

Intervention de Claude Jaffré - Séance plénière de décembre 2017
REGIME INDEMNITAIRE

L'objet du présent rapport est de proposer de délibérer sur la mise en œuvre d'un nouveau régime indemnitaire pour les agents de la Collectivité qui sont rattachés à la Fonction publique territoriale.

Le régime indemnitaire actuel, dont les principes datent de 2004, n'est plus adapté au contexte et aux évolutions de la Collectivité. Basé essentiellement sur le grade, il ne constitue pas un levier de management et induit des différences de rémunération entre les filières pour une même fonction exercée, avec en général un avantage à la filière technique.

Cette révision, bien qu'elle ait pu être réalisée dans le cadre de l'enveloppe budgétaire actuelle, s'accompagne d'un effort significatif de la collectivité pour accroître les compléments indemnitaires, notamment pour les personnels les moins rémunérés. A cette fin, le Conseil départemental du Finistère a décidé d'assortir cette révision d'un effort financier prévisionnel de plus de 1,5 M€.

Deux actualités nous donnaient l'opportunité d'appréhender ce sujet. D'une part, la collectivité souhaite se saisir des modifications réglementaires qui s'imposent à toutes les collectivités dans un délai raisonnable. Un décret du 20 mai 2014 modifié en 2015 crée un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat. En application du principe de parité en matière de régime indemnitaire, sa transposition dans la Fonction publique Territoriale s'impose.

D'autre part, le rapport de la Chambre régionale des comptes dont notre assemblée a pris connaissance en juin 2017 a noté l'obsolescence du régime indemnitaire actuel et la nécessité de s'inscrire dans la nouvelle réglementation.

Les objectifs de ce nouveau régime indemnitaire sont multiples, il doit :

- permettre une meilleure reconnaissance des fonctions
- favoriser l'attractivité
- valoriser les fonctions d'intérim
- maintenir le principe de transparence sur les montants attribués
- réduire les écarts entre les filières
- garantir les montants individuels actuels
- améliorer le pouvoir d'achat des catégories les moins rémunérées
- reconnaître l'engagement professionnel

Sur la base de ces objectifs, le projet s'est décliné tout au long de l'année. Tout d'abord, un travail d'analyse des fonctions occupées et de vérification des fiches de postes mené principalement par les managers avec le soutien des équipes de la DRH a permis de construire une classification des emplois.

Ces objectifs sont atteints en plaçant les fonctions exercées par les agents au cœur de ce nouveau dispositif, par une classification des emplois et en reconnaissant l'engagement professionnel. La délibération qui vous est présentée comprend une première partie qui détermine des groupes de fonctions et des montants associés au regard de critères définis à l'annexe 2 de la délibération.

Ces critères ont été répartis en 3 groupes :

- l'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des missions.
- Les sujétions particulières ou degré d'expertise du poste au regard de son environnement professionnel

A partir de ces critères, onze groupes de fonctions sont constitués auxquels sont associés des montants socles de régime indemnitaire, soit :

- 5 pour les fonctions d'encadrement, de cadre expert et d'encadrement de direction
- 3 pour les chargé.es de fonctions
- 3 pour les agents d'exécution

Une fois les classifications déterminées, la délibération aborde en page 2 la mise en place du régime indemnitaire avec, au stade actuel de la réglementation, 3 catégories de personnels :

- tout d'abord, les personnels dont les corps de référence relèvent du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)
- Ensuite, les personnels dont les corps de référence relèvent du RIFSEEP mais pour lesquels l'ensemble des textes ne sont pas publiés à ce jour
- Enfin, les personnels dont les corps de référence sont exclus du RIFSEEP (dans l'attente d'un réexamen au niveau national au 31/12/2019)

Au fur et à mesure de la parution des arrêtés pris au niveau de chaque ministère, les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ont pour référence les plafonds définis pour le RIFSEEP.

C'est ainsi qu'entre l'impression des documents et notre assemblée de ce jour, a été publié au journal Officiel du 14 décembre 2017, l'arrêté du 7 décembre 2017 concernant les conservateurs du patrimoine. Et il en sera ainsi pour tous les cadres d'emplois listés dans l'annexe 3.

Pour chaque cadre d'emplois, sont ainsi définies :

Une part liée aux fonctions qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette part est versée mensuellement. Son montant suit la variation du traitement en cas de travail à temps partiel ou en cas de maladie lorsque l'agent passe à demi traitement comme c'était déjà le cas. Mais sur ce point, nous avons mis en place la complémentaire prévoyance que nous allons également examiner dans notre ordre du jour.

Une part variable : Chaque année, une part variable pourra être versée en une seule fois selon des critères définis au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Dès lors que la manière de servir n'est pas jugée insuffisante, son montant pourrait être de 300€ bruts par an pour les groupes III et IV.

Pour cette part variable, seront également prises en compte les actions spécifiques de l'année n-1 telles que :

- intérim du supérieur hiérarchique du niveau N+1
- Assistants.es de prévention
- Chef.fes d'établissement (à l'exception des directeurs.trices et directeurs.trices adjoints.tes)
- Contribution à des projets départementaux en qualité de chef.fe de projets
- Tutorat auprès d'agents en contrats aidés sauf contrat d'apprentissage
- Tutorat des stagiaires de l'enseignement

Outre la manière de servir, pour fixer le montant de la part annuelle, il sera tenu compte des absences à raison de 1/6ème à chaque fraction de 30 jours calendaires d'absence.

La réduction du versement s'appliquera dans les situations suivantes :

- congé de formation professionnelle
- congé de maladie ordinaire
- congé de longue maladie
- congé de grave maladie
- congé de longue durée

Enfin, afin de maintenir et favoriser la mobilité après la mise en place de ce dispositif, la garantie à titre individuel sera maintenue dans le cadre d'une mobilité non-choisie liée à une évolution des organisations et dans le cadre d'une mobilité choisie au sein d'un même groupe de fonction ou dans un groupe de fonction supérieur.

En conclusion, je voudrais vous donner quelques chiffres :

- 94 % d'agents bénéficieront d'un gain de prime avec ce nouveau dispositif en incluant la part variable annuelle.
- Les femmes représentent 67% des effectifs de la collectivité ; 92% d'entre-elles auront une augmentation de leur prime de plus de 20€ par mois pour 89% des hommes.

Etant rappelé qu'aucun agent ne perd de régime indemnitaire par rapport à 2017.

Je propose donc à l'Assemblée :

- **d'approuver la classification des emplois et montants socles associés correspondants,**
- **d'approuver les principes et les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire,**
- **de préciser que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2018 avec les spécificités liées au versement de la part variable**
- **de préciser que les crédits suffisants seront prévus au budget de l'exercice 2018**

- de préciser que les dispositions prévues dans la délibération du 16 décembre 2016 relatives au maintien à titre transitoire du régime indemnitaire sont abrogées et remplacées par celles prévues à la présente délibération,
- de préciser que les modalités de la prise en compte de l'expérience professionnelle feront l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans par la Commission permanente
- de déléguer à la Commission permanente les éventuelles modifications à apporter à la présente délibération,
- de m'autoriser à décliner la mise en œuvre de la présente délibération et signer les actes nécessaires à son exécution.