

REGIME INDEMNITAIRE

ISSU DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 4 JUILLET 2005

A l'issue de 4 réunions de discussions avec les organisations syndicales présentes à l'époque, un protocole d'accord relatif aux régimes indemnitaires a été signé le 4 juillet 2005.

Celui-ci comprenait une évolution du régime indemnitaire de grade, dans une optique de réduction des écarts entre filières selon les modalités ci-après :

- alignement de la filière administrative à 75 % du régime indemnitaire de la filière technique par niveau en catégorie A et B ;
- alignement en catégorie C sur le régime indemnitaire le plus élevé par niveau et revalorisation des coefficients indemnitaires ;
- institution d'un régime indemnitaire en pourcentage du traitement brut indiciaire pour les ingénieurs (de 41 à 50 selon les grades) avec maintien des situations individuelles existantes si plus favorables ;
- application des maxima réglementaires autorisés dans l'hypothèse où le régime indemnitaire résultant des textes est défavorable, notamment pour les filières sportive et culturelle.

Le protocole prévoyait également la réactivation de l'avantage collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, ainsi que la consolidation et l'extension d'un régime de fonction.

Dans ce cadre global de revalorisation générale du régime indemnitaire, il a été instauré, pour les agents de catégorie A et pour ceux de catégorie B exerçant des responsabilités fonctionnelles, un système de part fixe et de part variable en ce qui concerne le régime indemnitaire de grade. La part fixe versée mensuellement s'élève à 85 % du régime indemnitaire de grade, et la part variable, versée en une fois en fin d'année, est, au plus, égale à 15 % et attribuée selon l'engagement professionnel apprécié à travers la procédure d'évaluation.

Quant à l'avantage collectivement acquis, il a été soumis à une clause de présentisme induisant une réfaction d'un 360^e par jour d'absence sur l'année de référence, uniquement pour cause de maladie ordinaire.

L'ensemble de ces dispositions ont pris effet au 1^{er} juillet 2005 ; en ce qui concerne la réévaluation du régime indemnitaire de grade, en trois étapes linéaires les 1^{er} juillet 2005, 1^{er} janvier 2006 et 1^{er} janvier 2007.

L'ensemble de ce dispositif représente un gain pour les agents. A titre d'exemple, voici quelques montants :

- adjoint administratif : + 1 787 euros brut par an ;
- rédacteur principal : + 2 392 euros brut par an ;
- technicien : + 1224 euros brut par an ;
- ingénieur au 6ème échelon :
 - part variable à 15 % : + 1 892 euros ;
 - part variable à 10 % : + 1 336 euros ;
 - part variable à 5 % : + 780 euros ;
 - part variable à 0 % : + 224 euros.
- ingénieur au 9ème échelon :
 - part variable à 15 % : + 3 977 euros ;
 - part variable à 10 % : + 3 317 euros ;
 - part variable à 5 % : + 2 657 euros ;
 - part variable à 0 % : + 1 997 euros.
- directeur territorial :
 - part variable à 15 % : + 6 362 euros ;
 - part variable à 10 % : + 4 627 euros ;
 - part variable à 5 % : + 4 117 euros ;
 - part variable à 0 % : + 3 607 euros.
- attaché principal :
 - part variable à 15 % : + 5 990 euros ;
 - part variable à 10 % : + 5 489 euros ;
 - part variable à 5 % : + 4 988 euros ;
 - part variable à 0 % : + 3 904 euros.
- attaché :
 - part variable à 15 % : + 4 690 euros ;
 - part variable à 10 % : + 4 296 euros ;
 - part variable à 5 % : + 3 901 euros ;
 - part variable à 0 % : + 3 506 euros.

→ plus, le cas échéant, le régime indemnitaire de fonctions.

Part variable 2007

Bilan quantitatif

En décembre 2007, a été versée la part variable du régime indemnitaire correspondant à la période de référence allant du 1^{er} novembre 2006 au 31 octobre 2007. 249 cadres ont été concernés par ce dispositif, dont 7 cadres ayant quitté la collectivité en cours d'année et 1 cadre en congé de longue maladie.

Répartition par niveau de contribution :

Niveaux de contribution	Agents évalués		Cadres soumis à la part variable	
	Nombre	%	Nombre	%
<i>Contribution remarquable et forte contribution</i>	317	51,29 %	133	53,41 %
<i>Contribution satisfaisante et – de 6 mois de présence</i>	276	44,66 %	107	42,97 %
<i>Contribution à améliorer</i>	21	3,40 %	7	2,81 %
<i>Contribution insuffisante</i>	4	0,65 %	2	0,80 %
<i>Total</i>	618	100 %	249	100 %

618 correspond au nombre d'évaluations retournées à la Direction des Ressources Humaines. Les agents dont le niveau a été évalué « contribution satisfaisante » et les agents ayant moins de 6 mois de présence ont été regroupés puisque, pour les cadres concernés par la part variable, c'est le même pourcentage qui est appliqué. Si on les sépare, il y a eu 237 contributions satisfaisantes soit 38,35 % pour les agents évalués, 95 pour ceux concernés par la part variable, soit 38,15 %.

Le cadre en congé de longue maladie n'a bien sûr pas été évalué et s'est donc vu attribuer un taux de 0 % correspondant à « contribution insuffisante ». Les 7 cadres partis en cours d'année sont inclus dans les chiffres des cadres concernés par la part variable, mais ne le sont pas tous dans les retours d'évaluation.

A noter que la proportion de cadres concernés par la part variable ayant eu « forte contribution » ou « contribution remarquable » est légèrement supérieure à celle de la totalité des agents évalués (53,41 % contre 51,29 %).

Comparaison avec 2006 :

Niveaux de contribution	Agents évalués		Cadres soumis à la part variable	
	Nombre	%	Nombre	%
<i>Contribution remarquable et forte contribution</i>	324	55,20 %	114	53,77 %
<i>Contribution satisfaisante et – de 6 mois de présence</i>	236	40,20 %	88	41,51 %
<i>Contribution à améliorer</i>	26	4,43 %	8	3,77 %
<i>Contribution insuffisante</i>	1	0,17 %	2	0,94 %
<i>Total</i>	587	100 %	212	100 %

Agents concernés par la part variable :

1 – Par quotité de travail :

Répartition des 241 cadres présents concernés par la part variable par niveau de contribution et par quotité de travail :

Niveau de contribution	Temps complet		TP 90 %		TP 80 %		TP 60 %		TP 50 %		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<i>Contribution remarquable Forte contribution</i>	121	56,54	3	100	6	27,27	-	-	-	-	130	53,94
<i>Contribution satisfaisante et – de 6 mois de présence</i>	87	40,65	-	-	15	68,18	1	100	1	100	104	43,15
<i>Contribution à améliorer</i>	5	2,34	-	-	1	4,54	-	-	-	-	6	2,49
<i>Contribution insuffisante</i>	1	0,47	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,41
<i>Total</i>	214	100	3	100	22	100	1	100	1	100	241	100

Les agents à temps partiel 80 %, ou moins, ont « contribution satisfaisante », à 70,83 % contre 40,09 % pour les agents à temps complet, ou à temps partiel 90 %. A l'inverse, les agents à temps complet, ou à temps partiel 90 %, ont « forte contribution » à 57,14 % contre 25 % pour les agents à temps partiel 80 % ou moins.

2 – Ancienneté dans la collectivité :

43 cadres parmi ceux concernés par la part variable, en 2007, sont arrivés dans la collectivité depuis le 1^{er} novembre 2005 :

- 21 ont eu « forte contribution » (48,84 %) ;
- 21 ont eu « contribution satisfaisante » (48,84 %) ;
- 1 a eu « contribution à améliorer » (2,32 %).

3 – Ancienneté dans le dispositif :

35 cadres étaient concernés pour la première fois en 2007 par le dispositif de part variable, soit du fait d'une arrivée récente dans la collectivité, soit du fait d'une nomination en catégorie A d'agents précédemment en catégorie B, ou contractuels.

8 avaient moins de 6 mois de présence et ont donc automatiquement eu le niveau de « contribution satisfaisante ». Sur les 27 restants :

- 12 ont eu « forte contribution » (44,44 %) ;
- 14 ont eu « contribution satisfaisante » (51,85 %) ;
- 1 a eu « contribution à améliorer » (agent présent seulement quelques mois).

4 – Répartition par Directions

Directions	Contribution insuffisante		Contribution à améliorer		Contribution satisfaisante et agents ayant moins de 6 mois de présence		Forte contribution et contribution remarquable	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<i>DAE</i>	-	-	1	5,26 %	6	31,58 %	12	63,16 %
<i>DCOM</i>	-	-	-	-	6	50,00 %	6	50,00 %
<i>DCS</i>	-	-	-	-	8	53,33 %	7	46,67 %
<i>DE</i>	-	-	1	4,55 %	8	36,36 %	13	59,09 %
<i>DEPT</i>	-	-	-	-	7	41,18 %	10	58,82 %
<i>DERDT</i>	-	-	-	-	10	50,00 %	10	50,00 %
<i>DFPA</i>	1	4,76 %	-	-	8	38,10 %	12	57,17 %
<i>DFSG</i>	1	5,00 %	-	-	8	40,00 %	11	55,00 %
<i>DRESIE</i>	-	-	1	5,00 %	9	45,00 %	10	50,00 %
<i>DRH</i>	-	-	-	-	8	34,78 %	15	65,22 %
<i>DS2IN</i>	-	-	1	6,67 %	5	33,33 %	9	60,00 %
<i>DTD</i>	-	-	-	-	6	50,00 %	6	50,00 %
<i>AUTRES</i>	-	-	3	9,09 %	18	54,54 %	12	36,36 %
TOTAL	2	0,80 %	7	2,81 %	107	42,97 %	133	53,41 %
	249							

Les Directions ayant peu de cadres concernés par la part variable ont été regroupées (CESR, D3C, IAJE, DSCA).

5 – Evolution du niveau de contribution :

5.1 – Evolution à la hausse :

29 cadres (soit 11,65 %) ont vu leur niveau de contribution progresser d'un niveau entre 2006 et 2007, de « à améliorer » à « satisfaisante » ou de « satisfaisante » à « forte », dont 6 qui avaient moins de 6 mois en 2006 et donc automatiquement le niveau « contribution satisfaisante ».

5.2 – Evolution à la baisse :

22 cadres (soit 8,84 %) ont vu leur niveau de contribution baisser d'un niveau entre 2006 et 2007, de « forte » à « satisfaisante », de « satisfaisante » à « améliorer », ou de « à améliorer » à « insuffisante », dont un cadre ayant moins de 6 mois de présence en 2006 et 4 en congé de maternité pendant la période de référence.

Part variable 2008

284 cadres sont concernés par ce dispositif cette année dont 18 partis et un en congé longue durée. 39 le sont pour la première fois dont 8 ayant moins de six mois de présence.

1 – Répartition par Directions

Directions	Contribution insuffisante		Contribution à améliorer		Contribution satisfaisante et agents ayant moins de 6 mois de présence		Forte contribution et contribution remarquable	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<i>DAE</i>	0	-	1	4,16 %	8	33,33 %	15	62,50 %
<i>DCOM</i>	0	-	0	-	7	63,63 %	4	36,36 %
<i>DCS</i>	0	-	2	6,89 %	15	51,72 %	12	41,37 %
<i>DE</i>	2	8,00 %	1	4,00 %	9	36,00 %	13	52,00 %
<i>DEPT</i>	0	-	0	-	6	35,30 %	11	67,70 %
<i>DERDT</i>	0	-	0	-	10	47,62 %	11	52,38 %
<i>DFPA</i>	1	4,17 %	0	-	10	41,67 %	13	54,16 %
<i>DFSG</i>	0	-	2	9,52 %	8	38,09 %	11	52,38 %
<i>DRESIE</i>	0	-	0	-	10	40,00 %	15	60,00 %
<i>DRH</i>	0	-	0	-	7	30,43 %	16	69,57 %
<i>DS2IN</i>	0	-	0	-	6	42,86 %	8	57,14 %
<i>DTD</i>	0	-	0	-	4	28,57 %	10	71,42 %
<i>AUTRES</i>	0	-	3	8,33 %	17	47,22 %	16	44,44 %
TOTAL	3	1,06 %	9	3,17 %	117	41,20 %	155	54,58 %
	284							

2 – Evolution du niveau de contribution :

5.1 – Evolution à la hausse :

33 cadres (soit 11,62 %) ont vu leur niveau de contribution progresser d'un niveau entre 2007 et 2008, dont 4 qui avaient moins de 6 mois en 2007.

5.2 – Evolution à la baisse :

24 cadres (soit 8,45 %) ont vu leur niveau de contribution baisser d'un niveau entre 2007 et 2008, dont 1 ayant moins de 6 mois en 2007.

Avantage collectivement acquis

En 2006, 608 agents en ont été bénéficiaires, et 44 agents (soit 7,24 %), se sont vus appliquer une réfaction représentant un montant global de 3 906 € 14, soit, en moyenne, 88 € 76 par agent.

En 2007, 2 690 agents en ont été bénéficiaires (669 agents du siège et 2 021 agents des EPLE). 310 agents (soit 11,52 %) se sont vus appliquer une réfaction (55+255) représentant un montant global de 38 745 € 70, soit, en moyenne, 124 € 99 par agent.

En 2008, 3 126 agents en ont été bénéficiaires (704 agents du siège et 2 422 agents des EPLE). 369 agents (soit 11,80 %) se sont vus appliquer une réfaction (42+327) représentant un montant global de 49 557 € 97, soit, en moyenne, 134 € 30 par agent.