

▀ Délibération n° 2012/7
Revalorisation du Régime Indemnitare.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 45
Nombre de conseillers municipaux présents : 33

Date de la convocation : 06/03/12
Compte rendu affiché le 14/03/12
Transmis en préfecture le 21/03/12

Présidente : Mme Michèle PICARD

Secrétaire : Mme Edith CHAGNARD-PEILLARD

Elu(e)s :

Présent(e)s : Mme Michèle PICARD, Mme Yolande PEYTAVIN, M. Henri THIVILLIER, Mme Evelyne EBERSVILLER, M. Lahceme TOUATI, M. Christian FALCONNET, Mme Andrée LOSCOS, M. Thierry VIGNAUD, Mme Edith CHAGNARD-PEILLARD, M. Pierre-Alain MILLET, Mme Chaïneze KABOUYA-BENHAYOUN, M. Eléazar BAFOUNTA, M. Lotfi BEN KHELIFA, M. André GERIN, M. Bernard RIVALTA, Mme Michèle BAICCHI, Mme Evelyne BEROUD, M. Hamza MOREL, M. Jean-Maurice GAUTIN, M. Abdelhak FADLY, Mme Véronique CALLUT, Mme Amina AHAMADA MADI, M. Mokrane KESSI, Mme Marie-Christine SEEMANN, Mme Saliha PRUDHOMME-LATOURE, M. Jeff ARIAGNO, M. Idir BOUMERTIT, Mme Yvonne LYON, M. Djiilannie BENMABROUK, M. Christophe GIRARD, Mme Danica LJUSTINA, M. Yvan BENEDETTI, M. Maurice IACOVELLA

Absent(e)s : Mme Annie BROUET, Mme Saliha MERTANI, Mme Geneviève SOUDAN

Excusé(e)s :

Dépôt de pouvoir : Mme Danièle GICQUEL a donné pouvoir à Mme Chaïneze KABOUYA-BENHAYOUN, M. Bayrem BRAIKI a donné pouvoir à M. Christian FALCONNET, Mme Véronique FORESTIER a donné pouvoir à Mme Evelyne BEROUD, M. Jean-Marc THEVENON a donné pouvoir à M. Bernard RIVALTA, Mme Paula ALCARAZ a donné pouvoir à Mme Saliha PRUDHOMME-LATOURE, M. Francis RAMBEAU a donné pouvoir à M. Jean-Maurice GAUTIN, Mme Eliette ORENES a donné pouvoir à Mme Michèle PICARD, Mme Samia HAMDIKEN-LEDESERT a donné pouvoir à M. Jeff ARIAGNO, Mme Justine MUSEMBA a donné pouvoir à Mme Yvonne LYON

/// Rapport n° 7
Revalorisation du Régime Indemnitare
Direction Ressources Humaines

Mesdames, Messieurs,

La dernière révision du régime indemnitaire en vigueur à la Ville de Vénissieux a fait l'objet d'une délibération du Conseil Municipal du 20 juin 2005 qui instituait un régime indemnitaire par grade avec l'introduction de règles visant à favoriser le présentisme dans le respect des dispositions réglementaires et conformément au principe de parité avec les fonctionnaires de l'état.

Les objectifs liés à la revalorisation du Régime Indemnitare :

Dans une période où la valeur du point dans la fonction publique est bloquée, le régime indemnitaire constitue le seul élément sur lequel les collectivités peuvent agir. Aussi, compte tenu de la volonté de l'autorité territoriale de revaloriser le Régime Indemnitare et de la nécessité de prendre en compte l'évolution réglementaire depuis 2005, il est apparu souhaitable de faire évoluer le régime indemnitaire applicable au personnel de notre Ville selon les objectifs suivants :

- Une revalorisation du régime indemnitaire pour tous les agents titulaires et non titulaires sur emploi permanent,
- Une réduction de l'écart entre les filières,
- Une reconnaissance d'un régime indemnitaire de grade,
- Un régime indemnitaire introduisant la reconnaissance des fonctions, responsabilités, technicités et contraintes par la mise en oeuvre d'une cotation de tous les postes,
- Un régime indemnitaire en cohérence avec les autres collectivités de l'agglomération pour permettre une meilleure attractivité de la Ville.

Les modalités de mise en oeuvre du régime Indemnitare :

Il est proposé de combiner un régime indemnitaire de grade et un régime indemnitaire de fonction.

Le régime indemnitaire de grade permet de réduire l'écart entre les filières car il attribue un montant identique à même échelle de rémunération. De plus, il prend en compte les agents ayant réussi des concours et examens.

Le régime indemnitaire de fonctions valorise les responsabilités, technicités et contraintes des postes. Pour les mêmes fonctions, la volonté est de servir un régime indemnitaire de fonction équivalent et ce, notamment pour les agents ne disposant pas du grade requis mais qui assurent toutes les missions du poste. Un accompagnement sera assuré (formation, préparation aux concours et examens, entraînement aux épreuves orales) par la Direction des Ressources Humaines pour leur permettre de disposer du grade requis.

Pour mettre en place cette part fonction du régime indemnitaire, tous les postes de la Collectivité ont été analysés et cotés selon des critères déterminés avec les directions, discutés avec les partenaires sociaux. Cette grille de cotation (annexe 1) fixe pour chaque poste le niveau de fonction en relation avec la réalité des missions et activités. Les niveaux de cotation de chaque poste figureront sur les organigrammes. Ils seront mentionnés sur chaque appel de candidature.

Les agents concernés :

Les agents titulaires, stagiaires, non titulaires sur des emplois permanents à temps complet, à temps incomplet et à temps partiel pourront bénéficier des primes et indemnités au prorata de leur temps de travail.

Les modalités techniques :

La totalité des primes et indemnités seront mobilisées pour atteindre ces objectifs. Chaque agent de la Ville de Vénissieux disposera pour le poste occupé de deux montants sur son bulletin de paie :

- un montant correspondant au Régime Indemnitaire de Grade
- un montant correspondant au Régime Indemnitaire de Fonction

Les situations particulières :

Dans la situation où le montant versé antérieurement à la mise en oeuvre de ce nouveau dispositif est supérieur au montant proposé, celui-ci sera maintenu à titre individuel. Il sera formalisé sur les bulletins de paie sous l'appellation d'indemnité différentielle.

De plus, pour les agents de catégorie C, et pour un temps complet, l'augmentation du régime indemnitaire sera au minimum de 40,00 € par rapport au RI versé avant juillet 2011. Si besoin, l'indemnité différentielle sera abondée en ce sens.

Les textes de références :

Cette délibération reprend tous les éléments de la délibération du 20 juin 2005 et elle est complétée par tous les textes parus depuis.

En conséquence :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour l'application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, visée ci-dessus ;

Vu le décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997 portant création d'une indemnité d'Exercice des missions des Préfectures ;

Vu le décret 97-702 du 31 mai 1997 modifié ;

Vu le décret 2000-45 du 20 janvier 2000 modifié ;

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif au régime des IHTS et son arrêté d'application du même jour ;

Vu le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 modifié créant une indemnité d'Administration et de technicité et son arrêté ministériel d'application du même jour ;
Vu le décret n°2002-62 du 14 janvier 2002 modifié relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales ;
Vu le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 modifié relatif au nouveau régime indemnitaire des services déconcentrés de l'état et son arrêté ministériel d'application du même jour ;
Vu le décret n°2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des Ponts et Chaussées et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement ;
Vu le décret 2008-1533 du 22 décembre 2008 et les arrêtés ministériels des 9 octobre 2009 et 9 février 2011 ;
Vu le décret 2012-1705 du 30 décembre 2010 et l'arrêté du 16 février 2011 ;
Vu le décret 2009-1558 du 15 décembre 2009 et les arrêtés ministériels du 15 décembre 2009 ;
Vu la délibération du Conseil municipal du 20 juin 2005 ;

Madame le Maire vous propose après avis du Bureau municipal du 5 mars 2012 et du Comité Technique Paritaire du 27 février 2012 de délibérer sur la mise en oeuvre des nouvelles dispositions relatives au régime indemnitaire applicable à la Ville de Vénissieux, et de bien vouloir conformément aux textes en vigueur :

1) Adopter le principe de mise en oeuvre d'un régime indemnitaire combinant un régime indemnitaire de grade et un régime indemnitaire de fonction à partir des critères et des 9 cotations selon les modalités suivantes :

Les modalités d'attribution du régime indemnitaire de grade :

Chaque agent dispose d'un grade en correspondance avec une catégorie (A, B ou C) et avec un niveau selon le tableau mentionné dans l'annexe 2. Le régime indemnitaire de grade est précisé en annexe 3.

Les modalités d'attribution du régime indemnitaire de fonctions :

Chaque poste a fait l'objet d'une cotation dans la grille des critères précisés dans l'annexe 1. Il sera attribué en complément du régime indemnitaire de grade, un montant de régime indemnitaire de fonction selon la grille mentionnée dans l'annexe 4.

2) Instaurer les nouvelles primes prévues par des textes récents :

La prime de fonctions et résultats (PFR) :

Bénéficiaires : cadres d'emplois des administrateurs et des attachés.

Modalités d'application :

- Part liée aux fonctions : le montant individuel est obtenu en multipliant le montant de référence par un coefficient compris entre 0 et 6. Pour les agents logés par nécessité absolue de service le coefficient est compris entre 0 et 3.
- Part liée aux résultats le montant individuel est obtenu en multipliant le montant de référence par un coefficient compris entre 0 et 6.

La PFR se substitue aux primes et indemnités actuellement versées : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, indemnité d'exercice des missions, prime de rendement.

L'indemnité de performance et de fonctions (IPF) :

Bénéficiaires : grades des ingénieurs en chef de classe exceptionnelle et de classe normale.

Modalités d'application :

- Part liée aux fonctions : le montant individuel est obtenu en multipliant le montant de référence par un coefficient compris entre 0 et 6 – pour les agents logés par nécessité absolue de service le coefficient est compris entre 0 et 3.
- Part liée à la performance : le montant individuel est obtenu en multipliant le montant de référence par un coefficient compris entre 0 et 6.

L'IPF se substitue à la prime de service et de rendement et à l'indemnité spécifique de service.

La prime de service et rendement :

Bénéficiaires : cadres d'emploi des techniciens territoriaux et grades d'ingénieurs et ingénieurs principaux.

Elle se substitue à l'actuelle prime de service et de rendement.

3) Introduire des primes qui n'étaient pas prévues dans la délibération jusqu'à présent :

L'indemnité spéciale de fonction

Bénéficiaires : le cadre d'emploi des agents de police municipale et celui des gardes champêtres.

L'indemnité spéciale mensuelle de fonction :

Bénéficiaires : le cadre d'emploi des chefs de service de police municipale.

Modalités d'application :

22% du traitement mensuel brut jusqu'à l'indice brut 380

33% au-delà de cet indice.

L'indemnité représentative de sujétions spéciales attribuée aux conducteurs automobiles et aux chefs de Garages.

4) Confirmer la mobilisation des primes et indemnités figurant dans la délibération du 20 juin 2005 :

L'ensemble des primes et indemnités prévues par la Délibération du 20 juin 2005 restent mobilisables.

5) Adopter les modalités d'applications énoncées ci-dessous :

- Préciser qu'à compter du 11ème jour d'absence cumulée au cours d'une période de 12 mois glissant, 1/60ème de régime indemnitaire sera retenu par jour d'absence au titre de la maladie ordinaire.
- Préciser qu'après la décision du comité médical reconnaissant un arrêt continu en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie il n'y aura aucune retenue sur le régime indemnitaire. Une régularisation pourra être prévue selon les situations si le congé de maladie ordinaire était transformé en congé de longue maladie de longue durée ou de grave maladie.

6) Prévoir que :

- L'enveloppe servie pour le régime indemnitaire pourra évoluer en fonction des capacités financières de la collectivité selon l'indice annuel des prix à la consommation (hors tabac)
- Une discussion annuelle associant les partenaires sociaux en définira le taux
- Selon l'évolution des missions des postes, la cotation pourra être révisée selon les critères définis au tableau des critères de cotation.

Le Conseil Municipal,
Le rapport de Madame Le Maire, entendu,
Vu l'avis du Bureau municipal du 05/03/12,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité des suffrages exprimés,
décide de :

- adopter les 6 points mentionnés ci-dessus,
- dire que le montant de la dépense est inscrit au budget au chapitre 012 "charges de personnel et frais assimilés", aux natures et fonctions concernées,
- dire que la prise d'effet est fixée au 1er janvier 2012.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits et ont signé les membres présents.

Pour expédition certifiée conforme

Pour le Maire,
La Première Adjointe
Yolande PEYTAVIN

Tableau des critères de cotation de poste pour le régime indemnitaire de fonction (Annexe 1)

Cotation 1 :

- Exécution de tâches
- Application de procédures

Cotation 2 :

- Contraintes particulières :
 - Sécurité,
 - Forte amplitude horaire,
 - Echancier impératif,
 - Travail isolé
 - Charge de travail
 - Volume à traiter
- Coordination d'activités d'exécution,
- Mise à jour constante de références/connaissances nécessaires à l'exécution
- Travail avec des partenaires externes

Cotation 3 :

- Maîtrise d'une technicité particulière ou complexe
- Encadrement de métiers différents
- Encadrement d'équipe : 1 à 15 agents

Cotation 4 :

- Responsabilité de contrôle de réglementation avec vérification de la mise en œuvre
- Expertise sur un domaine encadrant des agents mettant en œuvre l'expertise
- Responsabilité pédagogique dans l'accueil du public
- Direction d'un petit équipement (voir critères spécifiques)
- Encadrement d'équipe 16 agents et plus
- Encadrement de plusieurs équipes encadrées par des postes de niveau 3

Cotation 5

- Responsabilités de secteur thématique
- Conception simple
- Expertise complexe avec missions transversales ou dispositifs inter partenariaux
- Direction d'un grand équipement (voir critères spécifiques)

Cotation 6 :

- Conception complexe
- Expertise sensible (stratégiquement pour la Ville)
- Encadrement équipe pluridisciplinaire mettant en œuvre les politiques de la Ville

Cotation 7 : (en supplément des critères définis au niveau 6)

- Conduite de dossiers avec des enjeux dans une autonomie décisionnelle relative
- Responsabilité de Personnel et/ou budget

Cotation 8 : (en supplément des critères définis au niveau 7)

- Notion de gestion du risque (juridique ; financier ; sécurité) dans la conduite de dossiers
- Responsabilité de négociations/représentation de la ville auprès de partenaires ou Prestataires externes.

Cotation 9 : (en supplément des critères définis au niveau 8)

- Rôle de pilotage, conseil et arbitrage dans le pilotage de dossiers aux enjeux importants
- Autonomie décisionnelle importante.

Nota bene sur les conditions d'accès à chaque cotation

- pour les cotations de 1 à 6 : 1 critère minimum
- pour les cotations de 7 à 9 : les critères sont cumulatifs

Classification des agents pour le régime indemnitaire de grade (Annexe 2)

Catégorie A :

- **A1** : Attaché territorial, Bibliothécaire territorial, Conseiller socio-éducatif, Conseiller territorial des activités physiques et sportives, Ingénieur, Professeur d'enseignement artistique (classe normale), Puéricultrice (classe normale).
- **A2** : Attaché principal, Ingénieur principal, Puéricultrice (classe supérieure).
- **A3** : Conseiller principal des APS (1ère classe), Directeur territorial, Psychologue (hors classe), Puéricultrice (cadre supérieur de santé).
- **A4** : Administrateur, conservateur de bibliothèque, Médecin.
- **A5** : Conservateur de bibliothèque en chef, Ingénieur en chef (classe normale), Médecin (hors classe).

Catégorie B :

- **B1** : Animateur, Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Assistant socioéducatif, Assistant d'enseignement artistique, chef de service de police (classe normale), Technicien, Educateur des Activités Physiques et Sportives, Educateur de Jeunes Enfants, infirmier (classe normale), Moniteur éducateur, Rédacteur territorial, Rééducateur (classe normale).
- **B2** : Animateur principal de 2ème classe, Assistant principal de 2ème Classe de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Assistant réalisateur, Assistant socio-éducatif principal, Assistant spécialisé d'enseignement artistique, Technicien principal de 2ème classe, Educateur principal de 2ème Classe des APS, Educateur principal de Jeunes Enfants, Infirmier de classe supérieur, Rédacteur principal.
- **B3** : Animateur principal de 1ère classe, Assistant principal de 1ère Classe de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Chef de service de police (classe exceptionnelle), Technicien principal de 1ère classe, Educateur des Activités Physiques et Sportive principal de 1ère classe, Educateur en chef de Jeunes Enfants, Rédacteur chef territorial.

Catégorie C :

- **C3** : Adjoint administratif 2ème classe, Adjoint d'animation 2ème classe, Adjoint du patrimoine 2ème classe, Adjoint technique 2ème classe, Agent social 2ème classe.
- **C4** : Adjoint administratif 1ère classe, Adjoint d'animation 1ère classe, Adjoint du patrimoine 1ère classe, Adjoint technique 1ère classe, Agent social 1ère classe, ATSEM 1ère classe, Auxiliaire de puériculture 1ère classe, Auxiliaire de soins 1ère classe, Gardien de police municipale.
- **C5** : Adjoint administratif principal 2ème classe, Adjoint d'animation principal 2ème classe, Adjoint du patrimoine principal 2ème classe, Adjoint technique principal 2ème classe, Agent social principal 2ème classe, ATSEM principal 2ème classe, Auxiliaire de puériculture principal 2ème classe, Auxiliaire de soins principal 2ème classe, Brigadier, Agent de maîtrise.
- **C6** : Adjoint administratif principal 1ère classe, Adjoint d'animation principal 1ère classe, Adjoint du patrimoine principal 1ère classe, Adjoint technique principal 1ère classe, Agent social principal 1ère classe, ATSEM principal 1ère classe, Auxiliaire de puériculture principal 1ère classe, Auxiliaire de soins principal 1ère classe.
- **C7** : Agent de maîtrise principal.
- **C8** : Brigadier- chef principal, chef de police municipale (provisoire).

Les montants mensuels nets du régime indemnitaire de grade
(Annexe 3)

En fonction de la catégorie et du niveau du grade, chaque agent dispose du montant mensuel suivant :

Catégorie	Effectifs	Niveau	Montant mensuel net
Catégorie C			
C	294	3	170,00 €
C	321	4	175,00 €
C	259	5	180,00 €
C	60	6	185,00 €
C	38	7	190,00 €
C	6	8	190,00 €
Catégorie B			
B	97	1	220,00 €
B	53	2	240,00 €
B	40	3	260,00 €
Catégorie A			
A	73	1	350,00 €
A	10	2	450,00 €
A	8	3	550,00 €
A	4	4	700,00 €
A	5	5	800,00 €

Les montants mensuels nets du régime indemnitaire de fonctions
(Annexe 4)

En fonction du poste occupé, chaque agent dispose du montant mensuel suivant qui se cumule avec le régime indemnitaire de grade selon le tableau suivant :

Cotation	Effectifs	Montant mensuel net
Niveau 1	475	Régime de grade
Niveau 2	380	Régime de grade + 40,00 €
Niveau 3	130	Régime de grade + 60,00 €
Niveau 4	126	Régime de grade + 80,00 €
Niveau 5	80	Régime de grade + 120,00 €
Niveau 6	42	Régime de grade + 150,00 €
Niveau 7	13	Régime de grade + 250,00 €
Niveau 8	16	Régime de grade + 350,00 €
Niveau 9	6	Régime de grade + 950,00 €