

# **Projet de Délibération du Conseil Municipal**

du 10 décembre 2015

\*\*\*\*\*

## **Projet n° : 10 Refonte du régime indemnitaire des agents communaux**

\*\*\*\*\*

### **Exposé**

La Commune a engagé une réflexion sur le régime indemnitaire en relation avec les représentants syndicaux.

Le régime actuel de la Ville de DONGES poursuit le but d'harmoniser les situations à responsabilités comparables et de valoriser les fonctions tout en respectant les dispositions réglementaires en vigueur.

La modification du régime indemnitaire entend répondre aujourd'hui aux objectifs suivants :

- Volonté de ne pas pénaliser une catégorie d'agents par rapport à une autre (techniques, administratifs...)
- Favoriser la prise de responsabilité sur la base de critères définis
- Favoriser l'investissement professionnel sur la base de critères définis
- Favoriser l'assiduité dans un souci d'équité
- Traduire dans le régime indemnitaire les insuffisances professionnelles notoires

En aucun cas, la présente modification n'envisage de poursuivre une préoccupation d'économie financière.

A ce titre, il convient d'aller vers une modulation plus large du régime indemnitaire à l'exemple de ce que pratiquent la plupart des communes.

Les critères généralement utilisés sont au nombre de trois :

- La prise en compte des responsabilités exercées
- La reconnaissance de la manière de servir
- La prise en compte de la présence au travail

De façon à pouvoir réaliser un bilan des mesures adoptées, il est proposé que la présente délibération ne s'applique dans un premier temps que pour une durée d'un an.

## Proposition

Au vu de ces considérations, il est proposé le projet de modification du régime indemnitaire suivant, examiné en concertation avec les partenaires sociaux :

### **PRIME LIEE AUX FONCTIONS** *(part fixe)*

Celle-ci est établie en vue de :

- Favoriser la prise de responsabilités sur la base de critères définis

Dans ce cadre, il est proposé de définir au sein de la collectivité les niveaux hiérarchiques, les catégories et les niveaux de prime suivants :

| FONCTIONS                                   | CATEGORIE | MONTANT DE LA PRIME MENSUELLE (part fixe) |
|---|-----------|---|
| Chef de service ou expert                   | A, B ou C | 500 €                                     |
| Responsable d'activités                     | A, B ou C | 400 €                                     |
| Chef d'équipe ou adjoint au chef de service | B ou C    | 350 €                                     |
| Adjoint au chef d'équipe ou agent qualifié  | B ou C    | 300 €                                     |
| Agent d'exécution                           | C         | 250 €                                     |

Le régime indemnitaire prend mieux en compte dans ce cas les responsabilités exercées dans la collectivité, quel que soit le grade détenu par un agent.

### **L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE** *(part supplémentaire au vu des situations particulières)*

Les agents percevant un régime indemnitaire supérieur sous le système actuel bénéficieront d'un maintien de leur régime indemnitaire sous la forme d'une indemnité différentielle. Ces modalités s'inscrivent dans le cadre de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui précise que les fonctionnaires peuvent conserver à titre individuel le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures.

### **MODULATION DE LA PART FIXE LIEE A LA MANIERE DE SERVIR ET A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL** *(Coefficient de variation de la part fixe)*

L'application d'un coefficient de modulation de la part fixe vise les objectifs suivants :

- Favoriser l'investissement professionnel sur la base de critères définis
- Traduire dans le régime indemnitaire les défaillances répétées

#### La modulation par l'appréciation de la manière de servir

Les critères de la manière de servir seront issus de la grille d'entretien professionnel. Ceux-ci ont été définis et regroupés en 3 ou 4 familles selon les missions exercées :

- Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement

Ensuite il est possible d'attribuer un nombre de points en fonction des niveaux d'appréciation de chaque critère de la grille d'entretien professionnel comme suit :

|                     |                   |  |   |               |
|---------------------|-------------------|--|---|---------------|
| <b>APPRECIATION</b> | <b>Non acquis</b> | <b>En cours d'acquisition initiale (à améliorer)</b> | <b>En cours d'acquisition finale (à consolider)</b> | <b>Acquis</b> |
| <b>POINTS</b>       | 0                 | 1  | 2   | 3             |

Les fourchettes indemnitaires pourraient ainsi se répartir :

- Pour les agents évalués sur 3 familles :

|                    |               |                |                |   |
|--------------------|---------------|----------------|----------------|---|
| <b>FOURCHETTE</b>  | 0 à 13 points | 14 à 26 points | 27 à 38 points | à partir de 39 points                                     |
| <b>COEFFICIENT</b> | 0,9           | 0,95           | 1              | ouverture de l'appréciation de l'engagement professionnel |

- Pour les agents évalués sur 4 familles :

|                    |               |                |                |   |
|--------------------|---------------|----------------|----------------|---|
| <b>FOURCHETTE</b>  | 0 à 17 points | 18 à 34 points | 35 à 51 points | à partir de 52 points                                     |
| <b>COEFFICIENT</b> | 0,9           | 0,95           | 1              | ouverture de l'appréciation de l'engagement professionnel |

#### L'engagement professionnel

Seuls les agents ayant obtenus au minimum 39 points si l'évaluation porte sur 3 familles et au minimum 52 points si l'évaluation porte sur 4 familles, peuvent prétendre à une éventuelle augmentation de leur régime indemnitaire ouverture de l'appréciation de l'engagement professionnel (part facultative).

Le nombre de points aboutissant à tel ou tel coefficient de prime serait réévalué en cas de critère(s) non évalué(s). Le calcul se fait au prorata du nombre de critères évalués.

En cas de hausse du régime indemnitaire, le montant de l'augmentation proposée est de + 5% du régime indemnitaire annuel pour le premier palier et + 10 % pour le second palier.

Les critères à apprécier au titre de l'engagement professionnel seraient les suivants :

- L'atteinte des objectifs individuels
- La manière de servir (évaluée dans la grille d'entretien professionnel)

A travers cette modulation de la part fixe qui serait versée en une seule fois à la suite de l'entretien professionnel, il s'agit de reconnaître, de récompenser l'investissement professionnel des agents. Par ailleurs, le but de cette modulation dépendant de la manière de servir est de pouvoir traduire dans le régime indemnitaire quelques cas exceptionnels de manquements graves dans l'exercice des fonctions.

De façon à garantir une application équitable de ces critères, une procédure collégiale sera mise en place. La proposition du chef de service devra être validée par le DGS et l'autorité territoriale.

En cas de baisse du régime indemnitaire, la personne concernée pourra être reçue par son chef de service, le DGS et un élu. Elle pourra lors de cette rencontre être accompagnée de la personne de son choix avant que la décision ne soit entérinée.

## **BENEFICIAIRES**

Le présent régime indemnitaire s'applique à l'ensemble des agents communaux, titulaires ou stagiaires ainsi qu'aux agents non titulaires auxiliaires ayant une présence dans la collectivité supérieure à six mois en continu. Ainsi, quels que soient les états de service d'auxiliaire antérieurs, l'agent non titulaire bénéficie du régime indemnitaire au prorata des heures effectuées à compter du 7<sup>ème</sup> mois de travail sans interruption.

## **CONDITIONS DE VERSEMENT**

### Versement du régime indemnitaire au prorata de la quotité de travail

Le régime indemnitaire suit le sort du traitement, en fonction du temps partiel ou du temps non complet, au prorata, selon la quotité de travail

### Modulation du régime indemnitaire en fonction du taux de présence au travail

Il est rappelé que les primes et indemnités dans la fonction publique sont versées en contrepartie de l'exercice effectif des missions, à l'inverse du traitement de base qui est versé systématiquement, même en cas d'absence.

C'est pourquoi, il est proposé que le régime indemnitaire soit modulé en fonction de la présence au travail, afin de favoriser une baisse du taux d'absentéisme (baisse de l'absentéisme court et répété).

- Les pathologies lourdes n'entrent donc pas dans ce champ : Ainsi, il n'est pas proposé de baisse du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie, longue durée, grave maladie ou de maladie ordinaire à demi-traitement.
- Par contre, en cas de maladie ordinaire en plein traitement ou absence injustifiée, il est proposé que soit appliquée, sur le principe du jour de carence, une réfaction du régime indemnitaire pour chaque arrêt à compter du troisième arrêt de l'année civile. De façon à l'adapter au niveau de revenu de chacun, il est proposé que cette réfaction dépende de la catégorie d'emploi de chaque agent :
  - Catégorie A : 50 €
  - Catégorie B : 35 €
  - Catégorie C : 25 €

Toutefois, pour nécessité de service, cette réfaction ne sera pas appliquée pour les personnels travaillant au contact des enfants (personnel ATSEM, restauration scolaire, petite enfance) en cas de maladie contagieuse.

- Il n'y aurait pas non plus dans ce système de modulation du régime indemnitaire pour les congés annuels, congés pour maternité, paternité ou d'adoption, maladie professionnelle et accident de travail ainsi que les congés pris dans le cadre d'une autorisation spéciale d'absence.

## **PRIMES ET INDEMNITES DE REFERENCE**

La refonte du régime indemnitaire sera basée sur les textes règlementaires en vigueur relatifs aux primes et indemnités en référence aux catégories d'emploi, filières et grades auxquels s'appliqueront les conditions maximales suivantes :

- **Indemnité d'exercice des missions : I.E.M.** (décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997 modifié par le décret N°2012-1457 du 24 décembre 2012 et arrêtés qui en fixent les montants)

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES              | Montant référence annuel              | Coefficient ajustement individuel |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Attaché (cadre emploi)                   | suivant le décret et arrêtés susvisés | 3                                 |
| Rédacteur (cadre emploi)                 | «                                     | «                                 |
| Adjoint administratif (cadre emploi)     | «                                     | «                                 |
| Agent de maîtrise (cadre emploi)         | «                                     | «                                 |
| Adjoint technique (cadre emploi)         | «                                     | «                                 |
| Agent social (cadre emploi)              | «                                     | «                                 |
| Animateur(cadre emploi)                  | «                                     | «                                 |
| ATSEM (cadre emploi)                     | «                                     | «                                 |
| Assistant socioéducatif (cadre d'emploi) | «                                     | «                                 |
| Agent social (cadre d'emploi)            | «                                     | «                                 |

- **Indemnité d'administration et de technicité : I.A.T.** (décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 et arrêté qui en fixe les montants)

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES                    | Montant référence annuel              | Coefficient ajustement individuel |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Rédacteur (cadre emploi) → indice brut < à 380 | suivant le décret et arrêtés susvisés | 8                                 |
| Adjoint administratif (cadre emploi)           | «                                     | «                                 |
| Agent de maîtrise (cadre emploi)               | «                                     | «                                 |
| Adjoint technique (cadre emploi)               | «                                     | «                                 |
| Agent de Police municipale (cadre d'emploi)    | «                                     | «                                 |
| Adjoint du patrimoine (cadre d'emploi)         | «                                     | «                                 |
| Agent social (cadre emploi)                    | «                                     | «                                 |
| ATSEM (cadre emploi)                           | «                                     | «                                 |

- **Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires : I.F.T.S.** (décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 et arrêté qui en fixe les montants)

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES   | Montant référence annuel             | Coefficient ajustement individuel |
|---|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Attaché (cadre emploi)  | suivant le décret et arrêté susvisés | 8                                 |
| Rédacteur (cadre emploi) au-delà indice brut 380  | «                                    | «                                 |
| Animateur(cadre d'emploi) au-delà de l'IB 380   |                                      |                                   |
| Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (cadre emploi) au-delà indice brut 380 | «                                    | «                                 |

- **Prime de service et rendement : P.S.R.** (décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 et arrêté qui en fixe les montants)

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES | Taux moyen du TBMG(*)                | Modulation individuelle maximale                     |
|-----------------------------|--------------------------------------|--|
| Ingénieur (cadre emploi)    | suivant le décret et arrêté susvisés | double du taux moyen dans la limite du crédit global |
| Technicien (cadre emploi)   | «                                    | «  |

(\*) Traitement brut moyen du grade

- **Indemnité spécifique de service : I.S.S.** (décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié par le décret n°2014-1404 du 26 novembre 2014 et arrêté qui en fixe les montants)

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES  | Taux moyen annuel                    | Modulation individuelle maximale |
|--|--------------------------------------|----------------------------------|
| Ingénieur principal (à compter du 6ème échelon et + 5ans ancienneté) | suivant le décret et arrêté susvisés | 122.5%                           |
| Technicien (cadre emploi)  | «                                    | 110 %                            |

- **Filière Police : indemnité spéciale de fonctions** (décrets n° 97-702 du 31 mai 1997, n° 2000-45 du 20 janvier 2000 et n° 2006-1397 du 17 novembre 2006) et arrêtés correspondants

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES    | Montant annuel maxi                 | Modulation individuelle maximale |
|--------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| Agent de police (cadre emploi) | suivant décrets et arrêtés susvisés | 20%                              |

- **Prime de technicité forfaitaire des bibliothèques** (décret n° 93-526 du 26 mars 1993 et arrêté qui en fixe les montants)

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES   | Montant annuel                    |  |
|---|-----------------------------------|--|
| Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (cadre emploi) | suivant décret et arrêté susvisés |  |

- **Filière culturelle : Prime de sujétions spéciales** (décret n° 95-545 du 2 mai 1995 et arrêté qui en fixe les montants)

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES          | Montant annuel                    |  |
|--------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Adjoint du patrimoine (cadre emploi) | suivant décret et arrêté susvisés |  |

- **Filière médico-sociale : Prime de service (décret n° 68-929 du 24 octobre 1968 modifié , décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié et décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié et arrêtés correspondants)**

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES                  | Montant annuel                      | Modulation individuelle maximale  |
|--|-------------------------------------|---|
| Educateur de jeunes enfants (cadre d'emploi) | suivant décrets et arrêtés susvisés | dans la limite de 17% du traitement brut au 31 décembre de l'année en cours |
| Puéricultrice (cadre d'emploi)               | «                                   | Dans la limite de 17% du traitement brut au 31 décembre de l'année en cours |
| Auxiliaire de puériculture (cadre emploi)    | «                                   | dans la limite de 17% du traitement brut au 31 décembre de l'année en cours |

Enveloppe maximum de la prime basée sur 7.5% des traitements bruts payés sur l'année

- **Filière médico-sociale : Indemnité de sujétions spéciales (décret n° 90-693 du 1<sup>er</sup> août 1990, décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié et décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié) et arrêtés correspondants**

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES               | Montant annuel                      | Modulation individuelle maximale  |
|---|-------------------------------------|---|
| Puéricultrice (cadre d'emploi)            | suivant décrets et arrêtés susvisés | Dans la limite de 13/1900ème du traitement brut annuel et de l'indemnité de résidence |
| Auxiliaire de puériculture (cadre emploi) | «                                   | Dans la limite de 13/1900ème du traitement brut annuel et de l'indemnité de résidence |

- **Filière médico-sociale : Prime spéciale de sujétions et prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de puériculture ou de soins (décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié par le décret n°2006-973 du 1<sup>er</sup> Août 2006 et arrêtés du 23 avril 1975 et 6 octobre 2010)**

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES               | Montant annuel                      | Modulation individuelle maximale   |
|---|-------------------------------------|--|
| Auxiliaire de puériculture (cadre emploi) | suivant décrets et arrêtés susvisés | -Prime spéciale de sujétions sur la base d'un taux de 10% du traitement indiciaire brut<br>-Prime forfaitaire mensuelle selon le taux forfaitaire de référence |

- **Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et travaux supplémentaires (IFRSTS)** (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié ; décret N°2002-1105 du 30 Août 2002) et arrêtés correspondants

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES                | Montant annuel                     | Coefficient d'ajustement individuel |
|--|------------------------------------|-------------------------------------|
| Educateur de jeunes enfants (cadre emploi) | suivant décret et arrêtés susvisés | 7                                   |
| Assistant socio éducatif (cadre d'emploi)  | «                                  | 7                                   |

- **Prime spécifique** (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié et arrêtés correspondants

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES  | Montant annuel                      | Modulation individuelle maximale |
|------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| Puéricultrice (cadre emploi) | suivant décrets et arrêtés susvisés | Montant mensuel de référence     |

- **Prime d'encadrement** (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, décret n° 92-4 du 2 janvier 1992 modifié, décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié et arrêtés correspondants

| CADRE D'EMPLOI et/ou GRADES  | Montant annuel                      | Modulation individuelle maximale |
|------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| Puéricultrice (cadre emploi) | suivant décrets et arrêtés susvisés | Montant mensuel de référence     |

Monsieur le Maire invite le Conseil Municipal à en délibérer.

## Décision

Après en avoir délibéré et suite à l'avis du Comité Technique du 10 décembre 2015, le Conseil municipal :

- ➔ **APPROUVE** le projet de refonte du régime indemnitaire pour les agents communaux, aux conditions sus énoncées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et pour une durée d'un an.
- ➔ **AUTORISE** Monsieur le Maire à prendre toutes les décisions de nature à mettre en œuvre le régime indemnitaire notamment par arrêté individuel pour les agents concernés dans la limite des plafonds et conditions définies par la présente délibération
- ➔ **DECIDE** que le présent régime indemnitaire sera réajusté automatiquement lorsque les montants ou les taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.
- ➔ **ABROGE** les dispositions relatives au régime indemnitaire prises par délibérations du 25 juin 2009, du 25 mars 2010 et 30 septembre 2010.

Les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget.