

**5 - Administration générale**

**Régime indemnitaire**

**Rapport n° CG/2015/13**

**Service Chef de file :**

Direction des ressources humaines

**Service(s) associé(s) :**

**Résumé :**

Le présent rapport fait suite à l'annulation du dispositif indemnitaire mis en place par délibération du 19 septembre 2011 par la cour administrative d'appel de Nancy en date du 4 décembre 2014, au motif de la méconnaissance du principe de parité entre les agents relevant des différentes fonctions publiques. Il s'avère nécessaire de ce fait de prendre une nouvelle délibération, afin de donner un cadre juridique au versement du régime indemnitaire aux 3 000 agents de la collectivité.

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 et de leurs établissements publics pour fixer les régimes indemnitaires de leurs agents dans la limite de ceux dont bénéficient les fonctionnaires des services 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.

Sur cette base, le régime indemnitaire des agents du Département a été mis en place par délibération du 30 novembre 1992, et amendé à diverses reprises en fonction de l'évolution du cadre légal et réglementaire.

Il a ensuite été profondément modifié par les délibérations des 13 et 14 décembre 2010 et du 19 septembre 2011. Cette réforme s'appuyait sur l'introduction dans le statut général de la fonction publique, par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, de la possibilité de prendre 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.

Ce nouveau régime indemnitaire était l'expression à la fois d'une politique salariale et managériale à l'égard des personnels. Il avait en effet pour objectif de récompenser l'engagement et le professionnalisme des agents du Conseil Général, à travers l'instauration d'un dispositif reposant, d'une part, sur le métier et le niveau de responsabilité des agents, et d'autre part, sur leur maîtrise du poste et l'atteinte de leurs objectifs annuels.

Ce régime indemnitaire était constitué de deux primes :

- une prime de fonction basée sur les métiers classés en sept fonctions, et répartis en niveau de responsabilité
- une prime de résultat comportant une part fixe mensuelle (prime de parcours professionnel) et une part variable annuelle, versée sur la base des évaluations annuelles. Cette prime de résultat était conditionnée par l'atteinte d'objectifs en nombre limité.

D'autres composantes, favorables aux agents, ont enrichi ce régime indemnitaire :

- pour les fonctions 6 (management de proximité) et 7 (opérationnel), une valorisation spécifique était prévue sous forme de « prime de présentisme » accordée aux agents ayant moins de trois jours d'absence dans l'année

- des sujétions liées au poste (gestion d'un budget annexe, secrétaire-assistante de directeur général adjoint, membre d'une équipe de remplacement, adjoint au N+1) dont le montant se rajoutait à la prime de fonction
- des sujétions liées à la personne (chef d'établissement, correspondant sécurité et remplacement d'un collègue absent depuis plus de trente jours) dont le montant se rajoutait à la prime de parcours professionnel.

Nonobstant l'architecture mise en place par la collectivité pour son régime indemnitaire, celui-ci était bien construit sur les primes et indemnités instituées en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 pour chaque cadre d'emplois, dans les limites des plafonds réglementaires. Il convient de relever qu'il a constitué une avancée certaine pour les agents, compte tenu du maintien effectif de leur régime indemnitaire antérieur accompagné d'une augmentation globale de 10% sur 3 ans de l'enveloppe consacrée au régime indemnitaire. De l'ordre d' 1,1 million d'euros, cette enveloppe supplémentaire a permis de financer le rattrapage des primes de fonction de 880 agents et de réduire la disparité entre les différentes filières.

Cependant, l'analyse effectuée par le Département au regard des possibilités ouvertes par le nouveau dispositif législatif mis en œuvre au niveau de l'Etat et la mise en œuvre d'un régime indemnitaire s'inspirant de l'architecture de la prime de fonctions et de résultats, a été contestée devant le juge administratif par le Syndicat CFTC. La cour administrative d'appel de Nancy a conclu à l'illégalité du nouveau dispositif mis en place par délibération du 19 septembre 2011 et a procédé à son annulation. La cour a en effet considéré que le Département du Bas-Rhin a entendu appliquer le dispositif de la prime de fonctions et de résultats de façon anticipée à l'ensemble de ses agents, sans attendre l'édiction, pour les grades concernés de la fonction publique de l'Etat, des arrêtés interministériels prévus. Au surplus, le département a fixé ce régime indemnitaire non pas selon le grade des agents comme pour la fonction publique de l'Etat, mais par métiers regroupés par fonctions qu'il a lui-même déterminés. De ce fait, la délibération du 19 septembre 2011 a méconnu le principe de parité entre les agents relevant des différentes fonctions publiques, et est donc entachée d'une erreur de droit.

Cette annulation impose au Département d'appliquer le régime indemnitaire immédiatement antérieur à celui annulé. Du fait des modifications réglementaires intervenues depuis décembre 2010, il s'avère nécessaire, à présent, de redéfinir le régime indemnitaire applicable à chaque cadre d'emplois et de rappeler les principes généraux qui vont régir son attribution aux agents. Ladite annulation n'a aucune incidence sur le versement de la prime du Département, qui reste régie par la délibération de la Commission permanente du Conseil Général du 28 avril 1997.

Le dispositif présenté ci-après a été soumis pour avis au Comité technique du 23 février 2015.

## **I – Composantes et modalités d'attribution du régime indemnitaire**

Le régime indemnitaire des agents du Département est constitué des primes et indemnités précisées respectivement en annexe I (primes et indemnités communes à plusieurs filières) et II (primes et indemnités spécifiques par filière).

Ce régime indemnitaire est établi conformément aux dispositions du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié qui fixe les limites du régime indemnitaire déterminé par une collectivité par rapport aux régimes dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions dans des grades équivalents.

Compte tenu des motifs de l'annulation du régime indemnitaire instauré par la délibération de 2011, à savoir la méconnaissance du principe de parité entre les agents relevant des différentes fonctions publiques, dans la construction du régime indemnitaire et non dans l'équivalence des montants qui était respectée, la délibération propose que le régime à instaurer le soit hors bonus, sujétion de remplacement pour collègue absent et prime de

présentisme. En effet, réintroduire des dispositions de ce type fragiliserait la délibération en cas de nouveau recours, alors même qu'une délibération doit être prise de façon urgente afin de sécuriser, tant pour l'ordonnateur que pour le payeur départemental, le versement des rémunérations des agents.

Une réflexion complémentaire pourra s'engager afin de faire évoluer le régime indemnitaire, notamment en fonction du cadre de référence posé pour l'ensemble de la fonction publique territoriale.

L'objectif immédiat du Département est bien de tendre à ce que les agents puissent percevoir, individuellement, le même montant de régime indemnitaire mensuel que précédemment, à savoir l'équivalent de la prime de fonctions, de la prime de parcours professionnel et des sujétions autres que celle de remplacement pour collègue absent. Chaque agent sera destinataire d'un arrêté individuel d'attribution.

## **II – Principes généraux**

Les principes généraux régissant l'attribution du régime indemnitaire, déjà adoptés par délibérations antérieures, sont détaillés ci-dessous.

### **1) Périmètre du régime indemnitaire**

Le régime indemnitaire est mis en place afin de permettre l'attribution d'une indemnité mensuelle aux fonctionnaires titulaires, aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels dès lors qu'une disposition spécifique de leur acte de recrutement le précise.

Toutefois ne peuvent bénéficier du régime indemnitaire les agents contractuels sur poste non permanent (accroissement saisonnier et temporaire, remplacement de congé maternité, de congé parental, de congé de maladie, compensation de temps partiel ...) ayant moins d'un an d'ancienneté dans la collectivité. Au terme de cette première année, les agents contractuels pourront bénéficier de l'ensemble des accessoires du régime indemnitaire.

En cas d'exercice de fonctions à temps partiel, l'attribution des primes et indemnités intervient au prorata du temps effectué.

### **2) Absentéisme**

Par délibération du 17 décembre 1996, le principe de la retenue pour absentéisme a été adopté.

Elle est de 1/60<sup>ème</sup> par journée d'absence et s'applique dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence du fait d'un congé pour maladie ordinaire (y compris cure thermale, hospitalisation, et garde d'enfant malade) à l'exclusion des congés de longue maladie et des congés de longue durée pour l'ensemble des agents de la collectivité.

Cette retenue s'applique de manière uniforme à l'ensemble des agents de la collectivité.

### **3) Heures supplémentaires**

Conformément aux décrets n°2002-60 du 14 janvier 2002 et n°2002-598 du 25 avril 2002 relatifs aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être attribuées aux fonctionnaires et agents de droit public concernés, exerçant des fonctions dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées.

#### 4) Indemnité pour travail dominical régulier

Conformément au décret n° 2002-857 du 3 mai 2002 relatif à l'indemnité pour travail dominical régulier susceptible d'être allouée à certains personnels du ministère de la culture et de la communication et à l'arrêté du 3 mai 2002, l'indemnité pour travail dominical régulier est attribuée aux adjoints territoriaux du patrimoine soumis à une obligation régulière de travail dominical, dès lors qu'ils travaillent effectivement dix dimanches.

L'indemnité pour travail dominical régulier et sa majoration sont exclusives de toute autre indemnisation au même titre, notamment des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, et de l'indemnité pour service de jour férié.

#### 5) Indemnité pour service de jour férié

Conformément au décret n°2002-856 du 3 mai 2002 relatif à l'indemnisation des personnels des corps d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture et de la communication et des techniciens des services culturels et des bâtiments de France effectuant leur service un jour férié, l'indemnité pour service de jour férié est attribuée aux adjoints territoriaux du patrimoine effectuant leur service un jour férié.

Elle est exclusive de toute autre indemnisation au même titre, notamment des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et de l'indemnité pour travail dominical régulier.

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 23 février 2015, le Conseil Général approuve la mise en œuvre du régime indemnitaire, tel que défini par les annexes I et II jointes à la présente délibération, et conformément aux principes généraux rappelés au titre du périmètre du régime indemnitaire, de l'absentéisme, de l'attribution des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et des indemnités pour travail dominical et pour service un jour férié.*

Strasbourg, le 11/02/15

Le Président,



Guy-Dominique KENNEL