

Régime Indemnitaire

Rapporteur : M. Gabriel BAULIEU, Vice-Président

AVIS			
Commission n°1		Bureau	
séance du 21/02/05	favorable	séance du 10/03/05	favorable

AVIS du CTP de la CAGB	
séance du 9/03/05	favorable

Inscription budgétaire	
BP 2005 Imputation : 012	Montant : 45 000 €

L'actuel régime indemnitaire de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon est fondé sur les délibérations du Conseil Districale de 1994 et 2000.

Depuis ces dates, la composition du personnel de la Communauté d'Agglomération a connu différentes évolutions : augmentation des effectifs, des cadres d'emplois et des grades représentés au sein de la collectivité, diversification des métiers et des niveaux de responsabilité...

Parallèlement, les Décrets du 14 janvier 2002 modifient sensiblement le régime indemnitaire de certains agents des administrations centrales et déconcentrées de l'Etat, en réformant notamment les dispositifs des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) et des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS).

Au titre du principe de parité, ces textes sont transposables aux collectivités locales en application de l'article 88 de la Loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et son décret d'application du 6 septembre 1991 modifié.

Il appartient à l'Assemblée délibérante de chaque collectivité de fixer les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire. En tout état de cause, les régimes indemnitaires existants subsistent tant qu'ils n'ont pas été remplacés.

C'est dans ce cadre, qu'une réflexion a été menée au cours de l'année 2004 au sein de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon. La commission Finances-Personnel a été tenue régulièrement informée de l'état d'avancement de ce chantier et différentes rencontres avec les représentants du personnel ont eu lieu.

Les objectifs qui ont guidé cette réflexion sont :

- équité de traitement entre les filières,
- la prise en compte des responsabilités ou technicités propres à certains métiers à travers la mise en place d'un pesage des postes.

Au-delà de la détermination du contenu, la réforme du régime indemnitaire s'impose comme le corollaire de la réforme de l'ensemble de l'outil de gestion des ressources humaines de la collectivité.

En effet, pour être pleinement efficace, cette réforme doit s'inscrire dans un dispositif global au sein duquel différents facteurs de réussite doivent être pris en compte et s'accompagner les uns les autres.

Ces éléments sont notamment :

- une réforme de la gestion des services,
- une relance du plan de formation,
- une ébauche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Parallèlement, une réflexion a été conduite avec la Ville de Besançon. En effet, si l'uniformisation complète entre les deux collectivités semble difficile, différentes rencontres ont eu lieu entre les services administratifs afin d'échanger sur la recherche d'une cohérence globale, tout en préservant les spécificités de chaque collectivité. Il convient en effet de ne pas créer des disproportions préjudiciables aux deux collectivités, et ce dans la perspective de transferts futurs de personnels.

I. Le cadre général

A Le pesage des postes

Les métiers au sein de la collectivité ont largement évolué au cours des dernières années. Or, le régime indemnitaire actuel ne permet de prendre en compte que de façon limitée et résiduelle le niveau de responsabilité, d'expertise ou de technicité des agents, ce qui peut générer des situations peu motivantes. Enfin, les collectivités s'inscrivent dans un domaine concurrentiel en matière de recrutement, non seulement à l'égard du privé, mais également entre elles. C'est pourquoi tout en sachant raison garder, il convient de veiller à l'attractivité de la collectivité, afin de lui permettre de s'attacher les services d'agents de qualité et de les fidéliser.

C'est pour répondre à ces différentes préoccupations et aux enjeux stratégiques forts qu'il est proposé, de définir un pesage des postes à travers différents niveaux pour l'ensemble des métiers exercés au sein de la collectivité, chaque niveau correspondant à un montant de régime indemnitaire.

Niveau 1 : Direction Générale

Niveau 2 : Comité de direction ou directeur

Niveau 3 : Responsable de service, chargé de mission et chef de projet

Niveau 4 : Cadre intermédiaire

A encadrant du personnel

B nécessitant une qualification ou une responsabilité particulière

Niveau 5 : Poste opérationnel

A encadrant du personnel et surveillance de travaux

A bis poste opérationnel encadrant du personnel

B nécessitant une certaine technicité

C avec une technicité standard

B Les différentes primes et indemnités concernées

Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

Les bénéficiaires sont les agents titulaires, stagiaires et non titulaires occupant un emploi à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet. Les textes classent les bénéficiaires en trois catégories en fonction de leur grade.

1^{re} catégorie : fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à 780, à savoir les directeurs territoriaux, les attachés principaux de 1^{ère} et 2^{ème} classe.

2^{ème} catégorie : fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à l'indice brut 780, à savoir les attachés territoriaux.

3^{ème} catégorie : fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à 380 à savoir les rédacteurs chefs, les rédacteurs principaux et les rédacteurs du 8^{ème} échelon inclus au 13^{ème} échelon.

Les montants moyens annuels au 1^{er} janvier 2004 sont :

1^{ère} catégorie : 1 396,84 Euros

2^{ème} catégorie : 1 024,22 Euros

3^{ème} catégorie : 814,48 Euros

Le montant individuel ne peut dépasser huit fois le montant moyen annuel attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)

Les bénéficiaires sont les agents titulaires, stagiaires et non titulaires occupant un emploi à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet appartenant à certains grades de catégorie C et, en cas de traitement inférieur à l'indice brut 380, aux agents de catégorie B. Le montant annuel de l'IAT est calculé par application à un montant de référence annuel fixé par grade, d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 1 et 8. Les montants annuels de référence au 1^{er} janvier 2004 sont :

Rédacteur jusqu'au 7 ^e échelon	: 558,94 €	Agent de maîtrise	: 445,93 €
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	: 452,04 €	Agent technique en chef	: 465,27 €
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	: 445,92 €	Agent technique principal	: 445,93 €
Adjoint administratif	: 440,84 €	Agent technique qualifié	: 440,84 €
Agent administratif qualifié	: 426,58 €	Agent technique	: 426,58 €
Agent administratif	: 415,39 €	Agent d'entretien qualifié	: 426,58 €
Agent de maîtrise principal	: 465,27 €	Agent d'entretien qualifié	: 426,58 €
Agent de maîtrise qualifié	: 465,27 €	Agent d'entretien	: 426,58 €

Indemnité d'Exercice des Missions de Préfectures (IEMP)

Les bénéficiaires sont les agents titulaires, stagiaires et non titulaires. La liste des cadres d'emplois concernés par cette indemnité est définie de manière exhaustive par les textes.

Le montant de l'indemnité d'exercice des missions est fixé dans la limite d'un montant de référence annuel fixé par arrêté ministériel pour chaque grade bénéficiaire. Ces montants, qui peuvent être affectés d'un coefficient multiplicateur d'ajustement s'échelonnant de 0,8 à 3, sont les suivants (au 1^{er} janvier 1998) :

Directeur territorial	: 494,00 €	Agent de maîtrise	: 158,61 €
Attaché principal	: 372,04 €	Agent technique en chef	: 158,61 €
Attaché	: 372,04 €	Agent technique principal	: 158,61 €
Rédacteur	: 250,08 €	Agent technique qualifié	: 143,37 €
Adjoint administratif	: 173,86 €	Agent technique	: 143,37 €
Agent administratif	: 143,37 €	Agent d'entretien qualifié	: 143,37 €
Agent de maîtrise principal	: 158,61 €	Agent d'entretien	: 143,37 €
Agent de maîtrise qualifié	: 158,61 €		

Prime de Service et de Rendement (PSR)

Les bénéficiaires sont les agents titulaires, stagiaires et non titulaires relevant de la filière technique. Le montant individuel ne peut excéder annuellement le double du taux moyen. Le taux moyen maximum applicable par grade est :

Ingénieur en chef de classe exceptionnelle:	(12 % du TBMG)
Ingénieur en chef de classe normale	: (9% du TBMG)
Ingénieur principal	: (8% du TBMG)
Ingénieur	: (6% du TBMG)
Technicien supérieur chef	: (5% du TBMG)
Technicien supérieur principal	: (5% du TBMG)
Technicien supérieur	: (4% du TBMG)

Le Traitement Brut Moyen du Grade (TBMG) est égal à :
(traitement indiciaire annuel du 1^{er} échelon + traitement indiciaire annuel de l'échelon terminal)

2

Indemnité Spécifique de Service (ISS)

Les bénéficiaires sont les agents titulaires, stagiaires et non titulaires relevant de la filière technique. Le montant individuel maximum susceptible d'être versé ne peut excéder un pourcentage du taux moyen défini pour chaque grade. Le taux moyen annuel servant de base au calcul est égal au produit suivant :

Taux de base x coefficient du grade x coefficient de modulation par service

Le taux de base est égal pour les ingénieurs en chef de classe exceptionnelle à 347,97 € et à 348,47 € pour les autres grades.

Les coefficients propres à chaque grade sont :

Ingénieur en chef de classe normale à partir du 6 ^{ème} échelon:	55
Ingénieur en chef de classe normale jusqu'au 5 ^{ème} échelon	: 52
Ingénieur principal	: 42
Ingénieur	: 25
Technicien supérieur chef	: 16
Technicien supérieur principal	: 16
Technicien supérieur	: 10,50

Le pourcentage du taux moyen est :

Ingénieur en chef de classe normale	: 122,5 %
Ingénieur principal	: 122,5 %
Ingénieur	: 115,0 %
Technicien supérieur chef	: 110,0 %
Technicien supérieur principal	: 110,0 %
Technicien supérieur	: 110,0 %

Indemnité Forfaitaire Représentative de Sujétions et de Travaux Supplémentaires (IFRSTS)

Les bénéficiaires sont les agents titulaires, stagiaires et non titulaires relevant du cadre d'emplois des conseillers et assistants socio-éducatifs.

L'indemnité est calculée sur la base d'un taux de référence et d'un coefficient multiplicateur de 1 à 5. Les montants de références sont :

Conseiller socio-éducatif : 1 300 €

Assistant socio-éducatif principal : 1050 €

Assistant socio-éducatif : 950 €

Les différents montants (pour les primes et indemnités ci-dessus) sont donnés à titre indicatif, ils pourront évoluer en fonction de la réglementation.

II La situation future

A Les indemnités et primes en fonction des niveaux du pesage des postes

Niveau I : Direction Générale

Ce niveau n'est pas concerné par la réforme du Régime Indemnitare. En effet, la délibération du 9 avril 2004 a pour objet le régime indemnitaire des membres de la Direction Générale. Il n'y a donc pas lieu de modifier cette délibération pour les membres des cadres d'emplois d'ingénieur en chef et d'administrateur.

Toutefois, le Décret n°2005-12 du 6 Janvier 2005 a modifié certaines dispositions relatives au cadre d'emplois des attachés territoriaux et plus particulièrement les seuils démographiques concernant les emplois fonctionnels.

Désormais, les directeurs territoriaux peuvent être détachés dans un emploi de :

-Directeur Général Adjoint des Services d'une Communauté d'Agglomération de 150 000 à 400 000 habitants.

Pour faire suite à cette modification réglementaire, il convient de définir le régime indemnitaire pour les directeurs territoriaux détachés sur un emploi fonctionnel

	IEMP	IFTS
Directeur territorial	2,5	6,5

Niveau 2 : Comité de direction ou directeur

Les cadres d'emplois concernés par ce niveau sont les cadres d'emplois de catégorie A de la Fonction Publique Territoriale. Ainsi pour la filière administrative est concerné l'ensemble des grades du cadre d'emplois des attachés territoriaux. Pour la filière technique, les grades du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Soit :

	IEMP	IFTS
Directeur territorial	1,06	4
Attaché principal 1 ^{ère} classe	1,16	4
Attaché principal 2 ^{ème} classe	1,16	4
Attaché	1,5	5

	ISS	PSR
Ingénieur en chef de classe normale à partir du 6 ^{ème} échelon	105%	9%
Ingénieur en chef de classe normale jusqu'au 5 ^{ème} échelon	84%	9%
Ingénieur principal	105%	8%
Ingénieur	115%	11%

Niveau 3 : Responsable de service, chargé de mission et chef de projet

Les cadres d'emplois concernés par ce niveau sont les cadres d'emplois de catégorie A et B de la Fonction Publique Territoriale. Ainsi pour la filière administrative sont concernés les grades d'attaché principal 2^{ème} classe, d'attaché territorial et l'ensemble des grades du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux. Pour la filière technique, les grades d'ingénieur principal, d'ingénieur territorial et l'ensemble des grades du cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux. Pour la filière sanitaire et sociale sont concernés les grades de conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs principaux et assistants socio-éducatifs.

Soit :

	IEMP	IFTS	IAT
Attaché principal 2 ^{ème} classe	1,39	2,5	
Attaché	1,69	3	
Rédacteur Chef	1,84	3	
Rédacteur Principal	1,84	3	
Rédacteur (IB> 380)	1,84	2,5	
Rédacteur (IB< 380)	1,86		3,6

	ISS	PSR
Ingénieur principal	80%	
Ingénieur	105%	6%
Technicien supérieur chef	110%	10%
Technicien supérieur principal	110%	10%
Technicien supérieur	110%	8%

	IFRSTS
Conseiller socio-éducatif	1,4
Assistant socio-éducatif principal	1,45
Assistant socio-éducatif	1,60

Niveau 4 : Cadre intermédiaire

Les cadres d'emplois concernés par ce niveau sont les cadres d'emplois de catégorie B de la Fonction Publique Territoriale. Ainsi pour la filière administrative est concerné l'ensemble des grades du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux. Pour la filière technique sont concernés les grades du cadre d'emplois des techniciens supérieurs territoriaux. Pour la filière sanitaire et sociale sont concernés les grades d'assistants socio-éducatifs principaux et d'assistants socio-éducatifs.

Niveau 4 – A : Cadre intermédiaire encadrant du personnel

Soit :

	IEMP	IFTS	IAT
Rédacteur Chef	1,37	3	
Rédacteur Principal	1,37	3	
Rédacteur (IB> 380)	1,37	3	
Rédacteur (IB< 380)	1,54		4

	ISS	PSR
Technicien supérieur chef	105%	4%
Technicien supérieur principal	105%	4%
Technicien supérieur	110%	7%

	IFRSTS
Assistant socio-éducatif principal	1,4
Assistant socio-éducatif	1,57

Niveau 4 – B : Cadre intermédiaire nécessitant une qualification ou une responsabilité particulière
Soit :

	IEMP	IFTS	IAT
Rédacteur Chef	1,10	2,95	
Rédacteur Principal	1,10	2,95	
Rédacteur (IB> 380)	1,10	2,95	
Rédacteur (IB< 380)	1,20		4,07

	ISS	PSR
Technicien supérieur chef	95 %	4 %
Technicien supérieur principal	95 %	4 %
Technicien supérieur	106,5 %	7 %

	IFRSTS
Assistant socio-éducatif principal	1,38
Assistant socio-éducatif	1,52

Niveau 5 : Poste opérationnel

Les cadres d'emplois concernés par ce niveau sont les cadres d'emplois de catégorie C de la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi pour la filière administrative est concerné l'ensemble des grades du cadre d'emplois des adjoints et agents administratifs. Pour la filière technique sont concernés les grades du cadre d'emplois des agents de maîtrise, agents technique et agents d'entretien.

NIVEAU 5 – A : Poste opérationnel encadrant du personnel et surveillance de travaux

Soit :

	IEMP	IAT
Agent de maîtrise principal	1,47	5,1
Agent de maîtrise qualifié	1,47	5,1
Agent de maîtrise	1,52	5,2
Agent technique en chef	1,47	3,8
Agent technique principal	1,52	3,07
Agent technique qualifié	1,49	3,18
Agent technique	1,48	3,3

Niveau 5 – A bis : Poste opérationnel encadrant du personnel

Soit :

	IAT
Agent de maîtrise principal	4,3
Agent de maîtrise qualifié	3,45
Agent de maîtrise	3,60

NIVEAU 5 – B : Poste opérationnel nécessitant une certaine technicité

Soit :

	IAT
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	3,59
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	3,63
Adjoint administratif	3,66
Agent administratif qualifié	3,79
Agent administratif	3,88

	IAT
Agent technique chef	1,1
Agent technique principal	1,1
Agent technique qualifié	1,1
Agent technique	1,1

Niveau 5 – C : Poste opérationnel avec une technicité standard

Soit :

	IAT
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	1
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	1
Adjoint administratif	1
Agent administratif qualifié	1
Agent administratif	1

	IAT
Agent technique chef	I
Agent technique principal	I
Agent technique qualifié	I
Agent technique	I
Agent d'entretien qualifié	I
Agent d'entretien	I

B Définition d'une enveloppe par niveau

Lors de la réflexion sur la réforme du Régime Indemnitare au sein de la Communauté d'Agglomération, il a été envisagé que le régime indemnitaire des agents tienne compte au-delà du pesage des postes de la manière de servir individuelle et collective.

Cette option a finalement été ajournée. Cependant, le Régime indemnitaire constituant un outil et un levier de management important dans le cadre de la gestion des ressources humaines de la collectivité, il est proposé de définir par niveau une enveloppe (10% du montant total du niveau). Ce complément de régime indemnitaire se fera à travers une majoration des coefficients de l'IEMP, IFTS, IAT, IFRSTS ou par une majoration de l'ISS selon les cadres d'emplois dans la limite des textes en vigueur. Cette enveloppe pourra être affectée en fonction de contraintes particulières liées aux missions assurées par l'agent. Le versement d'un complément de régime indemnitaire à un agent n'a pas vocation à être pérenne, pas plus qu'il n'y a d'automatisme dans l'utilisation de l'enveloppe.

Les critères qui peuvent conduire au versement d'un supplément de Régime indemnitaire sont :

- intérim / suppléance de postes
- surcharge liée à l'exercice de missions nouvelles ponctuelles.

Ces critères pourront être revus, annuellement, en fonction de l'évolution et du développement de la CAGB.

III. Les primes actuelles qui ne sont pas modifiées

A La prime de fin d'année

Les modalités d'attribution de cette prime sont définies par la délibération du 15 octobre 1994. Elles restent inchangées. Cette prime dite prime de fin d'année, consistant en l'équivalent d'un 13^{ème} mois brut hiérarchisé, est versée aux agents titulaires stagiaires et non titulaires.

B L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)

Les modalités d'attribution de cette prime sont définies par la délibération du 25 juin 2002. Elles restent inchangées.

L'application de ce nouveau régime indemnitaire se fera à compter du 1^{er} avril 2005. Dans le cadre de la première année de mise en œuvre et compte tenu des retards pris, les versements mensuels du second trimestre 2005 seront majorés de l'équivalent de la majoration réel intervenant au 1^{er} avril pour les agents présents dans la collectivité au 1^{er} janvier 2005, prorata temporis, y compris pour ceux ayant rejoints les effectifs sur cette période.

Les primes ou indemnités seront allouées aux agents à temps partiel ou à temps non complet au prorata du temps de travail accompli (taux d'emploi).

Les primes ou indemnités seront liquidées (mensuellement ou annuellement) au prorata du temps de présence durant la période de référence.

A l'unanimité, le Conseil de Communauté se prononce favorablement sur la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire. Ce nouveau régime sera versé mensuellement.

Pour extrait conforme,

Le Président