

DÉPARTEMENT DE TARN-ET-GARONNE

EXTRAIT du PROCÈS-VERBAL des DÉLIBÉRATIONS

RÉUNION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 27 octobre 2022

CD20221027_16
id. 6642

Le 27 octobre 2022 à 9 h 30, les membres du Conseil départemental, légalement convoqués, se sont réunis, à l'Hôtel du Département sous la présidence de Monsieur Michel WEILL, Président du Conseil Départemental,

*Nombre de conseillers départementaux : 30
Quorum : 16*

Sont présents :

M. ALBUGUES, M. ASTRUC, M. BAYLET, M. BELLOC, M. BEQ, M. BERTELLI, M. BESIERS, Mme BOURDONCLE, Mme CASTAGNE, Mme COLOMBIE, M. CROS, Mme DELBREIL, Mme DELCHER, M. DEPRINCE, M. GONZALEZ, Mme HEULLAND, Mme IUS, Mme LE CORRE, M. LOPEZ, Mme MAURIEGE, Mme MORVAN, Mme NEGRE, M. PECOU, Mme RABAULT, Mme SARDEING, Mme SINOPOLI, M. VAISSIERES, M. WEILL

Sont représentés :

M. DESCAZEUX (pouvoir à Mme MORVAN), Mme DUCASSE (pouvoir à M. BEQ)

Le quorum légal est atteint, l'Assemblée départementale a délibéré.

DELIBERATION

ACTUALISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Les délibérations de l'Assemblée départementale des 4 avril 2018, du 27 juin 2018 et du 29 avril 2020 ont approuvé la mise en place du régime indemnitaire lié aux

fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'expérience professionnelle (RIFSEEP) pour l'ensemble des agents départementaux.

Toutefois, il apparaît que ce régime indemnitaire est contesté dans ses modalités de mise en œuvre. Un état des lieux s'est avéré nécessaire pour mieux cerner les motifs d'insatisfaction exprimés par des personnels et proposer une évolution de ce régime indemnitaire.

Si les délibérations précitées fixent de façon souple les conditions d'octroi de ce régime indemnitaire, dans le respect de la réglementation, les états de paie illustrent cependant des modalités de mise en œuvre assez disparates pour des fonctions similaires. Cet état des lieux a confirmé les expressions collectives concernant un système perçu comme opaque et inéquitable.

À compter du 8 juillet 2022, un groupe de travail a été réuni, à plusieurs reprises, associant des élus départementaux et les représentants du personnel, pour redéfinir les fondamentaux de ce régime indemnitaire.

Transparence et équité ont guidé cette démarche d'harmonisation, avec la volonté de revaloriser également certains niveaux de fonctions, en tant que de besoin, pour rétablir un juste équilibre, et ce, dans le nécessaire respect de la trajectoire budgétaire de la collectivité.

Les membres du groupe de travail ont adhéré à une méthode de travail plus transversale en menant un raisonnement par « familles de métiers » et en structurant une nouvelle architecture du RIFSEEP (part de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)).

Cette méthode permet, pour l'essentiel, de rassembler dans un même groupe de fonctions des agents issus des différentes filières de la fonction publique territoriale, et tend à s'abstraire des logiques de grade, conformément à l'esprit du RIFSEEP.

8 groupes de fonctions, regroupant l'ensemble des filières représentées dans la collectivité (à l'exception des métiers des filières sociale et médico-sociale, tous en catégorie A, dont l'actualité réglementaire, très évolutive, nécessite un traitement distinct) sont désormais définis de la façon suivante :

Typologie/Famille de métiers	Groupes de fonctions	Fonctions
Management stratégique (cadres A et A+)	GF. 1	Emploi fonctionnel/Direction de pôle
	GF. 2	Emploi de direction : - Directeur - Adjoint au directeur - Directeur de projet
Management Intermédiaire (hiérarchique ou fonctionnel) (Cadres A, B, C)	GF. 3	- Chef de service/Chef de subdivision/Responsable d'une maison des solidarités - Référent technique Enfance Famille (RTEF) - Adjoint au chef de service (...)
Management de proximité (cadres C) ou exercice d'une compétence rare	GF. 4	- Agent-chef/ chef de cuisine (collèges) - chef d'antennes (...)
Gestion de projets (cadres A et B)	GF. 5	- Chargé de missions, d'études, de projets (...)
Mission d'appui fonctionnel ou Technique (cadres B et C)	GF. 6	- Technicien, instructeur... - Assistante de direction (directeur et cabinet)
Missions opérationnelles : (cadres C)	GF. 7 (critères liés au niveau de recrutement, à une expertise spécifique, à des sujétions spécifiques)	- Dessinateurs - Gestionnaire/instructeur - Assistant administratif - Surveillant de travaux (...)

Typologie/Famille de métiers	Groupes de fonctions	Fonctions
Exécution et production de service	GF. 8	- Agent polyvalent - Agent d'entretien des locaux - Agent d'entretien (brigade verte) - Magasinier - Secrétaire - Agent du courrier - Standardiste - Aide documentaliste - Agent d'accueil (...)

Au regard de l'ampleur de la démarche, plusieurs étapes seront nécessaires pour traiter des différents groupes de fonctions, dont l'aboutissement est idéalement envisagé pour le printemps 2023.

Une clause de revoyure est aussi prévue, pendant le mandat, en fonction de la situation financière de la collectivité.

Après avoir défini objectifs et méthode, les premiers travaux se sont concentrés prioritairement sur les métiers relatifs aux missions opérationnelles d'exécution et de production de service, constituant deux groupes, essentiellement composés d'agents relevant de la catégorie C.

Compte tenu des difficultés actuelles liées au pouvoir d'achat, notamment rencontrées pour les agents qui perçoivent les plus bas salaires, la démarche d'harmonisation permet de revaloriser les métiers dédiés à des fonctions d'entretien, d'exploitation du réseau routier, de production de repas dans les collèges par exemple.

Une « IFSE socle » de 4 800 € annuels (soit 400 € mensuels) pour une activité à temps complet a été définie pour le groupe de fonctions : « GF.8 ». À cette IFSE socle pourra être ajouté un « complément IFSE » pour tenir compte de la technicité, de l'expertise et/ou sujétions particulières attachées à certains métiers, dans la limite des plafonds réglementaires.

Les échanges intervenus à l'occasion de l'examen de l'IFSE socle du « GF.8 » ont conduit les membres du groupe de travail à proposer que celle-ci corresponde aussi à « l'IFSE plancher » du régime indemnitaire de la collectivité.

Ainsi aucun agent, stagiaire, titulaire ou contractuel de la collectivité ne percevra un régime indemnitaire annuel inférieur à cette somme, dès lors qu'il exerce une activité à temps complet, dans l'attente de la finalisation de la définition de l'ensemble des IFSE socles de tous les groupes de fonctions.

Par ailleurs, le groupe de fonctions « GF.7 » est identifié comme celui qui rassemble les autres métiers d'exécution de la collectivité, dont le recrutement nécessite généralement une qualification préalable pour exercer (détention d'un diplôme ou accomplissement d'une formation qualifiante par exemple) et dont l'accomplissement des fonctions nécessite une technicité ou une expertise particulière. L'IFSE socle de ce groupe de fonctions s'élève à 6 000 €. Ce groupe de fonctions est aussi susceptible d'accueillir des postes à caractère technique sur lesquels est exercée une compétence rare en collectivité. Un complément IFSE pourra aussi être ajouté pour tenir compte de sujétion ou degré d'expertise avéré, défini en annexe n° 2.

Enfin, le groupe de fonctions « GF.4 » consacré au « management de proximité » a été défini. Ce groupe de fonctions rassemble les encadrants d'équipes en charge de missions opérationnelles de production. Il s'agit principalement de personnels relevant de la catégorie C, tels que les agents-chefs et chefs de cuisine dans les collèges, comme des chefs d'antenne au sein des subdivisions. Une IFSE socle de 6 250 € annuels a été définie.

Ces évolutions interviendront à compter du 1^{er} janvier 2023, dans le respect des plafonds réglementaires du RIFSEEP fixés pour les cadres d'emplois concernés.

Les travaux de structuration et d'évolution du RIFSEEP (part IFSE) se poursuivront ces prochaines semaines pour aboutir à une actualisation globale du régime indemnitaire de la collectivité, avec définition des IFSE-socle des différents groupes de fonctions et des éventuels compléments IFSE.

En parallèle, avec les directions concernées, il s'agira aussi de s'accorder sur une sémantique commune et de réaliser un travail d'harmonisation des fiches de poste dont les intitulés sont parfois multiples, alors qu'il s'agit de définir une même fonction (Ex. assistante administrative, secrétaire...), ou encore une appellation identique pour des fonctions différentes (Ex. des « chargés d'opération » relevant de la catégorie A, B ou C)

Enfin, une clause de sauvegarde est proposée pour maintenir le niveau de régime indemnitaire antérieurement perçu par un agent, si son rattachement à un groupe de fonctions devait lui attribuer une IFSE et/ ou un complément IFSE d'un montant global moindre. Ce maintien serait réalisé à titre individuel.

Mise en œuvre du complément indemnitaire annuel (CIA) / Cadre général

Par ailleurs, conformément aux échanges intervenus avec les représentants du personnel en comité technique du 3 juin 2022, à l'occasion des travaux de mise en conformité du temps de travail de la collectivité à effet du 1^{er} janvier 2023, lesquels ont été présentés en session le 23 juin 2022, il convient, à titre exceptionnel, de porter le complément indemnitaire annuel (CIA), à la somme maximale de 550 € pour le mois de décembre 2022.

Cette revalorisation unique s'inscrit dans les efforts collectifs des modifications des règles de gestion en matière de temps de travail pour se conformer aux 1607 heures annuelles dans la collectivité, à compter de 2023, et individuellement déclinés.

Le bénéfice de ce CIA reste subordonné aux critères d'attribution définis par la délibération du 4 avril 2018, ainsi que pour ses bénéficiaires et ses conditions de versement.

Le comité technique du 10 octobre 2022 a émis un avis favorable à la majorité.

*
* *

Vu le rapport de Monsieur le Président,

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L.714-1 et L.714-4,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État et les arrêtés pris en application dudit décret,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la délibération du conseil départemental du 4 avril 2018 relative au « personnel départemental – actualisation du régime indemnitaire – mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération du conseil départemental du 27 juin 2018 relative au « personnel départemental – régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP) – mise en place d’une part « IFSE Régie »,

Vu la délibération du conseil départemental du 29 avril 2020 relative au « personnel départemental – actualisation du régime indemnitaire – mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu l’avis favorable du comité technique du 10 octobre 2022,

Vu l’avis de la commission personnel, affaires générales,

Vu l’avis de la commission des finances,

Vu le règlement intérieur et notamment l'article 52,

Vu l’amendement remis au Président à l’ouverture de la séance par le « groupe Tarn-et-Garonne d’abord » relatif à la modification du montant du complément indemnitaire annuel (CIA) versé aux agents de la collectivité,

Vu l’avis défavorable rendu par la commission des finances sur cet amendement ayant une portée budgétaire,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

- Rejette l'amendement de portée budgétaire, portant modification du montant du complément indemnitaire annuel, présenté par le « groupe Tarn-et-Garonne d’abord ».
(résultat du vote : « Pour » (adopté) : 8 , « contre » (rejeté) : 22 , « abstentions » : /)
- Prend acte de la nouvelle architecture du RIFSEEP avec la définition de 8 groupes de fonctions, décrits dans le tableau joint en annexe n° 1 ;

- Prend acte d'une nécessaire période transitoire liée à l'état d'avancement des travaux de refonte du régime indemnitaire de la collectivité, période pendant laquelle les délibérations socles du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des 4 avril 2018, du 27 juin 2018 et des 29 avril 2020 continueront de s'appliquer, hormis les dispositions présentement détaillées ;
- Approuve, à compter du 1^{er} janvier 2023, la création des groupes de fonctions GF.4 relatif aux fonctions de management de proximité, et GF. 7 et GF. 8 relatifs aux missions opérationnelles d'exécution et de production de service. Des agents de catégorie C toutes filières confondues seront rattachés à ces groupes de fonctions ; les cadres d'emplois concernés sont visés en annexe n° 3 et la part IFSE ne saurait excéder les plafonds réglementaires ;
- Définit les indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise socles annuelles des groupes de fonctions GF.4, GF.7 et GF.8, tels que précités, et les compléments IFSE exposés dans le tableau joint en annexe n° 2, lesquels seront versés aux agents stagiaires, titulaires ou contractuels. Ce régime indemnitaire sera proratisé en proportion de la quotité de temps de travail de l'agent ;
- Précise qu'une clause de sauvegarde maintiendra le niveau de régime indemnitaire antérieurement perçu par un agent, si son rattachement à un groupe de fonctions devait lui attribuer une IFSE et un complément IFSE, le cas échéant, d'un montant global moindre. Ce maintien sera réalisé à titre individuel ;
- Approuve le montant de complément indemnitaire annuel (CIA) maximal de 550 € au titre de l'année 2022 dans les conditions et les modalités prévues par la délibération du 4 avril 2018 ;
- Prévoit l'inscription, au budget primitif 2023, de la somme de 271 000 € pour l'harmonisation et la revalorisation des fonctions GF.4, GF 7 et GF. 8, étant précisé que le surcoût lié à la revalorisation exceptionnelle du CIA pour 2022 estimé à 280 000 € a été inscrit au budget des ressources humaines lors de la décision modificative du budget le 23 juin 2022 ;

- Précise que l'actualisation globale du RIFSEEP devra aboutir au printemps 2023 ; il sera aussi instauré une clause de revoyure pendant le mandat, en fonction de la situation financière de la collectivité.

Adopté à l'unanimité.

Le Président,

Michel WEILL