

DÉPARTEMENT DE SEINE-ET-MARNE

CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du jeudi 20 décembre 2018

Commission n° 2 – Ressources humaines et Administration Générale

Commission n° 7 – Finances

Direction Générale Adjointe de l'Administration et des Ressources
Direction des Ressources Humaines

RAPPORT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL N° CD-2018/12/20- 2/03

OBJET : Réforme du régime indemnitaire en vue de la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

CANTON(S) : SANS OBJET

RÉSUMÉ : Le Département doit modifier son régime indemnitaire au 1er janvier 2019 en vue de la mise en oeuvre réglementaire du RIFSEEP pour les agents concernés, conformément au calendrier de transposition imposé par l'Etat. Cette réforme est l'occasion de renforcer la transparence et l'équité du régime indemnitaire, et de remettre à plat les impacts des absences sur le régime indemnitaire.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat est applicable à la fonction publique territoriale, de par l'abrogation progressive des décrets de référence des primes auxquelles les fonctionnaires territoriaux peuvent prétendre, en vertu du principe d'équivalence avec la fonction publique de l'Etat.

Le décret du 20 mai 2014 prévoyait une mise en oeuvre progressive du RIFSEEP pour l'ensemble des corps de l'Etat au plus tard au 1^{er} janvier 2017, les collectivités territoriales disposant d'un délai raisonnable pour mettre leur régime indemnitaire en conformité avec le nouveau dispositif.

Le Département de Seine-et-Marne avait décidé d'attendre qu'au moins 60% des agents soient concernés par le RIFSEEP afin de mettre en place ce nouveau dispositif indemnitaire.

Toutefois, il était nécessaire de transposer le RIFSEEP aux agents concernés par des primes abrogées (IEMD, IFRSTS), afin qu'une base légale puisse permettre la poursuite des versements indemnitaires.

Ainsi, par une délibération en date du 20 octobre 2017 prise après avis du CT en date du 17 octobre 2017, l'IFSE a été instaurée pour les agents titulaires des cadres d'emplois suivants, par simple transposition des montants perçus à cette date :

- Filière administrative : administrateur, attaché, rédacteur, adjoint administratif ;
- Filière technique : agent de maîtrise, adjoint technique ;
- Filière culturelle : adjoint du patrimoine ;
- Filière sociale : conseiller socio-éducatif, assistant socio-éducatif, agent social ;
- Filière sportive : éducateur des activités physiques et sportives, opérateur des activités physiques et sportives, adjoint d'animation.

Les règles de gestion afférentes aux primes abrogées avaient été conservées dans ce cadre, et une réflexion sur la mise en place de critères avait été annoncée, lorsque davantage d'arrêtés de transposition seraient parus.

Environ 65 % des agents étant désormais concernés, une réflexion a été menée dès mars 2018 afin de déterminer les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP telles que prévues par le décret qui l'a instauré.

Il est donc proposé la mise en place du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2019 aux agents des cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative : administrateur, attaché, rédacteur, adjoint administratif ;
- Filière technique : agent de maîtrise, adjoint technique ;
- Filière culturelle : conservateur du patrimoine et de bibliothèque, bibliothécaire, attaché de conservation du patrimoine, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, adjoint du patrimoine ;
- Filière médico-sociale : médecin, conseiller socio-éducatif, assistant socio-éducatif, agent social ;
- Filière sportive : éducateur des activités physiques et sportives, opérateur des activités physiques et sportives, animateur, adjoint d'animation.

De prochaines phases de déploiement seront mises en œuvre, en cohérence avec la parution des arrêtés ministériels concernant les autres cadres d'emplois.

Selon l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ainsi à compter du 1^{er} janvier 2019, le RIFSEEP se substituera pour les cadres d'emplois concernés par le présent rapport aux primes suivantes instaurées au Département :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.) ;
- la prime spécifique ;
- la prime de rendement ;
- l'indemnité forfaitaire de résultat ;
- l'indemnité départementale scientifique des conservateurs ;
- l'indemnité de sujétion spéciale des conservateurs du patrimoine ;
- l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (I.F.R.S.T.S.) ;
- la prime de sujétions spéciales des personnels de surveillance et d'accueil (filière patrimoine) ;
- l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.
- l'indemnité départementale de sujétions.

Concernant l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes, afin de tenir compte de la spécificité des missions de régisseur, l'IFSE des agents concernés sera augmentée d'un montant forfaitaire intitulé « IFSE régie ».

Les dispositions antérieures relatives à ces primes seront abrogées pour les cadres d'emplois et grades concernés.

Le présent rapport a pour objet de proposer les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP, en poursuivant les objectifs suivants :

- afficher une plus grande lisibilité du régime indemnitaire attribué aux agents ;
- prendre en compte et valoriser les responsabilités exercées ;
- favoriser l'équité dans l'attribution du régime indemnitaire ;
- permettre à la collectivité d'être plus attractive en termes de rémunération ;
- valoriser les sujétions de certaines fonctions et responsabilités.

Par ailleurs, l'instauration du RIFSEEP est également l'occasion de revisiter certains dispositifs concernant le régime indemnitaire.

I/ Modalités de mise en place du RIFSEEP au Département :

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parts :

- **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire.
- **le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

1/ La part IFSE

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Ainsi, pour chaque cadre d'emplois, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé et hiérarchisé.

La cotation des postes en vigueur au Département servira donc de référence pour l'attribution de l'IFSE, mais pour valoriser davantage les prises de responsabilité, en créant des fourchettes indemnitaires différenciées pour chaque changement de niveau de responsabilité, des sous familles indemnitaires sont mises en place au sein des familles de cotation existantes.

Les familles de cotation ainsi que les sous familles indemnitaires ont été déterminées conformément aux critères fixés par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, et notamment :

- Le degré d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception, de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets
- La technicité, l'expertise, l'expérience et la qualification requises ;
- Les sujétions et contraintes liées aux postes.

Pour chaque sous famille indemnitaire seront mis en place :

- un socle d'IFSE ;
- un montant plafond d'IFSE.

Les fourchettes indemnitaires par cadre d'emplois et sous famille indemnitaire sont indiquées en **annexe 1** de la présente délibération. Les groupes fonctionnels en italique indiquent que le cadre d'emplois ne correspond pas au cadre d'emplois de référence du groupe fonctionnel. Ainsi, au départ des agents concernés, il ne sera pas prévu de pérenniser ces correspondances grades / fonctions.

Le positionnement au sein de cette fourchette des agents nouvellement recrutés dépendra des critères suivants :

- L'expérience professionnelle ;
- Les qualifications ;
- La rareté de l'expertise recherchée ;
- Les difficultés de recrutement sur le profil recherché.

Les bénéficiaires de l'IFSE sont les agents titulaires et contractuels de droit public sur poste permanent. Les agents remplaçants ou recrutés pour un besoin occasionnel ne pourront bénéficier de l'IFSE que dans le cadre d'un contrat initial égal ou supérieur à six mois.

En cas de changement de sous-famille indemnitaire, le montant d'IFSE de l'agent évoluera de 10% du montant initial, à la hausse ou à la baisse (en cas de baisse, hormis pour les mobilités faisant suite à une réorganisation décidée par l'autorité territoriale), sans déroger aux planchers et plafonds fixés.

Sans changement de poste, le montant d'IFSE des agents pourra être réexaminé tous les 4 ans, dans le cadre de critères restrictifs, afin de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle.

2/ La part CIA

Le CIA a vocation à valoriser la manière de servir des agents, telle qu'évaluée dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation.

Les plafonds de CIA attribuable aux agents en fonction de leur cadre d'emplois et de la sous-famille indemnitaire à laquelle est rattaché leur poste sont indiqués en **annexe 1** de la présente délibération.

Les montants attribués pourront donc varier de 0% à 100% du plafond ainsi déterminé, tout en respectant les enveloppes budgétaires déterminées chaque année.

Les bénéficiaires du CIA sont les agents titulaires et contractuels de droit public sur poste permanent. Les agents remplaçants ou recrutés pour un besoin occasionnel ne pourront bénéficier du CIA que dans le cadre d'un contrat initial égal ou supérieur à six mois et dans la mesure où, après un an d'ancienneté minimum, ils sont présents pendant la campagne d'EAE.

Dans les situations particulières suivantes, le CIA sera attribué comme suit :

- Les agents en disponibilité, détachement ou congé parental après le 1er janvier 2019 et revenant après le 31 décembre 2019 ne percevront pas de CIA à leur retour, dans l'attente de la prochaine campagne d'évaluation et d'attribution du CIA.
- Les agents s'étant vus octroyer un CLM/CLD/CGM percevront à leur retour le montant de CIA antérieurement perçu, et ce jusqu'à la prochaine campagne d'attribution du CIA.
- Les agents nouvellement recrutés pourront se voir attribuer un montant de CIA en tant que nécessaire afin de permettre le maintien des conditions de rémunération des agents, dans l'attente de la fixation du CIA lors de la campagne d'évaluation suivant le recrutement.

Le montant de CIA sera attribué mensuellement pour une durée d'un an, suite à une campagne d'attribution par les managers, organisée à l'issue de la campagne annuels d'évaluation. Son attribution dépendra donc des critères appréciés dans le cadre des EAE :

- Les résultats professionnels, la réalisation des objectifs ;
- Les compétences ;
- Les qualités relationnelles ;
- Les capacités d'encadrement le cas échéant.

Le CIA attribué pourra donc varier chaque année en fonction de ces critères, dans le cadre des montants maximums fixés par l'Assemblée délibérante.

L'attribution se fera dans le cadre d'enveloppes budgétaires déterminées lors de l'élaboration du Budget Primitif, par Direction générale adjointe puis direction et catégorie hiérarchique, dans le respect des plafonds prévus par la délibération, et sur validation du Directeur général des services.

Un plan managérial favorisera l'accompagnement des managers et leur responsabilisation sur leurs obligations en ce domaine.

Conformément à la réglementation, le poids du CIA dans le régime indemnitaire total perçu par l'agent sera inférieur au poids de l'IFSE.

Néanmoins, son poids sera plus ou moins important en fonction de la catégorie hiérarchique.

Un acte individuel sera notifié aux agents suite à chaque campagne d'attribution du montant de CIA.

Le CIA pourra faire l'objet d'un recours hiérarchique, d'un recours gracieux auprès de l'autorité territoriale, puis le cas échéant d'un recours contentieux.

II/ Dispositions transitoires pour l'année 2019

L'année 2019, année de mise en place du RIFSEEP, sera une année transitoire, dans la mesure où il n'est pas possible avant sa mise en place de déterminer les montants individuels de CIA en lien avec la campagne d'EAE 2018.

Ainsi, et compte tenu du fait que le régime indemnitaire actuel du Département est déjà modulable dans le cadre des EAE, le montant indemnitaire perçu par l'agent au mois de décembre 2018 (hors événements spécifiques) sera réparti entre l'IFSE et le CIA, conformément aux clés de répartition indiquées ci-dessous.

| Modalités de répartition du RI perçu au 1er janvier 2019 dans les deux parts du RIFSEEP | | | | | | | | |
|--|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|
| Sous famille indemnitaire | A + | | A | | B | | C | |
| | CIA | IFSE | CIA | IFSE | CIA | IFSE | CIA | IFSE |
| 1.1 | 30% | 70% | 30% | 70% | | | | |
| 1.2 | 30% | 70% | 30% | 70% | | | | |
| 1.3 | 30% | 70% | 30% | 70% | | | | |
| 2.1 | 25% | 75% | 25% | 75% | | | | |
| 2.2 | 25% | 75% | 25% | 75% | | | | |
| 3.1 | 25% | 75% | 25% | 75% | 25% | 75% | | |
| 3.2 | 20% | 80% | 20% | 80% | 20% | 80% | | |
| 4.1 | | | 20% | 80% | 20% | 80% | 20% | 80% |
| 4.2 | | | 20% | 80% | 20% | 80% | 20% | 80% |
| 5.1 | | | 15% | 85% | 15% | 85% | 15% | 85% |
| 5.2 | | | 15% | 85% | 15% | 85% | 15% | 85% |
| 6.1 | | | | | 10% | 90% | 10% | 90% |
| 6.2 | | | | | 10% | 90% | 10% | 90% |
| 7.1 | | | | | 5% | 95% | 5% | 95% |
| 7.2 | | | | | 5% | 95% | 5% | 95% |

Par ailleurs, pour des raisons d'équité, il ne sera pas possible, en 2019, exceptionnellement, d'organiser une campagne de modulation des primes pour les agents non concernés par le RIFSEEP.

Les agents concernés bénéficieront dès le 1^{er} janvier 2019 du montant socle d'IFSE auquel ils peuvent prétendre.

Pour les agents dont le montant de régime indemnitaire est supérieur au plafond délibéré pour le cadre d'emplois et la sous famille indemnitaire de rattachement, le delta sera versé sur une ligne spécifique du bulletin de paie « maintien individuel », qui sera résorbé au fur et à mesure des gains salariaux de l'agent (changement de grade, promotion interne, avancement d'échelon, changement de niveau de cotation).

Les agents ayant quitté temporairement leur poste (agents en disponibilité, détachement, congé parental, congé de grave ou de longue maladie, congé de longue durée) et revenant au Département en cours d'année 2019 se verront appliquer les dispositions sus-décrites.

III/ Dispositions applicables à l'ensemble des agents du Département (y compris aux agents non éligibles au RIFSEEP)

Les dispositions suivantes s'appliquent à l'ensemble des agents du Département, qu'ils soient ou non bénéficiaires du RIFSEEP.

1/ Dispositions applicables aux agents éligibles à l'indemnité de sujétion (IDS)

A compter du 1^{er} janvier 2019, l'indemnité de sujétions ne sera plus attribuée aux nouveaux recrutés, qu'ils soient ou non concernés par le RIFSEEP.

Pour les agents bénéficiant du RIFSEEP, le montant de l'IDS sera intégré au RIFSEEP.

2/ Positions permettant le maintien du régime indemnitaire

L'ensemble du régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, pour l'ensemble des agents (concernés et non concernés par le RIFSEEP), dans le cadre des positions suivantes :

- Congés annuels, congés bonifiés et autorisations spéciales d'absences prévues au règlement départemental du temps de travail ;
- Congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, et d'adoption ;
- Accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Périodes à mi-temps thérapeutique suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

3/ Positions entraînant une variation du régime indemnitaire

L'ensemble du régime indemnitaire, pour l'ensemble des agents (concernés et non concernés par le RIFSEEP) est **proratisé** dans les positions suivantes :

- **pour les agents travaillant à temps partiel ou temps non complet.** Ainsi, le régime indemnitaire suit le sort du traitement indiciaire : 50%, 60% et 70% pour l'équivalent en temps de travail ; 6/7ème pour 80% et 32/35ème pour 90%.
- **pour les agents à mi-temps thérapeutique hors mi-temps accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.** Cette disposition s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2019, pour les périodes de mi-temps thérapeutiques accordées à compter de cette date.
- **pour les agents placés en maladie ordinaire à mi traitement,** le régime indemnitaire sera réduit de moitié, conformément à la réglementation en vigueur.

4/ Positions entraînant une suspension du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire fixe, pour l'ensemble des agents (concernés et non concernés par le RIFSEEP) est suspendu en cas de :

- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de grave maladie.

Cette disposition s'appliquera pour les congés accordés à compter du 1^{er} janvier 2019, à l'exclusion des cas de renouvellement.

L'ensemble du régime indemnitaire est supprimé en cas :

- d'exclusion temporaire de fonctions ;
- de suspension de service.

En cas de grève, la retenue porte sur l'ensemble de la rémunération proportionnellement à la durée de la grève : le traitement ainsi que l'ensemble du régime indemnitaire.

5/ Mise en place d'un abattement sur l'absentéisme perlé

Un abattement d'1/30ème sera appliqué sur le régime indemnitaire fixe, à compter du 20ème jour d'absence cumulé de maladie ordinaire sur 12 mois glissants, résultant au moins de 3 arrêts de travail distincts (incluant les jours de week-end compris dans l'arrêt maladie), hormis sur le jour déjà impacté par la journée de carence.

Cette disposition s'appliquera à compter de la mise en œuvre de la nouvelle garantie permettant le maintien du régime indemnitaire dans le contrat de prévoyance proposé aux agents départementaux, pour les congés de maladie ordinaire accordés à compter de cette date.

Date d'effet

Ces dispositions entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2019, hormis pour le point 5/.

Je vous remercie de bien vouloir vous prononcer sur ce dossier et, si vous en êtes d'accord, d'adopter le projet de délibération joint au présent rapport.



Patrick SEPTIERS
Président du Conseil départemental
de Seine-et-Marne