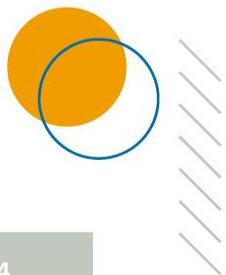


Refonte du système de rémunération

Ateliers des 16 et 17 avril 2024 portant sur le chantier n°4 : valorisation de certaines fonctions et uniformisation du régime indemnitaire des agents de catégorie A



Cap RH 2021-2026

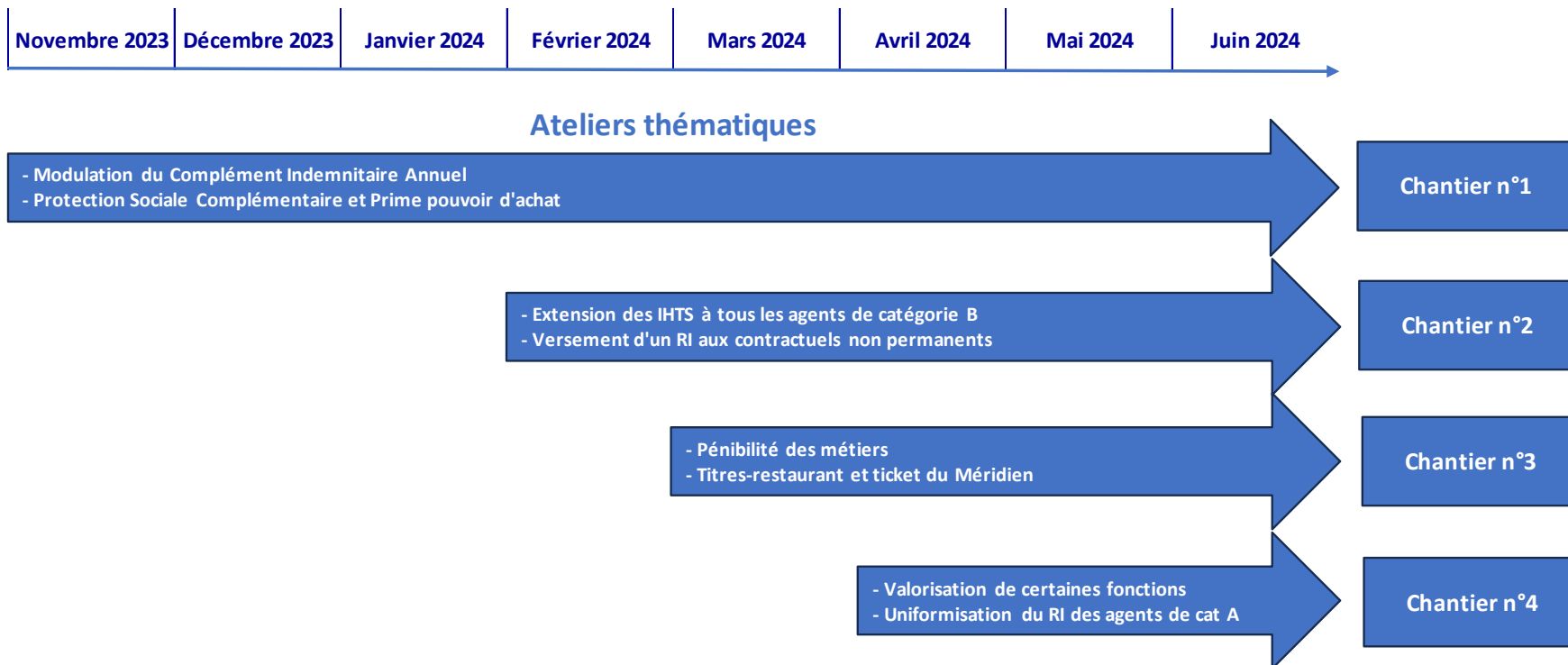


Etat d'avancement du projet de refonte du régime indemnitaire :

- **Mai – Juin 2023** : Présentation de la démarche aux managers et aux OS. Présentation aux OS d'un état des lieux chiffré du dispositif indemnitaire existant à Reims et échanges sur leurs attentes.
- **CODIR du 20 juin 2023** : restitution des ateliers avec des directeurs volontaires sur des propositions de mise en œuvre de la refonte du RI, en particulier la modulation du CIA
- **28 juin 2023** : 2^{ème} temps d'échanges organisé entre la DRH et les organisations syndicales
- **Sept 2023** : réunions bilatérales entre chaque OS et les DGS/DGA Ressources/DRH
- **17 octobre 2023** : réunion de validation de la feuille de route avec les OS
- **Nov et déc 2023** : ateliers avec les OS portant sur la modulation du CIA
- **20 décembre 2023** : réunion de restitution des ateliers sur le CIA - DG/DGA/DRH
- **Janvier 2024** : restitution des travaux sur la modulation du CIA aux directeurs
- **Février 2024** : Ateliers portant sur le chantier n°2
- **Mars 2024** : Ateliers portant sur le chantier n°3. Présentation du projet de modulation du CIA aux CST.



Feuille de route du projet de refonte du régime indemnitaire :



Application des premières mesures en juillet 2024



La valorisation de certaines fonctions notamment
d'encadrement



Certaines fonctions sont actuellement valorisées dans l'IFSE (part fixe du régime indemnitaire) :

✓ Pour l'ensemble des agents de nos collectivités, certaines fonctions sont d'ores et déjà valorisées :

- les assistants de prévention : 50 € bruts par mois
- les tuteurs des agents en contrat d'immersion ou en PPR : 50 € bruts par mois
- les régisseurs : majoration annuelle de l'IFSE en fonction du montant de la régie

Toutes catégories confondues, 67 agents de la ville et du Grand Reims ont bénéficié d'une majoration de l'IFSE comme assistant de prévention en 2023, 34 comme tuteur et 41 comme régisseur.

✓ Les agents exerçant **par intérim** des responsabilités supérieures bénéficient de l'IFSE de base du cadre d'emplois supérieur pour les agents de catégorie B et C et des fonctions exercées pour les agents de catégorie A.

65 agents du Grand Reims et de la ville ont perçu de l'IFSE pour intérim en 2023.

Les fonctions d'encadrement sont également valorisées pour une partie des agents :

- ✓ Une majoration de l'IFSE pour encadrement est versée aux agents de catégorie B et aux agents de maîtrise encadrant directement :
 - de 5 à 9 agents : 50 € bruts par mois
 - de 10 à 14 agents : 100 € bruts par mois
 - 15 agents et plus : 150 € bruts par mois

En 2023, 113 agents de la ville et du Grand Reims ont perçu à ce titre une majoration pour encadrement.

- ✓ En outre les agents de maîtrise qui encadrent moins de 5 agents bénéficient automatiquement d'une majoration pour encadrement de 30 €.



Valoriser davantage l'encadrement pour les agents de catégorie A :





- ✓ Le dispositif indemnitaire actuel ne valorise pas directement l'encadrement pour les agents de catégorie A, ce qui invite peu à la prise de nouvelles responsabilités.
- ✓ Ainsi, un chef de projet qui prend la responsabilité d'un service ne perçoit aucun régime indemnitaire supplémentaire, ces deux fonctions étant regroupées dans le groupe de fonction 3,
- ✓ Il en est de même pour le groupe de fonction 4 où, au sein même d'un service, un agent peut encadrer des agents et être simple « responsable d'un secteur ».

Dans cette hypothèse, des demandes de changement de fonction en « chef de projet » sont parfois effectuées pour valoriser le régime indemnitaire de l'agent, alors même que l'agent n'est pas réellement chef de projet.



Valoriser davantage l'encadrement pour les agents de catégorie A :

Proposition : créer des sous-groupes de fonction au sein des 4 groupes de fonction réglementaires existants :

Groupes de fonction actuels	Fonctions	
1	Directeurs/Directeurs de mission	 <ul style="list-style-type: none"> Sous-groupe de fonction 1A Sous-groupe de fonction 1B
2	Directeurs adjoints/Directeurs de pôle/Responsables de C3C/Directeurs de projet	 <ul style="list-style-type: none"> Sous-groupe de fonction 2A Sous-groupe de fonction 2B
3	Chef de service/Chef de projet/Directeur d'établissement culturel	 <ul style="list-style-type: none"> Sous-groupe de fonction 3A Sous-groupe de fonction 3B
4	Responsable de secteur/Chargé de mission	 <ul style="list-style-type: none"> Sous-groupe de fonction 4A Sous-groupe de fonction 4B



Quelques pistes de réflexion :

- pour valoriser davantage l'encadrement pour les agents de catégorie A :

- ✓ Répartit-on les fonctions de façon identique entre les groupes de fonction actuels ?
- ✓ Introduit-on une différenciation entre direction ou direction adjointe en fonction des effectifs plus ou moins importants ou en fonction de la dimension particulièrement stratégique de certaines directions ?
- ✓ Pour le groupe de fonction 4, créé-t-on un sous-groupe de fonction pour les agents qui encadrent et les autres ?

- pour valoriser d'autres fonctions :

- ✓ les fonctions comptables, qu'on retrouve dans toutes les directions, pourraient par exemple être valorisées au travers une majoration de l'IFSE.
- ✓ s'agissant de la majoration pour encadrement, l'appliquer à l'ensemble des agents de catégorie C et non seulement aux agents de maîtrise,
- ✓ intégrer dans l'IFSE de base des agents de maîtrise la majoration pour encadrement automatique de 30 €.



L'uniformisation du régime indemnitaire des agents de catégorie A



Les grilles indemnitaires des agents de catégorie A n'ont pas été harmonisées :

- ✓ Les grilles indemnitaires des agents de catégorie C ont été harmonisées en 2009 et celles des agents de catégorie B en 2017, lors de la mise en place du RIFSEEP. Ainsi quelle que soit la filière à laquelle appartiennent les agents, leur régime indemnitaire est le même.
- ✓ Le régime indemnitaire des agents de catégorie A n'a quant à lui jamais pas été harmonisé, le coût induit ayant freiné en 2017 l'aboutissement des réflexions menées.
- ✓ Cependant, comme l'a fait observer dans son rapport d'observations définitives le juge de la CRC, à la suite de son contrôle de la ville en 2020, « **la filière statutaire de l'agent reste, pour les cadres de la commune de Reims, un élément discriminant quant aux rémunérations versées** » alors même que le dispositif du RIFSEEP est avant tout lié aux fonctions exercées et non plus au grade ou au cadre d'emplois des agents.



Un peu d'histoire pour expliquer les différences entre filières :

- ✓ des incohérences existent au sein des grilles indemnitaires des agents de catégorie A. Elles sont le fruit de l'histoire, avec des délibérations éparses et anciennes pour certaines filières,
- ✓ par exemple, les dernières délibérations prévoyant la revalorisation du RI des attachés datent de 2001 et 2002,
- ✓ avant la mise en place du RIFSEEP et sa délibération unique, il existait 39 délibérations à la ville et 27 à Reims Métropole portant sur le régime indemnitaire des agents,
- ✓ il faut également rappeler que les plafonds indemnitaires qui existaient antérieurement étaient bien plus bas pour les filières autres que la filière technique, ce qu'a permis de corriger le RIFSEEP.



Grilles indemnitaires actuelles :

Pour rappel, les cadres d'emplois des attachés et ingénieurs représentent à eux seuls environ 85% des agents de catégorie A et 100% des agents placés dans les groupes de fonction 1 et 2.

Cadres d'emplois	Grades	Montants mensuels bruts de référence du régime indemnitaire						
		Groupe de fonction 1	Ecart entre fonctions	Groupe de fonction 2	Ecart entre fonctions	Groupe de fonction 3	Ecart entre fonctions	Groupe de fonction 4
Ingénieur	Ingénieur hors classe	2 050,17 €	151,10 €	1 899,07 €	63,81 €	1 835,26 €	301,77 €	1 533,49 €
	Ecart entre grades	42,56 €		8,55 €		7,85 €		4,08 €
	Ingénieur Principal	2 007,61 €	117,09 €	1 890,52 €	63,11 €	1 827,41 €	298,00 €	1 529,41 €
	Ecart entre grades	701,92 €		646,19 €		653,20 €		488,42 €
	Ingénieur	1 305,69 €	61,36 €	1 244,33 €	70,12 €	1 174,21 €	133,22 €	1 040,99 €
Attaché	Attaché hors classe	1 482,73 €	174,38 €	1 308,35 €	200,79 €	1 107,56 €	132,11 €	975,45 €
	Ecart entre grades	45,26 €		44,53 €		45,47 €		45,31 €
	Directeur	1 437,47 €	173,65 €	1 263,82 €	201,73 €	1 062,09 €	131,95 €	930,14 €
	Ecart entre grades	32,23 €		0,65 €		0,00 €		0,65 €
	Attaché principal	1 405,24 €	142,07 €	1 263,17 €	201,08 €	1 062,09 €	132,60 €	929,49 €
	Ecart entre grades	278,15 €		136,08 €		0,00 €		1,19 €
	Attaché	1 127,09 €	0,00 €	1 127,09 €	65,00 €	1 062,09 €	133,79 €	928,30 €

Pistes de réflexion :

- ✓ Créer une **grille indemnitaire unique** pour tous les cadres d'emplois de catégorie A afin d'assurer :
 - l'égalité professionnelle entre filières et entre hommes et femmes,
 - le respect de la réglementation sur le RIFSEEP qui prévoit que l'IFSE est avant tout fondée sur la fonction, chaque cadre d'emplois conservant par ailleurs son statut particulier,
- ✓ **Rééquilibrer les revalorisations** des passages entre les différents grades et les différentes fonctions,
- ✓ **Valoriser davantage la prise de nouvelles fonctions** que les avancements de grade,
- ✓ **Maintenir à titre individuel** le régime indemnitaire de ceux dont le RI serait supérieur à celui de la nouvelle grille indemnitaire,
- ✓ **Rester dans une enveloppe soutenable** pour les collectivités, qui s'ajoute à celle de tous les autres chantiers en cours sur le régime indemnitaire des agents.



MERCI DE VOTRE ATTENTION



VALORISONS NOS RICHESSES HUMAINES

