

Extrait du registre des délibérations du conseil municipal Séance du 29 juin 2023

DÉLIBÉRATION N° 083/2023	RÉGIME INDEMNITAIRE - REVALORISATION (PHASE INTERMÉDIAIRE)
---------------------------------	---

L'an deux mille vingt-trois,

Le vingt neuf juin à dix-huit heures,

Le conseil municipal s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Agnès Bourgeois, maire, suivant la convocation faite le 23 juin 2023.

Etaient présents :

Mme Bourgeois, maire

M. Chusseau, M. Faës, Mme Coirier, M. Brianceau, Mme Daire-Chaboy, Mme Fond, M. Gaglione, Mme Paquereau, M. Audubert, Mme Burgaud, adjoints

Mme Métayer, M. Bouyer, M. Pineau, Mme Hervouet, Mme Cabaret-Martinet, M. Quénéa, M. Kabbaj, Mme Landier, M. Letrouvé, Mme Gallais, Mme Desgranges, Mme Leray, M. Vendé, M. Nicolas, M. Louarn, Mme Lelion, M. Le Breton, Mme Douaisi, Mme Bihan, M. Simonet, M. Jegouic, conseillers municipaux

Absents excusés ayant donné pouvoir à un collègue du Conseil Municipal pour voter en leur nom :

Mme Guiu (pouvoir à M. Gaglione), M. Quéraud (pouvoir à M. Kabbaj), M. Soccoja (pouvoir à Mme Desgranges), M. Jehan (pouvoir à M. Bouyer), Mme Deletang (pouvoir à M. Faës), M. Gellusseau (pouvoir à Mme Paquereau), Mme Bennani (pouvoir à M. Louarn)

Absents non excusés :

M. Mabon, M. Le Forestier, M. Marion, Mme Uzunpinar, conseillers municipaux

Hugues Brianceau a été désigné(e) secrétaire de séance et a accepté ces fonctions.

CONSEIL MUNICIPAL DU 29 JUIN 2023

OBJET : RÉGIME INDEMNITAIRE - REVALORISATION (PHASE INTERMÉDIAIRE) :

Mme Cecilia Burgaud donne lecture de l'exposé suivant :

Le régime indemnitaire de la ville repose désormais sur trois dispositifs :

Le RIFSEEP, dispositif général, qui vise à attribuer des indemnités tenant compte des missions exercées ;

Deux dispositifs particuliers pour les filières non éligibles au RIFSEEP : filière d'enseignement artistique et filière police municipale.

Sont exclus de ces dispositifs les agents sous statuts spécifiques (emplois aidés, apprentis, assistants maternels, vacataires, stagiaires école...).

Le RIFSEEP a été mis en œuvre dès 2016 pour prendre en compte l'extension du périmètre d'application des textes en vigueur. Les objectifs de la ville lors de cette mise en œuvre étaient de revaloriser le régime indemnitaire, en particulier celui servi aux agents de catégorie C, de renforcer l'équité entre les filières et l'égalité entre les sexes. Néanmoins, des distinctions relativement importantes subsistent notamment filières, catégories et cadres d'emploi.

La première phase de l'évolution du régime indemnitaire a consisté à traiter les fragilités juridiques du dispositif actuel, à savoir : la sécurisation de la prime semestrielle d'une part et l'adoption du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) d'autre part. Cette première phase s'est conclue par la délibération du 16 décembre 2022 qui a été appliquée au 1^{er} janvier 2023.

La deuxième phase du projet consiste à réinterroger plus globalement la structuration du régime indemnitaire au regard des objectifs d'équité et de revalorisation. L'objectif de cette refonte complète du régime indemnitaire est triple :

Répondre à l'engagement d'amélioration du pouvoir d'achat des agents ;

Renforcer l'équité entre les filières et l'égalité entre les femmes et les hommes ;

Renforcer l'attractivité de la ville lors des recrutements externes.

Pour répondre à ces objectifs, la ville souhaite faire évoluer le régime indemnitaire d'une logique fondée principalement sur des éléments statutaires (statut, filière, catégorie, cadre d'emploi) vers une logique professionnelle reposant sur le métier et les fonctions exercées. Cette approche permet de garantir une équité de traitement entre les agents exerçant des fonctions identiques ou similaire, quels que soient leur statut (titulaire ou contractuel) et leur situation professionnelle (catégorie, filière, cadre d'emploi). Le régime indemnitaire des agents reposera ainsi sur la reconnaissance des métiers et de leurs spécificités mesurées à partir de trois grands critères d'analyse : la responsabilité, la technicité et les sujétions.

Cette évolution vers un système plus équitable et plus lisible doit s'opérer en tenant compte des contraintes financières de la ville qui fait face à une augmentation importante de sa masse salariale et l'effet report et immédiat de mesures nationales (revalorisation du point d'indice au 1^{er} juillet 2022, augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2023...).

L'enjeu est donc de trouver un équilibre pérenne entre cohérence, équité et lisibilité du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) d'une part, et de la maîtrise de la masse salariale d'autre part.

Les métiers ou missions exercées seront donc regroupés et cotés selon les trois critères susmentionnés (responsabilité, technicité et sujétions), sans considération désormais de la catégorie hiérarchique (A, B et C), de la filière et du cadre d'emplois des agents affectés sur ces métiers ou missions.

CONSEIL MUNICIPAL DU 29 JUIN 2023

En parallèle, toutes les primes et indemnités attribuées seront analysées, pour avoir une vision globale des montants servis pour chaque métier ou mission. En effet, compte-tenu des objectifs de cohérence et d'équité poursuivis par l'étude, la cotation des métiers ou des missions, devra tenir compte, pour ne faire doublon, de :

Réductions de temps de travail liées à certaines sujétions ;

D'autres primes comme des majorations indemnitaires liées à un emploi, des primes spécifiques pour certaines sujétions, un complément de traitement indiciaire (CTI), des majorations liées à des situations individuelles (majoration maintien organigramme ou maintien différentiel)

Ainsi, ces montants globalisés pourraient définir de nouveaux montants plancher. Par ailleurs, des montants plafond pourraient également être définis afin de prendre en considération les acquis de l'expérience de l'agent (par exemple pour différencier un profil sénior d'un profil junior).

Dans l'attente de la formalisation du projet final au cours du second semestre 2023, il apparaît aujourd'hui nécessaire de répondre rapidement à l'engagement des élus de renforcer l'attractivité de la collectivité et d'améliorer le pouvoir d'achat des agents, et ce, dès le 1^{er} juillet 2023. Pour rappel, l'enveloppe budgétaire allouée à la refonte du régime indemnitaire est de 1M€ en année pleine : elle intègre les mesures de réévaluation du niveau plancher de la prime semestrielle mensualisée, le complément indemnitaire annuel ainsi que les mesures liées à la phase 2.

Pour ce faire, il est proposé de mettre en œuvre, par anticipation des mesures finales et sur l'enveloppe budgétaire dédiée, une première revalorisation des montants plancher pour les premiers groupes de fonctions de plusieurs cadres d'emplois relevant des catégories B et C.

Afin d'assurer une cohérence du dispositif indemnitaire, il est proposé de ne pas intégrer les emplois d'aides-soignantes à domicile qui bénéficient déjà de primes réglementaires complémentaires mensuelles (CTI à 234.70 € et prime grand âge à 118 €), ainsi que les emplois de médiateurs à la direction de la tranquillité publique qui bénéficient également d'une majoration d'IFSE à hauteur de 165 € mensuels.

Enfin, d'autres agents bénéficient de majorations individuelles attribuées en complément de l'IFSE plancher défini par les groupes de fonctions actuels (maintien RI antérieur, maintien différentiel, maintien organigramme). Dans ces cas, les montants des primes perçues au-delà du montant plancher seront ajustés de la revalorisation accordée.

Le conseil municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 8 juin 2023,

Vu l'avis de la commission finances et moyens généraux du 20 juin 2023.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- Décide que les groupes de fonctions suivants sont revalorisés comme suit :

Groupes	Montants IFSE mensuels	Revalorisation mensuelle	Montants revalorisés
Groupe 1 – responsable d'unité	245 €	+ 30 €	275 €

CONSEIL MUNICIPAL DU 29 JUIN 2023

Groupe 2 – assistants	175 €	+ 50 €	225 €
Groupe 2 – agents techniques			
Groupe 2 : assistants d'animation (hors médiateurs)			
Groupe 2 – opérateurs			
Groupe 2 – assistants culturels			
Groupe 2 – auxiliaires de puériculture			
Groupe 2 – assistants des écoles maternelles			
Groupe 2 – agents sociaux			

L'objectif est de respecter une partie du planning initial avec une première mise en œuvre au 1^{er} juillet 2023 et d'aboutir à des propositions cohérentes et lisibles pour tous les métiers, avec l'enveloppe dédiée, au 2nd semestre 2023.

- Dit que les dépenses correspondantes sont inscrites au budget de la Ville, Chapitre 012 « Charges de personnel ».

La maire,
Agnès Bourgeois

