuels de l'ordre de 250 euros pour les agents de la fonction 7 (quotité pleine).

L'annexe 6 ci-jointe récapitule ces propositions.

4) Ajustement de la sujétion «remplacement d'un collègue absent ».

La délibération du 19 septembre 2011 détermine dans son annexe 7 les différentes sujétions liées au poste ou à la personne versées à compter de 2012, et précise le montant de régime indemnitaire supplémentaire auquel ouvre droit cette sujétion.

La sujétion « remplacement d'un collègue absent » d'un montant de 100€ mensuels est actuellement accordée aux agents qui assurent le remplacement d'un collègue absent pour une durée supérieure à 30 jours (hors congés annuels) lorsque celui-ci ne fait pas l'objet d'un remplacement sur son poste. Cette sujétion peut être répartie entre 3 collègues au maximum lorsque ces derniers assurent chacun une partie de la charge de travail de l'agent absent.

La limitation du nombre de bénéficiaires à 3 s'est avérée non adaptée aux situations des équipes nombreuses (CMS, CTCG...) où le remplacement fait l'objet d'un investissement de l'ensemble de l'équipe.

Il est dès lors proposé de limiter le nombre de bénéficiaires à 10.

Par ailleurs, la sujétion est versée à l'issue du remplacement. Cependant, en cas d'absence de longue durée, la mise en paiement serait effectuée après un délai de 3 mois.

Enfin, il est envisagé d'augmenter le montant mensuel de la sujétion et de le porter à 150€.

L'annexe 7 ci-jointe récapitule ces différentes propositions.

5) Valorisation financière de la mobilité

La perte de pouvoir d'achat induite par un éloignement de sa résidence familiale constitue un frein récurrent à la mobilité interne. Afin d'encourager ces mouvements et de faciliter l'évolution professionnelle des agents du Département, il est proposé d'abonder la prime de parcours professionnel pour valoriser la mobilité, dans la limite d'une fois tous les 3 ans.

Les bénéficiaires visés sont les agents effectuant une mobilité géographique qui provoque un éloignement supplémentaire de leur résidence familiale, à l'exception des mobilités intervenant au sein du territoire de la CUS.

Dans ces conditions, les agents réalisant une mobilité géographique bénéficieront d'une revalorisation de leur prime de parcours professionnel de 60 euros bruts mensuels.

6) Périmètre des bénéficiaires du régime indemnitaire du Département

De par son caractère facultatif, le régime indemnitaire est un outil essentiel de la politique salariale de la collectivité, qui doit prioritairement bénéficier aux agents permanents du Département.

Dans un souci d'équité et de cohérence vis-à-vis des personnels, et afin de financer en partie les mesures de la présente délibération, il est proposé de ne pas accorder de régime indemnitaire aux agents contractuels sur poste non permanent (accroissement saisonnier et temporaire, remplacement de congé maternité, parental, maladie, compensation de temps partiel...) ayant moins d'un an d'ancienneté dans la collectivité. Au terme de cette première année, ces agents pourraient bénéficier de l'ensemble des accessoires du régime indemnitaire.

En conséquence, la prime de fonction et de résultat est attribuée à l'ensemble des agents titulaires, stagiaires et contractuels de la collectivité, à l'exception des agents contractuels sur poste non permanent réunissant moins d'un an d'ancienneté.

II- Médecins de PMI – Références règlementaires des primes et indemnités

Le Département du Bas-Rhin partage avec l'Etat et les organismes de sécurité sociale la mise en œuvre de la politique de protection et de promotion de la santé de l'enfant et de la famille, selon des missions définies dans le Code de la Santé Publique, notamment par le biais d'une offre de soins et de prévention assurée par des professionnels de santé, comprenant entre autre des médecins, des sages-femmes et des puéricultrices.

Certaines activités résultant de cette offre de soins, relèvent de la compétence exclusive du médecin (consultations de pédiatrie, de gynécologie et d'obstétrique pathologique) et ne peuvent être mises en œuvre par aucun autre professionnel. Or, l'offre d'emplois du Département s'avère peu attractive en ce qui concerne le métier de médecin de PMI alors même que les besoins de la population sont croissants dans un contexte de conjoncture économique qui précarise de plus en plus de familles. Par ailleurs, de nombreux départs à la retraite de médecins de PMI sont prévus dans les prochaines années.

Aussi, afin d'améliorer l'attractivité de ce métier et d'éviter des vacances de postes lors des prochains départs, il est proposé de rajouter au socle indemnitaire servant de base au régime indemnitaire des médecins de PMI, constitué de la prime de fonctions et de résultat, l'indemnité forfaitaire de sujétions spéciales susceptibles d'être allouée aux médecins à temps complet des services départementaux de PMI, instaurée par arrêté du 1^{er} juin 1970 et modifiée par arrêté du 11 janvier 1988.

L'arrêté du 11 janvier 1988 a fixé les taux maximums annuels suivants :

- Médecin de PMI hors classe : 2 230,17€,
- Médecin de PMI 1^{ère} classe : 2 101,51€,
- Médecin de PMI de 2^{ème} classe : 1 972,84€,

Ces taux seront pris en compte au niveau des plafonds règlementaires encadrant le versement de la prime de fonctions et de résultat.

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 du 5 décembre 2013, le Conseil Général :

- décide d'apporter les modifications suivantes au régime indemnitaire des agents du Département, adopté par délibération du 19 septembre 2011 :

o Revalorisation de la prime de fonction cible de chef d'équipe et de responsable d'unité, conformément à l'annexe 4 jointe au présent rapport,

o Evolution de la prime de présentisme conformément à l'annexe 5 jointe au présent rapport,

o Révision des montants maximum de la prime de résultat annuelle, conformément à l'annexe 6 jointe au présent rapport,

o Ajustement de la sujétion « remplacement d'un collègue absent » conformément à l'annexe 7 jointe au présent rapport,

o Valorisation de la mobilité géographique dans la prime de parcours professionnel, pour les agents qui s'éloignent de leur résidence familiale, en dehors des mobilités intervenant au sein du territoire de la CUS, à hauteur de 60 euros bruts mensuels et dans la limite d'une fois tous les 3 ans

- décide d'attribuer le régime indemnitaire à l'ensemble des agents titulaires, stagiaires et contractuels de la collectivité, à l'exception des agents contractuels sur poste non permanent ayant moins d'un an d'ancienneté dans la collectivité

- décide d'ajouter au socle indemnitaire des médecins de PMI, constitué de la prime de fonctions et de résultat, l'indemnité forfaitaire de sujétions spéciales susceptibles d'être allouée aux médecins à temps complet des services départementaux de PMI.

Strasbourg, le 18/11/13

Le Président,



Guy-Dominique KENNEL