

**ELABORATION D'UNE DELIBERATION UNIQUE FIXANT LE
REGIME INDEMNITAIRE
A LA VILLE DE REIMS ET A REIMS METROPOLE**

**RENFORCEMENT DE LA PARTICIPATION DE LA
COLLECTIVITE AU TITRE DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE**

**Présentation aux
organisations syndicales
9 septembre 2016**

Projets n°10 et 11

ELABORATION D'UNE DELIBERATION UNIQUE FIXANT LE REGIME INDEMNITAIRE A LA VILLE DE REIMS ET A REIMS METROPOLE

Présentation aux
organisations syndicales
9 septembre 2016

Projet n°10

PLAN

I – PREAMBULE

II – ENJEUX

III – ETAT DES LIEUX DU REGIME INDEMNITAIRE ACTUEL

**IV – EVOLUTION DU CONTEXTE REGLEMENTAIRE,
FINANCIER ET TERRITORIAL**

**V – ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA DELIBERATION SUR
LE REGIME INDEMNITAIRE A ADOPTER**

VI – CALENDRIER PREVISIONNEL

I. PREAMBULE

CAP RH vise à moderniser notre politique de ressources humaines, le projet n° 10 consiste à élaborer **une délibération unique qui doit permettre de clarifier et de rassembler l'ensemble des éléments constitutifs de notre régime indemnitaire :**

➔ Il existe 39 délibérations à la ville de Reims et 27 délibérations à Reims Métropole.

La rédaction d'une délibération unique sur le régime indemnitaire a vocation à **promouvoir les objectifs généraux suivants** :

- La transparence et la lisibilité,
- La sécurisation juridique des éléments constitutifs du régime indemnitaire et sa mise en cohérence avec les textes réglementaires en vigueur,
- La garantie pour chaque agent de conserver à minima sa rémunération actuelle.

II. LES ENJEUX

La délibération unique sur le régime indemnitaire doit répondre aux enjeux suivants :

1) Le respect des textes réglementaires en vigueur :

Certaines délibérations font référence à des textes réglementaires qui ont évolué ou sont en cours d'évolution.

2) La prise en compte de la création de la Communauté Urbaine du Grand Reims au 1^{er} janvier 2017 :

Les nombreuses délibérations existantes sont incompatibles avec la nécessité d'adopter **dès le mois de janvier 2017** une délibération sur le régime indemnitaire pour la future Communauté Urbaine.

Cette délibération est impérative pour accorder un régime indemnitaire aux nouveaux agents recrutés et aux agents transférés ayant choisi d'opter pour le régime indemnitaire de la Communauté Urbaine.

La délibération unique votée par le conseil communautaire de Reims métropole **sera soumise dès janvier 2017 au conseil de la future Communauté Urbaine.**

3) La réaffirmation des principes du régime indemnitaire actuel au sein de la ville de Reims et de Reims Métropole :

- **La délibération unique** conservera un dispositif indemnitaire évolutif en lien avec les fonctions exercées et, dans certains cas, avec les missions de l'agent.
- Il s'agit de préserver et de développer un régime indemnitaire qui favorise le développement de la mobilité interne dans le cadre d'une évolution professionnelle.

4) La prise en compte des évolutions de rémunération et notamment l'impact lié au cadencement unique de l'avancement d'échelon :

- Les accords PPCR ont supprimé l'avancement d'échelon au minimum pour introduire un avancement unique,
- Dans certains cas, cette modification pourra avoir un effet sur l'évolution de la rémunération individuelle,
- Le régime indemnitaire pourrait intégrer cette évolution par l'introduction **d'une part annuelle de régime indemnitaire déterminée selon les mêmes critères que ceux qui prévalaient pour l'avancement d'échelon, dans le cadre du CREP et en fonction de la manière de servir.**

5) Le traitement des situations individuelles non prévues dans les délibérations actuelles :

Le versement d'une indemnité compensatrice aux agents dont la rémunération diminue notamment lorsqu'un agent subit une évolution de son environnement professionnel (reclassement, modification de l'organisation,...).

III. L'ÉTAT DES LIEUX DU RÉGIME INDEMNITAIRE ACTUEL À LA VILLE DE REIMS ET À REIMS MÉTROPOLE

1) Les agents de catégorie C

Les agents de catégorie C bénéficient depuis 2009 du même régime indemnitaire par grade, quelle que soit la filière d'appartenance, hors filière Police Municipale.

Seuls les agents exerçant quelques fonctions spécifiques bénéficient d'un montant de régime indemnitaire différent : Agents de Surveillance de la Voie Publique, conservateurs de cimetières, animateurs coordinateurs des temps périscolaires...

Rappel des évolutions indemnitaires récentes : depuis le 1^{er} avril 2009 les agents de catégorie C bénéficient d'un régime indemnitaire harmonisé par grade. Ce RI a été revalorisé chaque année jusqu'en 2013.

Evolution du régime indemnitaire mensuel des agents de catégorie C				
	Avant le 1 ^{er} avril 2009		Au 1 ^{er} avril 2009	Au 1 ^{er} avril 2013
	De	à		
Echelle 3 (2ème classe)	136 €	177 €	189 €	223 €
Echelle 4 (1ère classe)	136 €	187 €	210 €	236 €
Echelle 5 (princ 2ème classe)	136 €	187 €	220 €	246 €
Echelle 6 (princ 1ère classe)	136 €	244 €	260 €	277 €
Agent de maîtrise		369 €	390 €	394 €
Agent de maîtrise principal		390 €	411 €	415 €

L'ensemble des agents de catégorie C a également bénéficié d'une **revalorisation indiciaire en 2014 et 2015**.

Le tableau suivant mesure les conséquences de cette revalorisation sur le traitement des agents de catégorie C :

ANNEE DE REVALORISATION INDICIAIRE	GAIN MOYEN MENSUEL EN POINTS D'INDICE	GAIN MOYEN MENSUEL BRUT pour un agent à temps complet	GAIN MOYEN ANNUEL BRUT pour un agent à temps complet (avec impact Prime de fin d'Année)
2014	6	28 €	367 €
2015	5	23 €	301 €

Synthèse du régime indemnitaire actuel des catégories C

RI ACTUEL

CATEGORIE C

Montants annuels actuels des agents en poste, variant selon le grade

Cadres d'emplois	Fonctions particulières identifiées dans le RI actuel	Autres fonctions : alignement du RI pour toutes les filières
Agent de maîtrise		De 4 753 € à 5 002 €
Adjoint administratif	De 3 051 € à 5 335 € - Agent de surveillance de la voie publique (ASVP) - Assistant(e) de DGS/DGA - Conservateur de cimetière - Dessinateur - animateur Coordinateur des Temps Péri-scolaires	De 2 691 € à 3 339 €
Adjoint technique		
Adjoint d'animation		
Adjoint du patrimoine		
ATSEM		
Opérateur des Activités Physiques et Sportives	Fonctions d'encadrement : RI de base : de 3 056 € à 3 944 € + 20 % du traitement indiciaire	Fonctions d'exécution : RI de base : de 1 868 € à 3 204 € + 20 % du traitement indiciaire
Agents de Police Municipale		

2) Les agents de catégorie B

Le régime indemnitaire des agents de catégorie B varie selon les filières.

- Le régime indemnitaire des Educateurs de Jeunes Enfants a été revalorisé au 1^{er} juin 2016 et celui du cadre d'emplois des techniciens territoriaux a été refondu en 2012 pour le mettre en conformité avec la réglementation.
- Les grilles de rémunération des agents de catégorie B ont récemment fait l'objet d'une harmonisation avec la **création du nouvel espace statutaire** (décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 pour la fonction publique territoriale).

2) Les agents de catégorie B

Le tableau suivant mesure les conséquences sur le traitement indiciaire des techniciens et des rédacteurs du Nouvel Espace Statutaire (NES) à compter de 2010.

CADRE D'EMPLOIS	DATE D'INTEGRATION DANS LE NOUVEL ESPACE STATUTAIRE	NBRE AGENTS CONCERNES		GAIN MOYEN MENSUEL EN POINTS D'INDICE	GAIN MOYEN MENSUEL BRUT pour un agent à temps complet	GAIN MOYEN ANNUEL BRUT pour un agent à temps complet (avec impact Prime de Fin d'Année)
		VILLE	RM			
TECHNICIENS	01/12/2010	54	83	15	69 €	904 €
REDACTEURS	01/08/2012	68	94	20	93 €	1 218 €

Synthèse du régime indemnitaire actuel des catégories B

Il n'y a pas de fonction particulière identifiée dans le régime indemnitaire actuel.

Cadres d'emplois	Montants annuels actuels des agents en poste, variant selon le grade
Rédacteur	De 6 556 € à 6 568 €
Technicien	De 4 195 € à 7 770 €
Assistant de conservation du patrimoine	De 3 423 € à 3 426 €
Educateur des APS	De 5 287 € à 5 291 €
Educateur de jeunes enfants	4 750 €
Assistant socio-éducatif	De 4 522 € à 5 250 €
Infirmière	3 055 €
Technicien paramédical	4 114 €
Animateur	De 3 741 € à 6 560 €
Chef de service de la Police Municipale	De 2 073 € (RI de base) et 22% du traitement indiciaire à 30% du traitement indiciaire (sans RI de base)
Assistant d'enseignement artistique	1 206 €

3) Les agents de catégorie A

Les agents de catégorie A perçoivent un régime indemnitaire lié aux fonctions exercées.

4 catégories de fonctions sont ainsi identifiées dans le régime indemnitaire actuel :

- 1) directeur
- 2) directeur adjoint / responsable de C3C
- 3) chef de service / chef de projet
- 4) responsable de secteur / stagiaire

Synthèse du régime indemnitaire actuel des catégories A

RI ACTUEL

CADRES D'EMPLOIS	Fonctions avec montants annuels actuels des agents en poste, variant selon le grade			
	Directeur	Directeur adjoint Responsable de C3C Directeur de projet	Chef de service Chef de projet Directeur d'étab culturel	Responsable de secteur Stagiaire Autre fonction
Administrateur	De 25 935 € à 38 843 €	17 424 €		16 373 €
Ingénieur en chef	De 22 749 € à 23 279 €	De 21 277 € à 21 563 €	De 20 560 à 20 839 €	De 17 176 € à 17 412 €
Attaché	De 12 798 € à 16 322 €	De 12 798 € à 14 350 €	De 12 049 € à 12 060 €	De 10 541 € à 10 561 €
Ingénieur	De 14 826 € à 22 796 €	De 14 129 € à 21 466 €	De 13 333 € à 20 750 €	De 11 820 € à 17 366 €
Conservateur du patrimoine			7 650 €	5 118 €
Conservateur des bibliothèques			De 4743 € à 5 692 €	
Directeur d'établissement d'enseignement artistique			4 005 €	
Attaché de conservation du patrimoine			8 681 €	De 3 039 € à 5 339 €
Bibliothécaire				5 339 €
Professeur d'enseignement artistique			1 206 €	1 206 €
Conseiller des activités physiques et sportives			5 058 €	
Médecin		8 555 €		
Psychologue				3 450 €
Cadre de santé				4 841 €

**IV. L'ÉVOLUTION DU CONTEXTE
RÈGLEMENTAIRE, FINANCIER ET
TERRITORIAL
POUR LA VILLE DE REIMS ET
REIMS MÉTROPOLE**

L'accord PPCR (parcours professionnels, des carrières et des rémunérations) dont les effets s'étendent de 2016 à 2020, prévoit notamment :

- la rénovation des grilles indiciaires pour les 3 catégories A, B et C,
- la restructuration des échelles de rémunération des agents de catégorie C,
- la transformation d'une partie des primes en points d'indice,
- le déroulement de carrières sur au moins deux grades,
- le cadencement unique d'avancement d'échelon **avec l'abandon de l'avancement à l'ancienneté minimale dans la Fonction Publique Territoriale :**
 - au 1^{er} janvier 2017 pour les agents de catégorie A et C,
 - au 15 mai 2016 pour les agents de catégorie B.

Les agents de catégorie C :

La carrière des agents relevant de cette catégorie s'articulera sur trois grades au lieu de quatre à compter du 1^{er} janvier 2017 :

Bornes indiciaires des échelles de rémunérations														
		2016		2017		2018		2019		2020		Augmentation annuelle 2016 / 2020*		
		Premier Indice majoré	Dernier Indice majoré	Premier Indice majoré	Dernier Indice majoré									
Echelle 6 princ 1ère cl	338	462	C 3	345	466	350	466	350	466	350	473	675 €	619 €	
Echelle 5 princ 2ème cl	326	407		C 2	328	416	328	416	329	418	332	420	De 337 € à 506 €	De 731 € à 2 137 €
Echelle 4 1ère classe	323	382			325	367	326	367	327	368	330	382	506 €	1 068 €
Echelle 3 2ème classe	321	363		C 1	325	367	326	367	327	368	330	382		

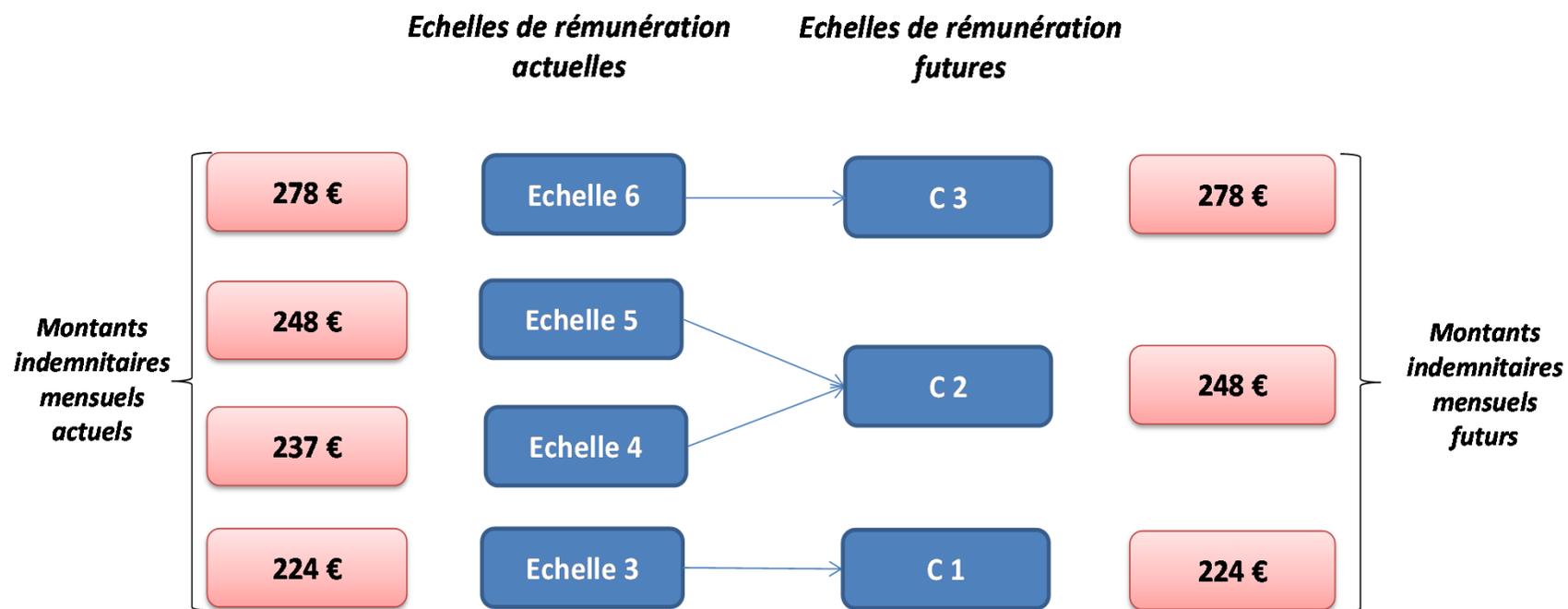
Revalorisations des grilles	
Reclassement dans la nouvelle grille à 3 grades + transformation de 3 points de primes (167 € par an) en 4 points d'indice	

* Avec la valeur du point d'indice au 1er février 2017 après revalorisation de 0,6% au 1er juillet 2016 et de 0,6% au 1er février 2017.

Les agents de catégorie C :

La fusion des échelles 4 et 5 a également pour conséquence un alignement du régime indemnitaire des agents de l'échelle 4 sur celui de l'échelle 5 soit une augmentation de 120 € par an et par agent.

Cela concerne 159 agents ville et 59 agents RM.

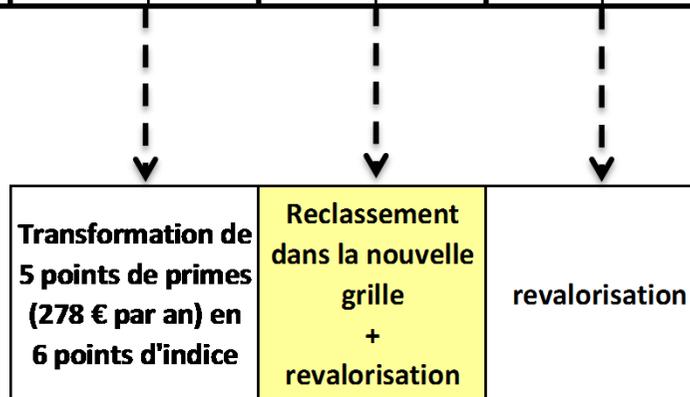


Les agents de catégorie B

L'accord PPCR s'applique dès 2016 pour ces agents jusqu'en 2018.

	Bornes indiciaires des échelles de rémunérations								Augmentation annuelle 2015 / 2018*	
	2015		2016		2017		2018		Premier Indice majoré	Dernier Indice majoré
	Premier Indice majoré	Dernier Indice majoré	Premier Indice majoré	Dernier Indice majoré	Premier Indice majoré	Dernier Indice majoré	Premier Indice majoré	Dernier Indice majoré		
3ème grade (ex : rédacteur princ 1ère cl)	365	562	371	568	389	582	392	587	1 518 €	1 406 €
2ème grade (ex : rédacteur princ 2ème cl)	327	515	333	521	347	529	356	534	1 631 €	1 068 €
1er grade (ex : rédacteur)	326	486	332	492	339	498	343	503	956 €	956 €

* Avec la valeur du point d'indice au 1er février 2017 après revalorisation de 0,6% au 1er juillet 2016 et de 0,6% au 1er février 2017.



Les agents de catégorie A

L'accord s'applique de 2017 à 2020. Les échelles de rémunération connues actuellement sont celles des attachés territoriaux et des attachés territoriaux principaux.

Bornes indiciaires des échelles de rémunérations										
	2016		2017		2018		2019		2020	
	Premier Indice majoré	Dernier Indice majoré								
Attaché territorial principal	434	783	489	793	494	798	500	806	500	821
Attaché territorial*	349	658	367	664	372	669	374	673	374	673

Augmentation annuelle 2016 / 2020**	
Premier Indice majoré	Dernier Indice majoré
3 712 €	2 137 €
1 406 €	844 €

* L'indice majoré du premier échelon d'attaché à l'Etat est de 365 contre 349 dans la FPT, les montants de 2017 à 2020 ont donc été retraités des 16 points d'écart.

Reclassement dans la nouvelle grille + revalorisation + Transformation de 3 points de primes (167 € par an) en 4 points d'indice	Transformation de 4 points de primes (222 € par an) en 5 points d'indice	revalorisation	Création d'un 10 ^{ème} échelon pour les attachés principaux (IM 821)
---	--	----------------	---

** Avec la valeur du point d'indice au 1er février 2017 après revalorisation de 0,6% au 1er juillet 2016 et de 0,6% au 1er février 2017.

Les textes réglementaires :

- **Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** instaure dans la fonction publique de l'Etat un nouveau régime indemnitaire applicable au plus tard à l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat, sauf exceptions, à compter du 1^{er} janvier 2017.
- **En application du principe de parité**, cette nouvelle prime sera transposable aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale au fur et à mesure de la parution des textes réglementaires donnant les équivalences avec les corps de la Fonction Publique d'Etat. **Cette prime a vocation** à remplacer les régimes indemnitaires existants.

La filière police municipale n'est pas concernée par ce nouveau dispositif car elle n'a pas de correspondance de grade avec la fonction publique de l'Etat.

Le RIFSEEP contient 2 volets indépendants l'un de l'autre :

- **une part fixe** : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE),
- **une part variable facultative** : le complément indemnitaire annuel (CIA)

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise :

Il s'agit de l'indemnité principale assise sur les fonctions de l'agent. Elle repose :

- d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions. Le décret pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions,
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

Le décret du 20 mai 2014 s'impose à toutes les collectivités et les EPCI.

Son application permet :

- 1) à la ville de Reims et à Reims Métropole de maintenir l'architecture de son régime indemnitaire actuel,
- 2) de régulariser certaines situations particulières non prévues dans le régime indemnitaire actuel (indemnité compensatrice),
- 3) de se fondre dans le processus de GPEEC en cours à la ville de Reims et à Reims métropole et ainsi de poser les bases d'un travail visant à mieux identifier les missions, les fonctions particulières et les sujétions.

Le contexte financier :

Le point d'indice sera revalorisé de :

- ✓ 0,6% au 1^{er} juillet 2016
- ✓ 0,6% au 1^{er} février 2017 soit + 1,2 % en année pleine.

A compter du 1^{er} février 2017, cette augmentation représentera pour les agents titulaires actuellement en poste à la ville et à RM et travaillant à temps complet :

CATEGORIE	GAIN MENSUEL BRUT PAR AGENT	GAIN MOYEN MENSUEL BRUT	GAIN MOYEN ANNUEL BRUT (avec impact Prime de Fin d'année)
A	De 21€ à 60 €	34 €	445 €
B	De 19 € à 32 €	25 €	327 €
C	De 18 € à 27 €	20 €	262 €

La création de la Communauté Urbaine du Grand Reims au 1er janvier 2017

- Une délibération unique concernant le régime indemnitaire de Reims Métropole doit être adoptée avant la fin de l'année 2016,
- Cette délibération sera ensuite adoptée par la Communauté Urbaine en janvier 2017.

Elle s'appliquera :

- aux agents de RM qui seront transférés au 1^{er} janvier 2017 à la Communauté Urbaine,
- aux agents qui auront fait le choix d'opter pour le régime indemnitaire de la Communauté Urbaine,
- aux nouveaux agents qui seront recrutés directement par la Communauté Urbaine à compter du 1^{er} janvier 2017.

La création de la Communauté Urbaine du Grand Reims au 1er janvier 2017

L'état des lieux des régimes indemnitaires des agents des EPCI formant la future Communauté Urbaine a été effectué. Deux situations sont identifiées :

- **Les agents dont le régime indemnitaire actuel est supérieur à celui de Reims Métropole** : ils bénéficieront au titre des droits acquis du maintien de leur régime indemnitaire,
- **Les agents dont le régime indemnitaire est inférieur à celui de Reims Métropole** : ces agents bénéficieront du régime indemnitaire adopté par la Communauté Urbaine (droit d'option). L'impact en termes de masse salariale pour la Communauté Urbaine **s'élève à 605 000 € par an environ**.

**V. LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS
D'UNE DÉLIBÉRATION UNIQUE SUR
LE RÉGIME INDEMNITAIRE
À LA VILLE DE REIMS ET À REIMS
MÉTROPOLE**

Conformément aux textes réglementaires en vigueur, la délibération unique qui sera présentée aura pour **objectif** de transposer les montants actuels du régime indemnitaire de la ville de Reims et de Reims Métropole.

Cette transposition devra se faire en le classant par groupe de fonction, **sans modifications de l'architecture du régime indemnitaire actuel.**

a) Les agents de catégorie C :

- **Le régime indemnitaire actuel est inchangé**, il est principalement identifié dans le groupe de fonction 2,
- **Le groupe de fonction 1 correspond à des situations avec sujétions particulières** dont certaines sont déjà prises en compte dans le régime indemnitaire actuel.

FUTUR RI

CATEGORIE C

Cadres d'emplois	Groupe de fonction 1 Agent ayant des sujétions particulières		Groupe de fonction 2 (groupe de base)
Adjoint administratif	<p><u>Identification des sujétions particulières qui n'existent pas dans le régime indemnitaire actuel :</u></p> <p>Agent exerçant par intérim les responsabilités du cadre d'emplois supérieur : appliquer, selon la filière, le RI du 1er grade du cadre d'emploi concerné.</p> <p>La période d'intérim sera formalisée par un arrêté.</p>	- Agent de surveillance de la voie publique	<p>Fonctions répondant aux missions statutaires du cadre d'emplois</p>
Adjoint technique		- Assistant(e) de DGS/DGA	
Adjoint d'animation		- Conservateur de cimetière	
Adjoint du patrimoine		- Dessinateur	
ATSEM		Animateur Coordinateur des Temps Péri-scolaires	
Opérateur des Activités Physiques et Sportives			
<p>Conservation du dispositif actuel d'évolution du régime indemnitaire lors du changement de grade de l'agent</p>			
<p>Montants annuels actuels des agents en poste, variant selon le grade</p>			
de 3 051 € à 5 335 €		de 2 691 € à 3 339 €	
Agents de Police Municipale	<p>N'entrent pas dans le dispositif</p>	<p>Fonctions d'encadrement : RI de base : de 3056 € à 3 944 € + 20 % du traitt indiciaire</p>	<p>Fonctions d'exécution : RI de base : de 1 868 € à 3 204 € + 20 % du traitt indiciaire</p>

1) LA TRANSPOSITION DU RÉGIME INDEMNITAIRE ACTUEL

FUTUR RI

CATEGORIE C+

Cadre d'emplois	Groupe de fonction 1 Agent ayant des sujétions particulières	Groupe de fonction 2 (groupe de base)
Agent de maîtrise	<p><u>Identification des sujétions particulières qui n'existent pas dans le régime indemnitaire actuel :</u></p> <p>1) agent exerçant par intérim les responsabilités d'un n+1 : appliquer le RI du 2ème grade de technicien. La période d'intérim sera formalisée par un arrêté.</p> <p>2) agent assurant l'encadrement <u>direct</u> de 10 agents et plus. L'encadrant direct correspond au N+1 qui évalue les agents dans le cadre des entretiens professionnels. Appliquer un RI majoré de 100 € bruts par mois par rapport au RI de base.</p>	<p>Fonctions répondant aux missions statutaires du cadre d'emplois</p> <p>↓</p> <p>Conservation du dispositif actuel d'évolution du régime indemnitaire lors du changement de grade de l'agent</p>

↓

Montants annuels actuels des agents en poste, variant selon le grade

de 4 753 € à 5 002 €

b) Les agents de catégorie B :

- **Le régime indemnitaire actuel est inchangé**, il est identifié dans le groupe de fonction 2,
- **Le groupe de fonction 1 reste à définir** (application des textes). Il correspondra à la prise en compte des situations avec sujétions particulières et viendra en complément du régime indemnitaire actuel.

CATEGORIE B

FUTUR RI

Cadres d'emplois	Groupe de fonction 1 Agent ayant des sujétions particulières	Groupe de fonction 2 (groupe de base) Montants annuels actuels des agents en poste, variant selon le grade	
Rédacteur	<p><u>Identification des sujétions particulières qui n'existent pas dans le régime indemnitaire actuel :</u></p> <p>1) agent exerçant par intérim les responsabilités du cadre d'emplois supérieur : appliquer, selon la filière, le RI de responsable de secteur du 1^{er} grade du cadre d'emploi de catégorie A. La période d'intérim sera formalisée par un arrêté.</p> <p>2) agent assurant l'encadrement direct de 10 agents et plus. L'encadrant direct correspond au N+1 qui évalue les agents dans le cadre des entretiens professionnels.</p> <p>Appliquer un RI majoré de 100 € bruts par mois par rapport au RI de base.</p> <p>3) agent soumis pendant au moins 1 mois à des sujétions importantes dont le caractère exceptionnel perturbe son activité normale.</p> <p>Appliquer un RI majoré de 50 € bruts par mois par rapport au RI de base, <u>versé sur demande motivée des directions après service fait, dans la limite de 3 mois par an et sans reconduction automatique d'une année sur l'autre.</u></p> <p>Les compléments indemnitaires 1, 2 et 3 ne sont pas cumulables entre eux ni avec les IHTS.</p>	<p>Fonctions répondant aux missions statutaires du cadre d'emplois</p> <p>↓</p> <p>Conservation du dispositif actuel d'évolution du régime indemnitaire lors du changement de grade de l'agent</p>	De 6 556 € à 6 568 €
Technicien			De 4 195 € à 7 770 €
Assistant de conservation du patrimoine			De 3 423 € à 3 426 €
Educateur des APS			De 5 287 € à 5 291 €
Educateur de jeunes enfants			4 750 €
Assistent socio-éducatif			De 4 522 € à 5 250 €
Infirmière			3 055 €
Technicien paramédical			4 114 €
Animateur			De 3 741 € à 6 560 €
Chefs de service de la Police Municipale	De 2 073 € à 2 843 € (RI de base) + 22% du traitement indiciaire à 30% du traitement indiciaire (sans RI de base)		
Assistant d'enseignement artistique	1 206 €		

N'entrent pas dans le dispositif

c) Les agents de catégorie A

Le régime indemnitaire actuel des catégorie A étant déjà différencié par fonction il se répartit naturellement par groupe de fonction.

Les montants actuels du régime indemnitaire sont conservés et varient lors du changement de grade de l'agent.

Pour l'agent de catégorie A exerçant par intérim des responsabilités supérieures, le régime indemnitaire de la fonction de la personne remplacée sera appliquée.

La période d'intérim sera formalisée par un arrêté.

1) LA TRANSPOSITION DU RÉGIME INDEMNITAIRE ACTUEL

CATEGORIE A

Montants annuels actuels des agents en poste, variant selon le grade

FUTUR RI

Cadres d'emplois	Groupe de fonction 1	Groupe de fonction 2	Groupe de fonction 3	Groupe de fonction 4 (groupe de base)
	Directeur	Directeur adjoint Responsable de C3C Directeur de projet	Chef de service Chef de projet Directeur d'étab culturel	Responsable de secteur Stagiaire Autre fonction
Administrateur	De 25 935 € à 38 843 €	17 424 €		16 373 €
Ingénieur en chef	De 22 749 € à 23 279 €	De 21 277 € à 21 563 €	De 20 560 à 20 839 €	De 17 176 € à 17 412 €
Attaché	De 12 798 € à 16 322 €	De 12 798 € à 14 350 €	De 12 049 € à 12 060 €	De 10 541 € à 10 561 €
Ingénieur	De 14 826 € à 22 796 €	De 14 129 € à 21 466 €	De 13 333 € à 20 750 €	De 11 820 € à 17 366 €
Conservateur du patrimoine			7 650 €	5 118 €
Conservateur des bibliothèques			De 4743 € à 5 692 €	
Directeur d'établissement d'enseignement artistique			4 005 €	
Attaché de conservation du patrimoine			8 681 €	De 3 039 € à 5 339 €
Bibliothécaire				5 339 €
Conseiller des activités physiques et sportives			5 058 €	
Médecin		8 555 €		
Psychologue				3 450 €
Cadre de santé				4 841 €
Professeur d'enseignement artistique	N'ENTRENT PAS DANS LE DISPOSITIF		1 206 €	1 206 €

Il s'agit d'établir un fondement délibératif à l'existence d'une indemnité compensatrice qui permettra notamment de sécuriser des décisions passées visant à maintenir à certains agents (à titre personnel) des indemnités dont ils ne pouvaient plus bénéficier,

La délibération sur le régime indemnitaire doit définir précisément les conditions dans lesquelles cette indemnité compensatrice pourra être attribuée.

L'attribution de l'indemnité compensatrice serait limitée aux situations suivantes :

- **Lorsque la modification d'une organisation de travail** entraîne une perte de rémunération subie par les agents,
- **Lorsqu'un agent devient inapte définitivement à ses fonctions**, qu'un reclassement est obligatoire et que ce dernier implique la perte d'indemnités précédemment perçues,
- **Lorsque l'évolution de la réglementation** entraîne la perte de rémunération pour un agent, une indemnité compensatrice pourrait être versée.

Les éléments de rémunération ayant vocation à être compensés lorsqu'un agent se trouve dans l'une des 3 situations évoquées ci-dessus sont les suivants :

- La Nouvelle Bonification Indiciaire,
- Certaines primes et indemnités versées actuellement qui vont disparaître. La part fixe du décret est en effet exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature lié aux grades, métiers, fonctions, responsabilités, sujétions ou à la manière de servir.

Il s'agit des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, de la prime Parcs et Jardins, de la prime de traitement de l'information, des heures supplémentaires 2001 et de la prime Conducteur Poids Lourds + de 3,5 Tonnes.

Les primes et indemnités qui vont disparaître et qui seront compensées aux agents :

		Nombre d'agents bénéficiaires	Montant par agent
Primes d'insalubrité	Ville de Reims	260 agents de cat B et C	Selon le type de travaux, elle est attribuée par demi-journée de travail effectif multipliée par un nombre de taux de base. Elle varie fortement d'un agent à l'autre. Montant maxi : 900 € par an.
	Reims Métropole	236 agents de cat B et C	
Prime Parcs et Jardins	Ville de Reims	130 agents de cat C	Selon le grade, de 358 € à 418 € annuels
Prime de traitement de l'information	Reims Métropole	43 agents de cat A, B, C	Selon la fonction, de 179 € à 518 € mensuels
Heures supplémentaires 2001	Ville de Reims	10 agents de cat C	Forfait de 34 à 61 € mensuels
	Reims Métropole	12 agents de cat C	
Prime conducteur Poids Lourds + de 3,5 T	Ville de Reims	36 agents de cat C	Le montant individuel maximum est de 58 € par trimestre
	Reims Métropole	28 agents de cat C	

La suppression de l'avancement d'échelon au minimum incite à réfléchir au maintien d'un système évolutif du régime indemnitaire en fonction de critères liés à la manière de servir, identiques à ceux existants pour bénéficier de l'avancement d'échelon au minimum.

Sur la base des entretiens professionnels 2016, il est proposé la mise en place d'un système évolutif de régime indemnitaire.

Pour les cadres d'emplois n'entrant pas dans le nouveau dispositif, notamment la filière Police Municipale, l'équivalent de la part évolutive pourra être versée aux agents dans la limite des plafonds réglementaires régissant leur régime indemnitaire.

Les modalités d'attribution de la part évolutive :

- Dans le **CREP actuel** il existe une rubrique dénommée « Avancement d'échelon ».
- Elle permet au N+1 de choisir le rythme d'avancement d'échelon de l'agent évalué en fonction de sa manière de servir avec 3 modulations possibles : **l'avancement à la durée minimale, intermédiaire ou maximale.**
- En raison du **cadencement unique de l'avancement d'échelon** et de la disparition de l'avancement à la durée minimale, cette rubrique pourrait être remplacée dans le CREP par une rubrique « **Part évolutive** ».

Les modalités d'attribution de la part évolutive :

- **A partir des entretiens professionnels de l'année 2016**, sur les mêmes critères liés à la manière de servir de l'agent, le N+1 pourrait choisir l'attribution ou non d'une prime annuelle qui s'ajouterait au régime indemnitaire mensuel.
- Seraient conservées **3 modulations** : attribuer à l'agent la prime dans sa totalité, la moitié ou ne pas l'attribuer,
- **Le choix de ne pas attribuer la totalité** de la prime devrait être expressément motivé.
- **Montants attribués au titre de la prime évolutive annuelle :**
 - Année 2017 : 300 €
 - Année 2018 : 350 €
 - Années 2019 et suivantes : 450 €

VI. LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- **1^{er} trimestre 2016** : état des lieux des dispositifs indemnitaires existant dans nos collectivités
- **2^{ème} trimestre 2016** : validation par le directeur général des services, l'élu délégué au personnel et les exécutifs des objectifs poursuivis par l'évolution du régime indemnitaire
- **Septembre 2016** :
 - présentation de l'état des lieux et des objectifs aux directeurs,
 - présentation de l'état des lieux et des objectifs aux organisations syndicales.
- **4^{ème} trimestre 2016** : présentation en comités techniques et passage en conseils municipal et communautaire
- **1^{er} janvier 2017** : application du régime indemnitaire

RENFORCEMENT DE LA PARTICIPATION DE LA COLLECTIVITE AU TITRE DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE A LA VILLE DE REIMS ET A REIMS METROPOLE

Présentation aux
organisations syndicales
9 septembre 2016

Projet n°11

- **La loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007** autorise la participation des employeurs publics aux garanties de protection sociale complémentaire souscrites par leurs agents.
- **Le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ainsi que 3 arrêtés du même jour** portent sur l'application du dispositif à la fonction publique territoriale et définissent les procédures et les modalités de la participation employeur dans les collectivités territoriales.

- Au cours de l'année 2012, dans le cadre du dialogue social, c'est le **dispositif de la labellisation** qui a été retenu à la ville de Reims et à Reims Métropole,
- Les deux collectivités ont donc versé dans un premier temps une participation aux agents **qui avaient souscrit un contrat labellisé auprès d'une mutuelle**, sur présentation d'un justificatif d'adhésion,
- Ce dispositif permettait aux agents de choisir librement le contrat et le niveau de prestations qui leur convenaient parmi les garanties labellisées au niveau national.

Dans le cadre du dispositif de labellisation, le montant brut de la participation, versée une fois par an, était le suivant :

PARTICIPATION BRUTE ANNUELLE PAR AGENT (en euros)	ANNEE 2013	ANNEE 2014
TRANCHE 1 : Indice Majoré jusque 351	97,83 €	195,65 €
TRANCHE 2 : Indice Majoré de 352 jusque 480	70,65 €	141,30 €
TRANCHE 3 : Indice Majoré sup ou égal à 481	54,35 €	108,70 €

NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES ET MONTANT TOTAL	ANNEE 2013	ANNEE 2014
VILLE	44 K€ 514 agents	109 K€ 621 agents
RM	20 K€ 248 agents	46 K€ 286 agents

- **A compter de 2015 c'est le dispositif de la convention de participation qui a été retenu.** Dans ce cadre, la collectivité a négocié et s'est engagée sur une prestation avec un niveau de couverture déterminé à destination de l'ensemble des agents.
- **L'offre négociée et économiquement attractive** permet de diminuer les montants des cotisations pour des prestations santé de qualité.
- L'agent reste libre d'adhérer ou non à ce contrat de groupe.
- L'organisme retenu **pour 6 ans à compter du 1er janvier 2015 est Collecteam.**

	2015		2016	
Agents cotisant	Nbre	%age sur effectif permanent	Nbre	%age sur effectif permanent
Ville	345	18%	394	21%
<i>dont régime 1</i>	54	3%	62	3%
<i>dont régime 2</i>	291	15%	332	18%
RM	210	24%	230	27%
<i>dont régime 1</i>	35	4%	37	4%
<i>dont régime 2</i>	175	20%	193	23%

Effectif permanent	2015	2016
Ville	1 879	1 854
RM	858	852

Participation brute mensuelle de la collectivité	TRANCHES ACTUELLES (selon la rémunération brute mensuelle)					
	1	2	3	4	5	6
	< 1700 €	>= 1700€ et < 2100€	>= 2100€ et < 2400€	>= 2400€ et < 2700€	>= 2700€ et < 3000€	>= 3000€
1 BENEFICIAIRE	9	8	7	6	5	4
2 BENEFICAIRES	10	9	8	7	5	4
FAMILLE MONOPARENTALE 2 ENFANTS	11	10	9	8	5	4
3 BENEFICAIRES ET PLUS	11	10	9	8	6	5

PARTICIPATION MENSUELLE A COMPTER DE 2017	NOUVELLE REPARTITION DES TRANCHES (selon la rémunération brute mensuelle)			
	1	2	3	4
+ 10 € pour un bénéficiaire Et + 5 € entre chaque type de bénéficiaires	< 1900 €	>= 1900€ et < 2400€	>= 2400€ et < 3000€	>= 3000 €
1 BENEFICIAIRE	19	17	16	14
<i>Reste à charge</i>	38,92	40,92	41,92	43,92
2 BENEFICAIRES	24	22	21	19
<i>Reste à charge</i>	83,80	85,80	86,80	88,80
3 BENEFICAIRES ET + (dont famille monoparentale 2 enfants)	29	27	26	24
<i>Reste à charge famille monoparentale</i>	80,41	82,41	83,41	85,41
<i>Reste à charge 3 bénéficiaires et +</i>	123,86	125,86	126,86	128,86

Participation brute annuelle de la collectivité	TRANCHES ACTUELLES (selon la rémunération brute mensuelle)					
	1	2	3	4	5	6
	< 1700 €	>= 1700€ et < 2100€	>= 2100€ et < 2400€	>= 2400€ et < 2700€	>= 2700€ et < 3000€	>= 3000€
1 BENEFICIAIRE	108	96	84	72	60	48
2 BENEFICAIRES	120	108	96	84	60	48
FAMILLE MONOPARENTALE 2 ENFANTS	132	120	108	96	60	48
3 BENEFICAIRES ET PLUS	132	120	108	96	72	60

PARTICIPATION ANNUELLE A COMPTER DE 2017	NOUVELLE REPARTITION DES TRANCHES (selon la rémunération brute mensuelle)			
	1	2	3	4
	< 1900 €	>= 1900€ et < 2400€	>= 2400€ et < 3000€	>= 3000 €
+ 120 € pour un bénéficiaire Et + 60 € entre chaque type de bénéficiaires				
1 BENEFICIAIRE	228	204	192	168
2 BENEFICAIRES	288	264	252	228
3 BENEFICAIRES ET + (dont famille monoparentale 2 enfants)	348	324	312	288

Pour 3 bénéficiaires et plus, le montant annuel de la participation passerait de 132 € à 348 €. Dans le cadre de la labellisation, le montant maximal de la participation employeur était de 196 € par an.

SYNTHESE DES EFFORTS FINANCIERS CONSENTIS PAR LA VILLE DE REIMS ET REIMS METROPOLE POUR LES AGENTS

Présentation aux
organisations syndicales
9 septembre 2016

Reims.fr



CAP RH

En plus de l'augmentation du point d'indice, la collectivité souhaite faire bénéficier aux agents d'une participation revalorisée à la complémentaire santé et d'un complément indemnitaire.

Gain moyen annuel par agent titulaire travaillant à temps complet :

	ANNEE	MONTANT MAXI DE LA PART EVOLUTIVE DU REGIME INDEMNITAIRE	PARTICIPATION A LA COMPLEMENTAIRE SANTE DES AGENTS		TOTAL ANNUEL	RAPPEL IMPACT POINT D'INDICE
			Montant moyen	Augmentation moyenne		
CATEGORIE A	2017	300 €	221 €	+ 160 €	521 €	445 €
	2018	350 €			571 €	
	2019	450 €			671 €	
CATEGORIE B	2017	300 €	241 €	+ 160 €	541 €	327 €
	2018	350 €			591 €	
	2019	450 €			691 €	
CATEGORIE C	2017	300 €	263 €	+ 160 €	563 €	262 €
	2018	350 €			613 €	
	2019	450 €			713 €	

**QUELQUES EXEMPLES SUR DES
SITUATIONS INDIVIDUELLES**

Exemple 1 : Un adjoint technique de 1^{ère} classe situé à l'échelon 9 (indice majoré 354)

- Il bénéficie de l'alignement du régime indemnitaire de l'échelle 4 sur celui de l'échelle 5 :

➡ **+ 120 € par an de régime indemnitaire**

- Il bénéficie :

- d'une rémunération de 1 900 € bruts mensuels
- et adhère au contrat groupe Collecteam pour sa complémentaire santé et celle de sa famille

➡ **+ 204 € par an pour 3 bénéficiaires et plus**

- En raison de sa manière de servir, il bénéficie de l'intégralité de la part évolutive versée en juin

➡ **+ 300 € en 2017, + 350 € en 2018, + 450 € en 2019**

- Son traitement indiciaire est augmenté en raison de la revalorisation du point d'indice de 1,2 % à compter du 1^{er} février 2017 :

➡ **+ 262 € par an (impact sur la PFA inclus)**

Soit un gain brut total annuel de : **886 € en 2017**

936 € en 2018

1 036 € en 2019

Exemple 2 : Un agent de maîtrise principal situé à l'échelon 6 (indice majoré 416)

- Il encadre et évalue plus de 10 agents :
➔ **+ 1 200 € par an de régime indemnitaire**
- Il bénéficie :
 - d'une rémunération de 2 500 € bruts mensuels
 - et adhère au contrat groupe Collecteam pour sa complémentaire santé et celle de sa famille➔ **+ 216 € par an pour 3 bénéficiaires et plus**
- En raison de sa manière de servir, il bénéficie de l'intégralité de la part évolutive versée en juin
➔ **+ 300 € en 2017, + 350 € en 2018, + 450 € en 2019**
- Son traitement indiciaire est augmenté en raison de la revalorisation du point d'indice de 1,2 % à compter du 1^{er} février 2017 :
➔ **+ 306 euros par an** (impact sur la PFA inclus)

Soit un gain brut total annuel de :

2 022 € en 2017
2 072 € en 2018
2 172 € en 2019

Exemple 3 : Un rédacteur principal de 2^{ème} classe situé au 8^{ème} échelon (indice majoré 405)

- Il bénéficie :
 - d'une rémunération de 2 420 € bruts mensuels
 - et adhère au contrat groupe Collecteam pour sa complémentaire santé à titre individuel

➡ **+ 120 € par an pour 1 bénéficiaire**

- Ses horaires de travail ont été fortement impactés lors des pics d'activité de son service en janvier et en juin

➡ **+ 100 € par an**

- En raison de sa manière de servir, il bénéficie de l'intégralité de la part évolutive versée en juin

➡ **+ 300 € en 2017, + 350 € en 2018, + 450 € en 2019**

- Son traitement indiciaire est augmenté en raison de la revalorisation du point d'indice de 1,2 % à compter du 1^{er} février 2017 :

➡ **+ 298 € par an (impact sur la PFA inclus)**

Soit un gain brut total annuel de :

918 € en 2017
968 € en 2018
1 068 € en 2019

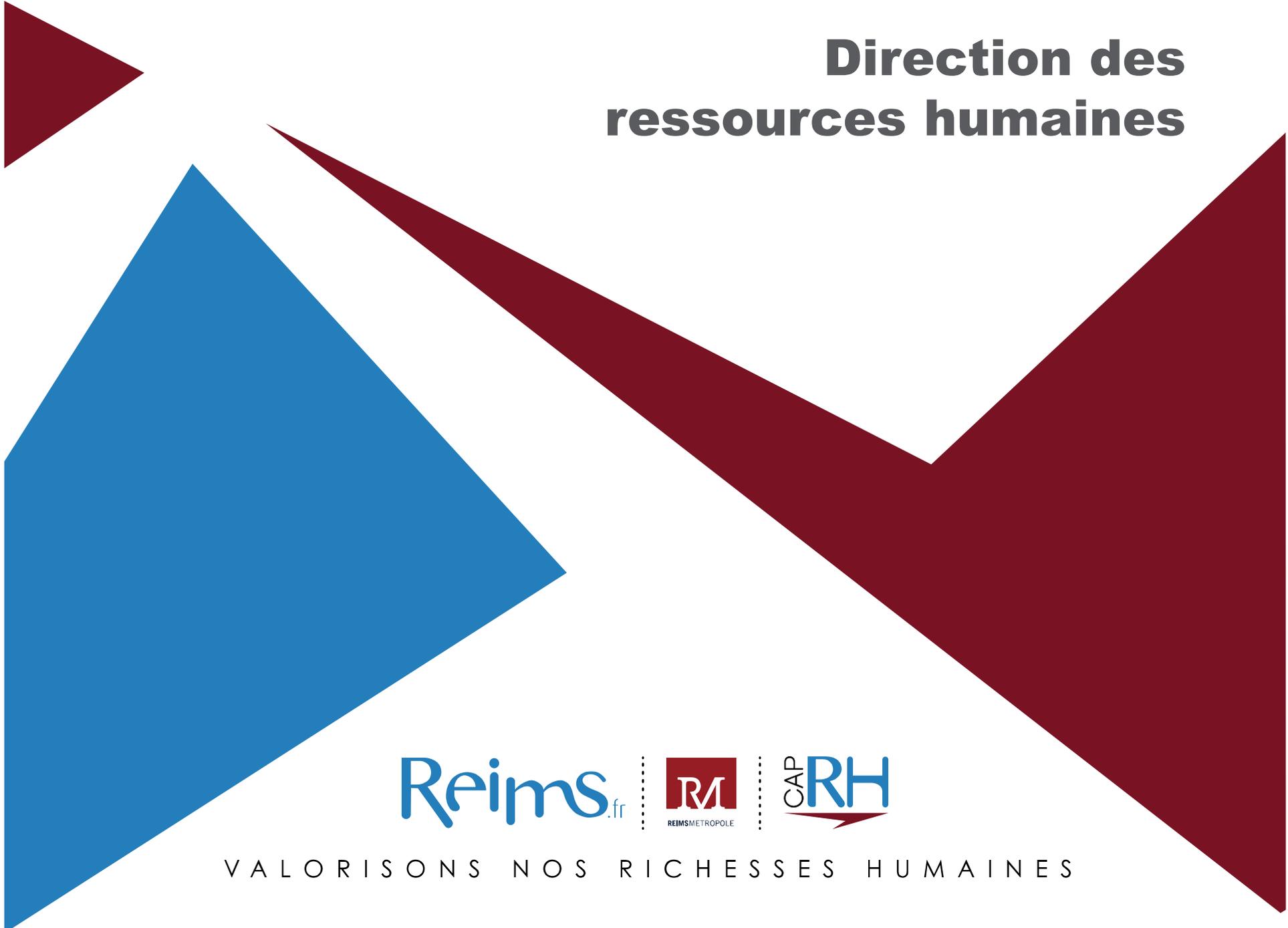
Exemple 4 : Un attaché principal , chef de service, situé au 6^{ème} échelon (indice majoré 626)

- Il bénéficie :
 - d'une rémunération de 4 015 € bruts mensuels
 - et adhère au contrat groupe Collecteam pour sa complémentaire santé et celle de sa famille

➔ + 180 € par an pour 2 bénéficiaires
- En raison de sa manière de servir, il bénéficie de l'intégralité de la part évolutive versée en juin
- Son traitement indiciaire est augmenté en raison de la revalorisation du point d'indice de 1,2 % à compter du 1^{er} février 2017 :

Soit un gain brut total annuel de :

	941 € en 2017
	991 € en 2018
	1 091 € en 2019



Direction des ressources humaines



VALORISONS NOS RICHESSES HUMAINES