



## REFONTE DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS MUNICIPAUX



## ENSEMBLE AU SERVICE DE TOUS

En 2012, la collectivité s'est engagée dans une démarche de mise en œuvre d'un projet d'administration et des projets de service. L'encadrement, mais aussi les agents des différents services lors de la phase de diagnostic d'élaboration des projets de service ont mis en avant des règles d'attribution des primes peu transparentes et inéquitables.

Le constat est partagé par les organisations syndicales qui lors du comité technique paritaire du 18 mars 2013 ont eu l'occasion de l'exprimer et ont demandé la création d'un groupe de travail. Fort de ce constat, le Maire a proposé de lancer la démarche de refonte du régime indemnitaire.

### Les objectifs poursuivis sont :

- Définir des règles claires d'attribution des primes.
- Respecter une stricte équité entre les agents.
- Prendre en compte et valoriser les responsabilités hiérarchiques et fonctionnelles exercées.
- Augmenter le traitement des agents territoriaux et en priorité celui de la catégorie C.

### Les moyens pour parvenir à ces objectifs étant définis comme suit :

- Mener une réflexion dans une concertation entre les élus et les syndicats dans le cadre d'un groupe de travail.
- Négocier un échéancier d'application.
- Appliquer le cadre législatif et réglementaire.
- Elaborer un règlement intérieur d'application du régime indemnitaire.

### Le régime indemnitaire constitue une part accessoire et facultative de la rémunération distincte des autres éléments de rémunération obligatoires que sont :

- Le traitement de base.
- Le supplément familial de traitement s'il y a lieu.
- La nouvelle bonification indiciaire s'il y a lieu.

### Quel est l'échéancier d'application du régime indemnitaire?

Le nouveau dispositif entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014. Concernant le complément de rémunération, le calendrier d'application prévoit une augmentation du montant forfaitaire en trois temps : au 1<sup>er</sup> juillet 2014, au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et au 1<sup>er</sup> janvier 2018 à la suite d'une clause de revoyure.



## ■ Quels sont les agents concernés par le versement du régime indemnitaire ?

**Sont concernés à compter de la date de leur nomination ou recrutement :**

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet partiel ou non complet en exercice dans la collectivité.
- Les agents non titulaires de droit public contractuels sur un emploi permanent.

- Le collaborateur de cabinet recruté en vertu de l'article 110 de la loi 84-53.
- Les agents non titulaires de droit public recrutés pour assurer le remplacement momentanément d'un agent, pour un accroissement temporaire d'activités ou un besoin saisonnier long qui bénéficient d'un contrat d'une durée de plus de quatre mois.

## ■ Quels sont les agents qui ne bénéficient pas de l'application du régime indemnitaire ?

**Sont concernés :**

- Les agents de droit privé en contrat d'apprentissage, les personnels sous contrat relevant du code du travail, les personnels relevant d'un établissement doté d'une personna-

- lité morale et financière distincte (ex. régie de l'eau et régie de l'assainissement), les emplois d'avenir, les adultes relais.
- Les agents vacataires ou auxiliaires horaires.
- Les agents saisonniers (contrat de moins de quatre mois).

## ■ De quoi est composé le régime indemnitaire ?

○ **Du complément de rémunération**, c'est la base du régime indemnitaire, il est versé à tous les agents qui peuvent en bénéficier, le montant est le même à l'intérieur de chaque catégorie.

○ **De la prime de responsabilité**, elle est versée aux agents exerçant des fonctions correspondant à des responsabilités identifiées dans l'organigramme des services et précisée dans les fiches de postes de travail. La perte de la responsabilité entraîne automatiquement l'ajustement de la prime de responsabilité ou sa perte.

○ **D'une attribution différentielle**, elle est versée aux agents qui ont un régime indemnitaire supérieur à celui fixé par le règlement intérieur tant pour le complément de rémunération que la prime de responsabilité, elle diminue lorsqu'il y a une augmentation du montant indemnitaire de référence de l'agent.

○ **En aucune manière** le paiement d'heures supplémentaires ou indemnités d'astreintes ne devront servir à compléter le régime indemnitaire des agents.

## ■ Comment est pris en compte le temps de travail ?

Les agents, exerçant leur fonction à temps partiel ou à temps non complet, bénéficient d'un régime indemnitaire au prorata de leur temps de travail.

## ■ Le régime indemnitaire peut être minoré.

Une minoration de moitié des montants de chacun des composants du régime indemnitaire pourra être appliquée, en cas de manquement manifeste et avéré dans la tenue du poste (qualité du service rendu, comportement général) et sur la manière de servir. Cette minoration sera appliquée à l'occasion d'une baisse de la notation annuelle, sur la base d'un rapport.

Au préalable, l'agent concerné sera reçu dans le cadre d'un entretien avec la direction et la proposition de réduction du régime indemnitaire sera soumise à l'avis de la commission administrative paritaire.

La minoration sera appliquée pour une durée de trois mois minimum à six maximum.

## ■ Comment est pris en compte l'absentéisme ?

Les absences en congé maladie (maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée) donneront lieu à déduction de l'attribution du régime indemnitaire comme suit :

- En maladie ordinaire : maintien du régime indemnitaire jusqu'à 90 jours, à partir du 91<sup>ème</sup> jour jusqu'à un an d'absence, versement à moitié.
- En congé de longue maladie : un an d'absence, maintien

du régime indemnitaire, au-delà versement à moitié.

- En congé de longue durée : 3 ans d'absence, maintien du régime indemnitaire, au-delà versement à moitié.

*Comme pour le maintien des salaires lors de la maladie, l'adhésion individuelle au contrat de groupe de la Mutuelle Nationale Territoriale permet de bénéficier du maintien du régime indemnitaire.*

## ■ Quel est le barème du régime indemnitaire ?

**Complément de rémunération montant mensuel fixe minimum :**

<b>Catégorie C</b>	125 € fixe au 1/7/2014
	150 € fixe au 1/1/2016
	175 € fixe au 1/1/2018
<b>Catégorie B</b>	250 € fixe au 1/7/2014
	275 € fixe au 1/1/2016
	300 € fixe au 1/1/2018
<b>Catégorie A</b>	325 € fixe au 1/7/2014
	375 € fixe au 1/1/2016
	425 € fixe au 1/1/2018

**Prime mensuelle liée aux responsabilités :**

<b>Catégorie C</b>	chef de service	475 €
	adjoint au chef de service	175 €
	responsable d'unité ou d'équipe	50 €
<b>Catégorie B</b>	chef de service	550 €
	adjoint au chef de service	250 €
	responsable d'unité ou d'équipe	150 €
<b>Catégorie A</b>	chef de service	637 à 737 €
	adjoint au chef de service	375 €

Ce document a été présenté à l'avis du comité technique paritaire qui a émis un avis positif à l'unanimité. Le Conseil Municipal réunit en séance le 6 février 2014 a approuvé le principe de refonte du régime indemnitaire et a adopté son règlement intérieur. Le nouveau dispositif entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.