

|  |   |  |
|--|---|--|
| ASSEMBLEE PLENIERE<br>DU CONSEIL REGIONAL DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE |   | N° du rapport : 1- 6                         |
|  |   | Date : jeudi 13 et vendredi 14 décembre 2018 |
| Politique / Fonction   | Ressources humaines et Moyens généraux      |  |
| Sous-Politique / Sous-Fonction                                       | Ressources humaines                         |  |
| Programmes   | Rémunération personnel sur emploi permanent |  |

**OBJET : Eléments portant évolution du régime indemnitaire de la collectivité territoriale (modifications et compléments)**

Vu la délibération du 17 novembre 2017 sur la mise en place du RIFSEEP pour la région Bourgogne-Franche-Comté au 1er janvier 2018,

Vu l'avis favorable du comité technique du 21 novembre 2018

**I- EXPOSE DES MOTIFS**

En application de la délibération du 17 novembre 2017 relative au régime indemnitaire de la collectivité, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est aujourd'hui appliqué au sein de la collectivité territoriale. La mise en place de ce nouveau régime indemnitaire s'est fait dans le cadre de la mise en œuvre d'un contrat social global portant sur le temps de travail des agents, l'action sociale, le régime indemnitaire et les frais de déplacement.

Un premier bilan a été réalisé à l'issue de 6 mois de mise en place du dispositif. L'ensemble des mesures n'étant pas encore mise en œuvre l'évaluation sera poursuivie fin 2018 et courant 2019. Pour autant, ce premier bilan et le dialogue social ont fait émerger des pistes d'amélioration pour le cadre du régime indemnitaire. Trois points sont à souligner :

- 1) La revalorisation du régime indemnitaire des encadrants des lycées.
- 2) La création d'un nouveau groupe G10 bis pour prendre en compte la spécificité de certaines missions exercées par des agents du siège au sein de la collectivité régionale.
- 3) Des ajustements pour préciser la liste des indemnités cumulables avec l'IFSE.

Par ailleurs la présente délibération a également pour objet de définir les critères et les modalités d'attribution du CIA (complément indemnitaire annuel) :

- 1) Il est proposé de verser le CIA en une fois annuellement au lieu de deux préalablement pour simplifier la gestion et assurer un versement de cette prime au 1er semestre de l'année N+ 1 à l'agent.
- 2) Trois catégories de critères sont définies pour prendre en compte :
  - a. L'activité et la tenue du poste.
  - b. L'investissement de l'agent (notamment au niveau du collectif de travail).
  - c. L'exercice de fonctions complémentaires pour valoriser une mission exercée dans l'année de référence en plus de celles inscrites sur la fiche de poste.
- 3) Les modalités d'attribution s'apprécient selon 8 niveaux pour les agents du siège et 5 pour les agents des lycées. Cette distinction vise à maintenir une bonification spécifique aux agents des lycées qui exercent des missions complémentaires.

Il est proposé :

**A) de modifier l'article 2 de la délibération pour le compléter et intégrer la liste des indemnités qui peuvent se cumuler avec l'IFSE dans le paragraphe détaillant les conditions de versement en intégrant le paragraphe suivant :**

« Liste des indemnités pouvant se cumuler avec l'IFSE :

- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire
- la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes....)
- la prime de responsabilité
- l'indemnité de travail dominical

- l'indemnité de service de jour férié »

Il est ensuite proposé de modifier la précédente délibération afin de modifier sur deux points importants :

**B) de modifier également les articles 2 et 3 afin de valoriser pécuniairement les responsables d'équipes dans les lycées :**

Il est proposé de :

- revaloriser les groupes G11 et G12 de 20 euros bruts en IFSE.
- doubler le montant du CIA pour les trois groupes G11, G12 et G7
- modifier le seuil discriminant pour les strates des groupes fonctions lycées aujourd'hui basé sur 25 agents pour le porter désormais à 20 agents.

Synthèse des nouveaux montants bruts proposés qui remplace les montants indiqués dans la délibération initiale :

|   | <b>Groupe</b> | <b>IFSE mensuel</b> | <b>CIA annuel médian</b> |
|---|---------------|---------------------|--------------------------|
| <b>Responsable d'équipe lycée à partir de 21 agents</b> | <b>G7</b>     | 503 €               | 770 €                    |
| <b>Responsable d'équipe 10 à 20</b>                     | <b>G11</b>    | 418 €               | 296 €                    |
| <b>Responsable d'équipe 2 à 9</b>                       | <b>G12</b>    | 387€                | 272 €                    |

Il est proposé la mise en place d'une mesure dérogatoire au titre de 2019 sur ce point pour l'IFSE des groupes fonction G11 et G12 afin que 2018 soit également pris en compte. Les agents des lycées concernés bénéficieront donc exceptionnellement en 2019 d'une indemnité de régularisation correspondant au montant individuel annuel actualisé au titre de 2018 avec les nouveaux montants de la présente délibération.

**C) de modifier l'article 2 de la délibération d'origine afin d'intégrer un groupe fonction complémentaire intitulé G10 bis pour les agents du siège.**

Il est aujourd'hui proposé de modifier l'architecture actuelle des groupes fonction avec la création d'un groupe supplémentaire G 10 bis dont le montant serait de 390 € brut mensuel au titre de l'IFSE afin d'affecter les postes correspondant aux critères suivants :

- Positionnement et environnement de travail : élus, direction générale, directeurs ;
- Responsabilité accrue dans le fonctionnement et la logistique de la direction, du pôle, de l'institution ;
- Compétences spécifiques attendues : compétences professionnelles métiers spécifiques (technicités particulières requises...), réactivité, disponibilité (adaptabilité accrue à l'emploi du temps de son supérieur hiérarchique/des élus dont l'agent à la charge), discrétion, discernement (filtrage/priorisation des communications, appréciation du niveau d'informations communiquées), diplomatie, capacité à adapter sa communication à différents types d'interlocuteurs, respect du protocole.

L'échelle des groupes fonctions du siège modifiée sera la suivante avec l'intégration du nouveau groupe :

| <b>FONCTIONS</b>  | <b>Intitulés de groupes</b> | <b>IFSE mensuelle fixe (montants bruts)</b> |
|---|-----------------------------|---|
| <b>DG/DGA</b>   | <b>G1</b>                   | 2 210 €                                     |
| <b>Directeur</b>  | <b>G2</b>                   | 1 445 €                                     |
| <b>Directeur adjoint</b>  | <b>G3</b>                   | 1 105 €                                     |
| <b>Chef de service</b>  | <b>G4</b>                   | 978 €                                       |
| <b>Responsable d'équipe</b>   | <b>G5</b>                   | 655 €                                       |
| <b>Chargé mission / expert de cat. A</b>  | <b>G6</b>                   | 553 €                                       |
| <b>Responsable d'équipe siège</b>   | <b>G8</b>                   | 470 €                                       |
| <b>Expert de catégorie B</b>  | <b>G9</b>                   | 460 €                                       |
| <b>Instructeurs</b>   | <b>G10</b>                  | 435 €                                       |
| <b>Assistant avec environnement professionnel spécifique ou compétences métiers spécifiques</b> | <b>G10 bis</b>              | 390 €                                       |

|  |            |       |
|--|------------|-------|
| <b>Agent spécialisé</b>                              | <b>G13</b> | 342 € |
| <b>Agent exécution technique &amp; administratif</b> | <b>G14</b> | 330 € |

**D) de compléter l'article 3 de la délibération relatif au CIA (complément indemnitaire annuel) afin d'intégrer les critères et la procédure d'attribution de cette part variable :**

Il a été indiqué dans la délibération une présence minimum de deux mois et demi requise au sein de la collectivité sur l'année pour pouvoir prétendre au versement du CIA. Les critères seront appréciés à chaque année en lien avec l'entretien professionnel de l'année écoulée. Une présence de deux mois et demi minimum au sein de la collectivité sur l'année évaluée est requise pour le versement du CIA. Les agents stagiaires non soumis à l'entretien professionnel seront néanmoins éligibles au CIA avec la complétude exclusive du formulaire spécifique au CIA.

La liste des bénéficiaires doit également être modifiée par rapport à la délibération de 2017 :

« Il est décidé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat et des maxima réglementaires, le CIA aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public embauchés au titre des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 à temps complet, à temps non complet et à temps partiel », afin d'intégrer les collaborateurs de groupes d'élus.

« Les saisonniers, les contrats de droit privé (contrat aidé) et les apprentis ne peuvent donc y prétendre. Les agents publics qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficieront d'un régime indemnitaire calculé suivant les dispositions du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017. L'arrêté individuel fixera ensuite le montant retenu suivant ces dispositions. »

Concernant les conditions de versement du CIA, son montant sera proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou temps non complet et son montant sera également proratisé en cas de recrutement au sein de la collectivité en cours d'année ainsi qu'en cas de départ de la collectivité.

Son versement se fera annuellement en une fois et non en deux fois comme indiqué dans la délibération d'origine.

Ce complément n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La liste des groupes fonction éligibles au CIA reste inchangée. Toutes personnes appartenant à des groupes fonction éligibles au CIA peuvent percevoir cette indemnité dans la limite des montants maximums (et dans la limite des plafonds réglementaires).

Les personnes bénéficiant d'un régime indemnitaire global avec maintien (versement d'une indemnité différentielle mensuelle fixe) dont le montant de l'indemnité différentielle rapporté à l'année est supérieur au montant du CIA maximum de leur groupe fonction ne pourront pas bénéficier du CIA.

Le régime indemnitaire global des assistants de groupes d'élus est attribué dans la limite de l'enveloppe financière du groupe d'élus de rattachement.

**1. Les critères d'attribution** (en lien avec les missions réalisées sur le temps de travail des agents et l'entretien professionnel) proposés communs pour les agents des services administratifs et des agents des lycées appartenant à des groupes fonction éligibles au CIA sont regroupés en trois familles :

**i. Critères en lien avec l'activité / la tenue du poste :**

- Degré d'atteinte des objectifs individuels
- Management (encadrants) (qualité, déplacements réguliers sur chacun des sites ou sur le territoire, nombre d'agents encadrés...)
- Coordination
- Autonomie
- Expertise sur son domaine d'intervention
- Faisant fonction : intérim par un agent ou par plusieurs membres d'une équipe d'un agent dont le temps de travail est au moins égal à 60% se trouvant en congé longue maladie, congé longue durée, accident du travail, ou congé maternité pour trois mois en continue ou discontinu sur une année

**ii. Critères en lien avec l'investissement :**

- Manière de servir
- Investissement au service du collectif (à l'échelle de la collectivité)

- Implication dans les fonctions
- Capacités d'un agent à s'adapter aux exigences d'un environnement de travail / investissement individuel exceptionnel / capacités d'adaptation
- Participation à un projet / à des groupes de travail externes à ses fonctions (hors direction d'affectation) au titre de la transversalité

**iii. Critères en lien avec l'exercice de fonctions complémentaires (hors fiche de poste) dans l'année de référence :**

- Chef de projet (au titre des projets de la collectivité inventoriés par la direction des projets transversaux)
- Maître de stage dans le cadre d'une convention de stage signée par la collectivité (stage supérieur à 6 semaines), tuteur (identifié comme tel par la direction des ressources humaines), maître d'apprentissage à l'exclusion de personnes bénéficiaires de la NBI à cet effet
- Formateurs internes (à l'échelle de la collectivité)
- Référents désignés par la direction générale (ex-agendas 21, jeunesse, informations (lycées)...) )
- Jurys tests lycées

Ces critères sont donc les mêmes pour l'ensemble des agents éligibles au CIA. Les modalités d'attribution du CIA seront néanmoins différentes.

**2. Modalités d'attribution pour les agents des services administratifs appartenant à un groupe fonction éligible au CIA :**

Un formulaire distinct de celui de l'entretien professionnel sera nécessaire. Il reprendra l'ensemble des critères retenus. Pour 2019, la procédure se fera par un formulaire papier avant d'envisager pour 2020 une solution dématérialisée.

Au préalable et conformément aux engagements pris lors des négociations sur le contrat social global, une enveloppe financière dédiée au dispositif CIA pour l'ensemble des agents éligibles sera déterminée. Le montant de cette enveloppe globale sera déterminé en fonction du nombre d'agents éligibles et des CIA moyens des groupes fonction d'appartenance des agents.

Il est proposé le fonctionnement suivant :

| Attributeur                           | Agents bénéficiant de l'attribution d'un CIA  |
|---------------------------------------|---|
| <b>Directeur général des services</b> | <i>Directeurs généraux adjoints<br/>Délégué<br/>Collaborateurs rattachés directement au directeur général</i>                                   |
| <b>Directeur général adjoint</b>      | <i>Directeurs<br/>Collaborateurs rattachés directement au directeur général adjoint</i>   |
| <b>Directeur</b>                      | <i>Directeur adjoint<br/>Chefs de service<br/>Collaborateurs rattachés directement au directeur<br/>Collaborateurs affectés dans le service</i> |

Afin de sécuriser un maximum ce dispositif, il sera organisé selon la procédure suivante :

- a) le directeur remplit, la fiche d'attribution individuelle CIA.
- b) le DGA ou DGS le cas échéant émet également un avis sur la proposition
- c) les fiches sont ensuite analysées par la direction des ressources humaines afin de garantir l'égalité de traitement des agents à mérite comparable, c'est-à-dire dont l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir au vu des critères arrêtés est similaire.
- d) une commission d'harmonisation (DRH – direction générale) est enfin organisée avant communication de la décision à chaque agent et versement.

Il est proposé que le directeur répartisse le CIA en fonction des niveaux suivants en attribuant à chaque agent un coefficient :

- **A** = l'agent a atteint des résultats exceptionnels grâce à une implication et un investissement individuel et collectif exemplaires dans son activité et à l'échelle de la collectivité. Expertise dans son domaine d'activité reconnue. Exercice d'une fonction complémentaire au titre de l'année de référence (cf liste critères ci-dessus).
- **B** = l'agent a atteint des résultats exceptionnels grâce à une implication et un investissement individuel exemplaires. Expertise dans son domaine d'activité reconnue.
- **C** = les qualités de l'agent sont certaines, il fait souvent preuve d'initiative, d'autonomie, ses résultats sont remarquables, tout en s'impliquant dans la vie de la direction et de la collectivité.
- **D** = l'agent accomplit un travail de qualité et fait preuve de disponibilité, d'autonomie et de conscience professionnelle, tout en ayant exercé une fonction complémentaire dans l'année (cf liste critères ci-dessus)
- **E** = l'agent a globalement accompli une année satisfaisante en termes de tenue de poste et d'atteinte d'objectifs.
- **F** = l'agent fait correctement son travail. Une marge de progression existe dans les années à venir notamment en termes d'investissement et de qualité de tenue du poste
- **G** = l'agent a connu des difficultés dans l'atteinte de ses objectifs et dans la tenue de son poste. Une marge de progression existe.
- **H** = l'agent ne tient pas correctement son poste, les résultats qu'il donne sont éloignés des attendus. Grande marge de progression.

### **3. Modalités d'attribution pour les agents des lycées appartenant à un groupe fonction éligible au CIA :**

La procédure proposée est basée sur un système d'enveloppe globale CIA agents des lycées, sur les critères proposés précédemment et comme pour le siège la complétude d'un formulaire papier distinct de celui des agents du siège.

Il est ainsi proposé une procédure d'attribution par coefficient sur les critères en lien avec l'activité et l'investissement auquel on viendrait ajouter un système de bonifications par fonction complémentaire exercée (maître de stage...) limitativement énumérées précédemment :

1) Ensemble de critères 1 en lien avec l'activité / la tenue du poste et ensemble de critères 2 en lien avec l'investissement :

- **A** = l'agent a atteint des résultats exceptionnels grâce à une implication exemplaire dans son activité, sur un suivi de chantier de grande envergure au sein du lycée
- **B** = les qualités de l'agent sont certaines, il fait souvent preuve d'initiative, ses résultats sont remarquables, tout en s'impliquant dans la vie de l'établissement.
- **C** = l'agent accomplit un travail de qualité et fait preuve de disponibilité.
- **D** = l'agent fait correctement son travail. Une marge de progression existe dans les années à venir.
- **E** = l'agent ne tient pas correctement son poste, les résultats qu'il donne sont éloignés des attendus, l'agent doit progresser.

2) auquel on rajoute un système de bonification par rapport à l'ensemble des critères 3 en lien avec l'exercice de fonctions complémentaires (cf fonctions limitativement énumérées dans le I). L'attributeur le signale sur le formulaire dédié.

En termes de procédure d'attribution, le gestionnaire ou chef d'établissement complètera le formulaire d'attribution individuel papier sur la base des critères proposés ci-dessus. Les fiches sont ensuite analysées par la direction des ressources humaines (afin de garantir l'égalité de traitement des agents à mérite comparable, c'est-à-dire dont l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir au vu des critères arrêtés est similaire) avant communication de la décision à chaque agent et versement idéalement.

Il reste à noter que pour certains agents appartenant à un cadre d'emplois non éligible à ce jour au RIFSEEP, l'impact sur leur rémunération ne pourra être effectif qu'à la publication des arrêtés nationaux sauf s'ils n'atteignent pas à ce jour le coefficient maximum de leurs primes actuelles (cf plafonds réglementaires).

La date d'effet de l'ensemble des mesures détaillées dans le présent rapport (sauf mesures dérogatoires annoncées dans le point B) sera le 01/01/2019 pour les cadres d'emplois éligibles et dans la limite des plafonds réglementaires ou

lors de la publication des arrêtés de transposition pour les autres cadres d'emplois comme prévu dans la précédente délibération.

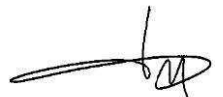
Les autres éléments de la délibération du 17 novembre 2017 sans lien avec les éléments énoncés ci-dessus demeurent inchangés.

## **II- PROPOSITIONS**

Il est proposé à l'assemblée délibérante :

- de modifier les articles 2 et 3 de la délibération afin d'intégrer la liste des primes cumulables avec le RIFSEEP
- de modifier également les articles 2 et 3 afin de valoriser pécuniairement les responsables d'équipes dans les lycées
- de modifier l'article 2 afin d'intégrer un groupe fonction complémentaire intitulé G10 bis pour les agents du siège
- d'intégrer les assistants de groupes d'élus dans la liste des bénéficiaires du RIFSEEP et de limiter le montant de ce régime indemnitaire à l'enveloppe financière du groupe d'élus de rattachement.
- de compléter l'article 3 relatif au CIA (complément indemnitaire annuel) afin d'intégrer les critères et la procédure d'attribution de cette part variable
- de valider le versement du CIA en une fois dans l'année
- de valider la mesure dérogatoire de versement du complément d'IFSE pour les agents d'encadrement des lycées éligibles aux groupes G11 et G12

La Présidente,



Mme DUFAY