



DOC. N°2

RÈGLEMENT INTÉRIEUR
DU
RÉGIME INDEMNITAIRE
DE LA VILLE DE DIGNE-LES-BAINS

En vertu de la délibération n° 11 du conseil municipal du 6 février 2014

SOMMAIRE

Article 1 : objet	3
Article 2 : bénéficiaires	4
agents concernés par le RI	
agents exclus du bénéfice du RI	
Article 3 : composition du RI	5
3-1 le complément de rémunération	
3-2 : la prime de responsabilité	
3-3 : les attributions individuelles	
- L'attribution différentielle	
3-4 : les attributions supplémentaires	
Article 4 : détermination des montants	7
Article 5 : modalités de liquidation	8
5-1 temps de travail	
5-2 absentéisme	
Article 6 : suivi	9
Article 7 : barème du RI et calendrier d'application	10
Article 8 : entrée en vigueur	11

Annexe I : types de primes pouvant être attribués par filière, catégorie d'emploi, grade, susceptibles de rentrer dans la composition d'un RI attribué au personnel municipal

ARTICLE 1

Objet

Le présent règlement fixe le régime indemnitaire applicable au personnel de la ville de Digne-les-Bains, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur notamment la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

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.

Il est distinct également :

- de primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières (prime de fonction, informatique, police municipale, indemnités sur état pour travaux dangereux salissants, complément d'indemnité d'administration et de technicité (IAT) versé aux agents de la voirie urbaine, complément IAT versé aux agents conducteurs de la RTUD dite « prime de lavage » etc.) ;
- des règlements des frais accessoires par les déplacements professionnels ;
- des indemnités d'astreintes ou de permanence ;
- des primes relevant des avantages de rémunération collectivement acquis avant la loi 84-53, relative à l'intégration des agents de la fonction publique territoriale notamment la prime de fin d'année.
- des heures supplémentaires ou récupérations versées ou attribuées pour dépassement horaire dont peuvent bénéficier les agents de catégorie C ou B et dont sont exclus les agents de catégorie A.

NB. La récupération est possible pour un agent de catégorie A lorsque le travail supplémentaire est demandé par monsieur le maire ou un supérieur hiérarchique et effectué un jour normalement non travaillé (WE, férié, congé) et pour un évènement particulier bien identifié (cérémonie commémorative etc.)

Le montant maximal versé à chaque agent ne peut excéder celui qui serait versé à un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes ou ayant un grade équivalent.

Les montants du régime indemnitaire sont déterminés par application des textes relatifs aux taux d'application proposés aux fonctionnaires territoriaux, en fonction de leur grade, fonction et catégorie d'emploi et filière (voir annexe I).

ARTICLE 2

Bénéficiaires du RI

Agents concernés par le versement d'un RI

Le présent règlement s'applique à compter de leur nomination ou recrutement

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet partiel ou non complet (au prorata de leur temps de travail) en exercice dans la collectivité.
- Aux agents non titulaires de droit public contractuels sur un emploi permanent
- Au collaborateur de cabinet recruté en vertu de l'article 110 de la loi 84-53
- Aux agents non titulaires de droit public recrutés pour assurer le remplacement momentané d'un agent (voir pour agents recrutés pour accroissement temporaire d'activités ou besoins saisonnier long) qui bénéficient d'un contrat d'une durée de plus de quatre mois.

Agents exclus du bénéfice du RI

Sont exclus de l'attribution du RI :

- Les agents de droit privé contrat d'apprentissage, personnel sous contrat relevant du code du travail, personnel relevant d'un établissement doté d'une personnalité morale et financière distincte (ex. régie) emploi d'avenir, adulte relais
- Les agents vacataires ou auxiliaires horaires
- Les agents saisonniers (contrat de moins de quatre mois)

ARTICLE 3

Composition du RI

Le RI est composé de :

- Le complément de rémunération
- La prime de responsabilité
- Une attribution différentielle si besoin
- Et la possibilité d'attributions supplémentaires

3.1 Le complément de rémunération (CR)

Le complément de rémunération est versé à l'ensemble des agents bénéficiaires du RI sans conditions.

Le CR représente un montant forfaitaire fixe déterminé en fonction de la catégorie d'emploi ABC sous réserve du respect des seuils. Il est versé mensuellement.

3.2 La prime de responsabilités (PR)

La prime de responsabilités est versée aux agents exerçant certaines fonctions répondant à des missions de responsabilités identifiées dans l'organigramme de la collectivité et les fiches de postes.

L'échelle de responsabilités comporte quatre niveaux et les bénéficiaires exercent l'une des fonctions suivantes :

- Agent de direction tel DG, DGA, DST, directeur de la régie de l'eau ;
- Chef de service ;
- Adjoint au chef de service ;
- Chef d'unité ou d'équipe.

Pas de versement de prime de responsabilités pour les agents d'application ou d'exécution.

La prime de responsabilités est versée mensuellement.

Les primes de responsabilité seront attribuées en référence de l'organigramme de la collectivité validé en CTP. Les fiches de postes mentionneront le niveau de responsabilités.

La perte de responsabilité entraîne de facto l'ajustement de la prime de responsabilité (perte ou application du barème inférieur).

3.3 Les attributions individuelles

Les agents bénéficiant aujourd'hui d'un RI supérieur à celui déterminé à partir de l'application du présent règlement le conservent à titre individuel.

En vertu de ce principe, le RI est majoré. Une attribution différentielle est versée en plus du CR et du PR qui seront applicables à ces agents.

L'attribution différentielle diminue lorsqu'il y a une augmentation du montant indemnitaire de référence de l'agent (décision de la collectivité d'augmenter le CR ou attribution d'une PR).

3.4 Attributions supplémentaires

Le maire peut accorder des attributions supplémentaires dans des conditions limitatives.

- Majoration marquant une situation exceptionnelle (intérim lors de l'absence imprévue prolongée (plus de six mois) d'un responsable hiérarchique supérieur.
- Primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières (prime police municipale, prime informatique, indemnités sur état pour travaux salissants dangereux, insalubres, complément IAT versé aux agents de la propreté urbaine, complément IAT versé aux agents conducteurs de la RTUD dite prime de lavage...).
- Majoration des primes de responsabilité pour les personnels de direction : DGS, DGA, DST, directeur de la Régie des eaux.

Les attributions supplémentaires ne pourront être appliquées que sous réserve des limites maximums déterminées, en application des textes selon les grades, catégories et filières.

Lorsque les conditions (fonctions, missions, tâches...) pour obtenir les attributions supplémentaires ne sont plus remplies, les primes relevant de ces attributions supplémentaires cessent d'être versées.

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

ARTICLE 4

Détermination et montants individuels

Le conseil municipal sur proposition de monsieur le maire fixe après avis du comité technique paritaire et consultation des organisations syndicales représentatives des personnels :

- Le montant de compléments de rémunération
- Le montant de primes de responsabilités selon les fonctions exercées

Le montant de l'attribution différentielle, dont bénéficie s'il y lieu un agent, est déterminée par l'application de la valeur du CR et de la PR, selon la fonction exercée, majorée de l'indemnité différentielle, pour atteindre le montant indemnitaire perçu antérieurement par l'agent.

Les mesures individuelles d'attribution donnent lieu à un arrêté nominatif détaillé (motifs de l'attribution, nature, mode de calcul si besoin, durée d'application si nécessaire).

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 RI sera soumise à l'avis de la commission administrative paritaire.

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

ARTICLE 5

Modalités de liquidation

5-1 prise en compte du temps de travail

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

5-2 Absentéisme

Le versement du RI est conditionné par l'exercice effectif de l'activité.

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

En maladie ordinaire :

- Jusqu'à 90 jours d'absence maladie : maintien du RI
- À partir du 91^e jour jusqu'à 1 an d'absence : versement à moitié

En congé de longue maladie :

- 1 an d'absence : maintien du RI au-delà : versement à moitié

En congé de longue durée :

- 3 ans d'absence : maintien du RI au-delà : versement à moitié

ARTICLE 6

Modalités de suivi

Un bilan du versement du RI est réalisé et présenté chaque année au CTP en respectant les principes de confidentialité, en faisant apparaître les mesures financières, les bénéficiaires par composante du RI, par catégorie et cadre d'emploi.

Considérant l'application progressive, une réunion spécifique sera programmée avant chaque actualisation.

En cas de modification législative, ou règlementaire substantielle ayant une influence sur le RI une réunion spécifique avec les représentants du personnel et les organisations syndicales sera provoquée.

Au-delà de l'application (à partir du 1^{er} janvier 2018) du présent protocole les parties prenantes se rencontreront pour établir un état des lieux et définir des suites à donner.

ARTICLE 7

Barème du RI et calendrier d'application

Application progressive sur 3 ans ½

I - Complément de rémunération montant fixe minimum

Catégorie C	125 € fixe au 1/7/2014
	150 € fixe au 1/1/2016
	175 € fixe au 1/1/2018 (lors d'une clause de revoyure)
Catégorie B	250 € fixe au 1/7/2014
	275 € fixe au 1/1/2016
	300 € fixe au 1/1/18 (lors d'une clause de revoyure)
Catégorie A	325 € fixe au 1/7/14
	375 € fixe au 1/1/2016
	425 € fixe au 1/ 1/2018

II - Prime liée aux responsabilités

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

**NB: les postes de direction (DGS, DGA, DST, directeur de la Régie des eaux) sont classés en niveau 1 mais pas limités au plafond maxi de RI fixé pour les chefs de service
Pour autant, le total du RI attribué aux postes de direction devra respecter les limites des textes en vigueur.**

ARTICLE 8

Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} juillet 2014

Annexe I : types de primes pouvant être attribuées par filière et par cadre d'emploi et pouvant rentrer dans la composition du RI attribuées aux agents municipaux.