

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 11 juin 2020

NOTE DE PRESENTATION

OBJET : Mise en œuvre du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : Philippe Laurent

I- La refonte du régime indemnitaire.

1/ Le régime indemnitaire actuel à la mairie de Sceaux

La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties :

- une partie principale, déterminée par la situation statutaire (grade, échelon),
- une autre partie, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire, qui est décidée par chaque collectivité.

Le régime indemnitaire actuel est versé mensuellement et se compose :

- des primes et indemnités définis pour chaque grade ;
- d'une part variable prenant en considération la manière de servir et l'absentéisme à compter du 16^{ème} jour d'absence.

Le régime indemnitaire représente une dépense de 120 000 € par mois dont environ 40 000 € versés au titre de part variable.

Environ 120 agents sur 430 n'ont pas de part fixe (quasiment exclusivement des agents de catégorie C).

2/ La structure du régime indemnitaire prévu par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ou RIFSEEP, est le nouvel outil indemnitaire prévu par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 qui remplacera le système actuel pour les agents de la collectivité occupant des postes permanents, titulaires ou contractuels, excepté pour les policiers municipaux.

Ces nouvelles dispositions répondent à une volonté d'harmonisation et de simplification du régime indemnitaire en supprimant les primes et indemnités existantes au profit d'une part fixe, dénommée Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA).

L'IFSE se compose de deux parties :

- ✓ une part socle prenant en considération les missions exercées par les agents. Les postes sont « cotés » à partir de critères d'évaluation objectifs et repartis par groupe fonctionnel par catégorie hiérarchique (A, B, C) ;
- ✓ une part modulée prenant en considération l'expérience professionnelle, l'absentéisme et les sujétions particulières.

Le CIA représente la valorisation de l'investissement collectif, la manière de servir et l'engagement professionnel et l'atteinte des objectifs.

3/ La méthode de travail mise en œuvre.

L'objectif principal poursuivie à la mairie de Sceaux a été de définir des critères de versement permettant de :

- ✓ supprimer les disparités entre les agents occupant des postes relevant d'un même niveau de fonction ;
- ✓ valoriser certaines fonctions nécessitant un niveau important d'expertise ;
- ✓ reconnaître les contraintes liées aux activités du poste ;
- ✓ continuer de valoriser l'engagement professionnel au service de la collectivité et des usagers ;
- ✓ prendre en considération des sujétions particulières externes aux missions exercées.

La méthode de travail pour mener à bien la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire a été la suivante :

- ✓ un groupe de travail, composé d'agents volontaires et représentatifs des métiers de la collectivité, avec les représentants élus du personnel, et piloté par la direction des Ressources humaines s'est réuni trois fois ;
- ✓ les propositions faites par ce groupe de travail ont été validées en comité de pilotage, réunissant le maire, le directeur général des services, les représentants élu du personnel et le directeur des Ressources humaines. Ce comité s'est réuni à quatre reprises ;
- ✓ des entretiens ont été menés avec tous les chefs de service par la DRH afin de coter les postes, entretiens suivis d'un travail d'harmonisation avec les directeurs de pôle ;
- ✓ des actions de communication ont été menées à destination des agents par le biais du journal interne et dans le cadre de réunions d'information, pendant lesquelles l'avis des agents a pu être sollicité.

II- La structure du RIFSEEP à la mairie de Sceaux.

Dans le cadre de la loi, il existe plusieurs possibilités sur les modalités d'octroi du RIFSEEP. La prise en compte de l'absentéisme et de l'expérience professionnelle est facultative, tout comme le versement du CIA.

1/ L'IFSE.

A) La part fixe.

La part fixe a pour vocation de rendre compte des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception, la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification, les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste.

Les critères de cotation ont été travaillés afin de valoriser au mieux la spécificité des métiers exercés à la mairie de Sceaux.

Ainsi, chaque poste a été évalué à partir des critères de cotation (cf. annexe 2). Ces critères et l'échelle d'évaluation liée ont permis la constitution de groupes fonctionnels (cf. annexe 1) répartis par catégorie hiérarchique (A, B, C).

Le positionnement dans un groupe définit le montant de la part fixe de l'IFSE.

Ainsi, pour des postes considérés comme équivalents au vu des critères de cotation, les agents percevront la même somme.

Dans le cadre d'un changement de poste, l'agent percevra le montant lié à ses nouvelles fonctions.

Une modification des missions d'un poste pourra entraîner une révision de sa cotation.

Une fiche individuelle de cotation a été envoyée à chaque agent, accompagnée de la simulation financière comparant son régime indemnitaire actuel et celui qu'il percevra dans le cadre du RIFSEEP.

B) La part modulée.

Elle prendra en compte l'absentéisme, l'expérience professionnelle et les sujétions particulières.

L'expérience professionnelle se définit comme à la connaissance acquise par la pratique et repose sur l'approfondissement, la consolidation des savoirs et leur assimilation à travers la capacité de l'agent à les mettre en œuvre dans sa pratique professionnelle.

Tous les 4 ans, un réexamen du montant de cette part est possible. Celui-ci se fera par le biais de l'entretien professionnel.

Aujourd'hui, l'expérience professionnelle n'a pas encore pu être mesurée pour la mise en œuvre initiale du RIFSEEP, et un groupe de travail va être constitué pour la prise en compte de l'expérience professionnelle pour une mise en œuvre en 2021.

L'absentéisme sera calculé à partir du 16^{ème} jour d'absence en déduisant 1/90^{ème} de la part dévolue à l'absentéisme par jour d'absence.

Les sujétions particulières (annexe 3) prendront en considération des situations contextuelles et valoriseront l'investissement des agents au-delà des missions dévolues à leur poste.

C) Le maintien de régime indemnitaire.

Tous les agents ayant actuellement un régime indemnitaire supérieur au nouveau régime indemnitaire mis en place bénéficieront d'un maintien de leur régime indemnitaire actuel.

Il pourra y avoir ultérieurement un effet de substitution entre le montant permettant le maintien du régime indemnitaire actuel et la future part dédiée à l'expérience professionnelle.

2/ Le CIA.

Considérant que la manière de servir était déjà prise en compte en lien avec l'entretien professionnel, il a été décidé le versement du CIA. Il sera versé mensuellement comme c'est le cas pour la part variable actuelle.

Le CIA se décomposera comme suit :

- engagement professionnel et manière de servir : 50% du montant ;
- investissement collectif : 50% pour les non cadres et 25% pour les cadres ;
- attente des objectifs : 25% pour les cadres.

La grille d'entretien professionnel sera revue d'ici la fin de l'année 2020 pour rendre compte au mieux de ses nouvelles dispositions.

Mais, applicable dès juin 2020, la transition se fera comme suit :

- note entre 90 et 100 points : 100% du CIA
- note entre 80 et 89 points : 90% du CIA
- note entre 70 et 79 points : 80% du CIA
- note entre 60 et 69 points : 70% du CIA
- note entre 50 et 59 points : 60% du CIA
- note entre 40 et 49 points : 50% du CIA
- note entre 30 et 39 points : 40% du CIA
- note entre 20 et 29 points : 30% du CIA
- note entre 10 et 19 points : 20% du CIA
- note entre 1 et 9 points : 10% du CIA
- note de 0 : 0% du CIA

Il est à noter que les montants sont variables en fonction du groupe hiérarchique auquel le poste appartient.

3/ L'impact financier de la mise en œuvre du RIFSEEP

57% des agents seront gagnants dans la mise en œuvre de la phase 1 du RIFSEEP (sans prise en compte de l'expérience professionnelle).

Les agents les plus largement bénéficiaires sont ceux ayant les rémunérations les plus faibles, à savoir les postes positionnés dans les groupes C2A et C2B et relevant notamment de la filière technique et de l'animation.

Le coût annuel pour la collectivité s'élèvera à environ 250 000 €, soit un total actuel de masse salariale de 19 700 000 €.

Il est demandé au conseil municipal de bien vouloir décider à compter du 1^{er} juillet 2020, d'attribuer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

....

- annexe 1 : les groupes fonctionnels avec les montants,
- annexe 2 : les critères de cotation,
- annexe 3 : les sujétions particulières,
- annexe 4 : schéma RIFSEEP.