



Rapporteur : Mme ROUX

Commission n°4

40 - Ressources humaines

## Revalorisation et modification des conditions d'attribution du RIFSEEP et application des mesures du Ségur aux agents travaillant au sein des services départementaux

Le jeudi 23 juin 2022 à 09h30, les membres du Conseil départemental, régulièrement convoqués par M. CHENUT, Président, se sont réunis dans les locaux de l'Assemblée départementale, sous sa présidence.

Au moment du vote de la présente délibération,

**Etaient présents :** Mme ABADIE, Mme BIARD, Mme BILLARD, M. BOURGEOUX, Mme BOUTON, M. BRETEAU, Mme BRUN, M. CHENUT, M. COULOMBEL, M. DE GOUVION SAINT-CYR, M. DÉNÈS, Mme DUGUÉPÉROUX-HONORÉ, Mme FAILLÉ, Mme FÉRET, M. GUÉRET, M. GUIDONI, M. HERVÉ, M. HOUILLOT, Mme KOMOKOLI-NAKOAFIO, M. LAPAUSE, Mme LARUE, Mme LE FRÈNE, M. LE GUENNEC, M. LE MOAL, Mme LEMONNE, M. LENFANT, M. MARTIN, Mme MERCIER, Mme MESTRIES, M. MORAZIN, Mme MOTEL, M. PAUTREL, M. PERRIN, M. PICHOT, Mme QUILAN, Mme ROCHE, Mme ROGER-MOIGNEU, Mme ROUSSET, Mme ROUX, Mme SALIOT, M. SALMON, M. SOHIER, M. SORIEUX, M. SOULABAILLE, Mme TOUTANT

**Absents et pouvoirs:** M. BOHANNE (pouvoir donné à Mme FAILLÉ), Mme COURTEILLE (pouvoir donné à Mme MESTRIES), Mme COURTIGNÉ (pouvoir donné à M. LE GUENNEC), M. DELAUNAY (pouvoir donné à Mme SALIOT), Mme GUIBLIN (pouvoir donné à M. DE GOUVION SAINT-CYR), Mme MAINGUET-GRALL (pouvoir donné à M. PICHOT), M. MARCHAND (pouvoir donné à Mme LE FRÈNE), M. MARTINS (pouvoir donné à Mme DUGUÉPÉROUX-HONORÉ), Mme MORICE (pouvoir donné à M. SORIEUX)

### Le Conseil départemental

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment l'article L. 3211-1 ;

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L. 714-4 et suivants et L.714-10 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'Etat ;

Vu le décret n°2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains

personnels relevant de la fonction publique territoriale,

Vu les différents arrêtés pris pour l'application aux corps et grades de référence à l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité et applicables aux cadres d'emplois et grades correspondants de la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération du Conseil départemental du 30 juin 2017 modifiée portant harmonisation des primes pour de mêmes fonctions et mise en place du RIFSEEP au sein des services départementaux ;

Vu l'avis du Comité technique en date du 7 juin 2022 ;

# Expose :

## CONTEXTE :

Par sa délibération du 30 juin 2017, notre Assemblée a fixé de nouvelles règles d'attribution des primes et indemnités au sein des services départementaux, se plaçant parmi les premières collectivités du Grand Ouest à mettre en place le RIFSEEP.

Nous avons veillé, ce faisant, à réduire les inégalités entre filières constatées en matière de primes et indemnités, contribuant de ce fait à un rapprochement notable entre les régimes indemnitaires alloués aux femmes et aux hommes au sein de notre collectivité.

Cette volonté est portée depuis avec constance et constitue un jalon essentiel de notre politique en matière de ressources humaines

Ce principe (« à travail égal, salaire égal ») marque encore la présente proposition d'augmentation des primes au sein des services départementaux, placée sous le signe de l'attractivité des métiers de l'administration.

Les services départementaux n'échappent pas, en effet, à une certaine désaffection qui touche l'ensemble des services publics depuis quelques années.

Le Département, malgré ses efforts pour porter haut l'image d'une administration efficiente et de qualité, peine de plus en plus à s'adjoindre les services de jeunes professionnels. L'attractivité de nombreux services publics est aujourd'hui altérée.

Force est de constater que les conditions de rémunération offertes contribuent à cet état de fait.

L'Etat a fait une première série d'annonces (augmentation de la valeur du point, révision des débuts de carrières en catégorie C) allant dans le sens d'une revalorisation des métiers du secteur public.

Il a surtout pris une mesure, à la demande des associations d'élus locaux (notamment ADF et AMF) comme des organisations syndicales, d'extension du Ségur de la santé aux métiers de la filière socio-éducative et de la protection maternelle et infantile, dont la responsabilité nous incombe pour une large part.

Cette mesure s'est traduite par la création d'une prime de revalorisation applicable, pour certains cadres d'emplois et certaines fonctions nommément désignés, les deux conditions étant cumulatives.

Il appartient aux collectivités de délibérer pour mettre en place ce dispositif.

Sans attendre cette mesure, nous avons dès le début de l'année entendu encourager l'attractivité des métiers départementaux en ouvrant des négociations autour d'une première série de propositions de revalorisations indemnitaires.

En effet, la longueur des processus de recrutement, l'âpreté des négociations salariales lors des embauches et l'impossibilité, parfois, d'obtenir des candidats correspondant au profil recherché - les procédures infructueuses deviennent régulières - ont conduit à l'émergence d'un phénomène qui s'amplifie depuis plusieurs années : les services sont confrontés à un nombre en hausse de postes vacants, que le recours croissant aux contractuels ne parvient pas à enrayer.

Notre territoire bénéficiant en outre d'une dynamique d'emploi qui ne se dément pas, les collectivités territoriales y ont d'autant plus de mal à trouver des candidats qu'à métier équivalent et expérience égale, les employeurs privés y proposent des niveaux de salaires supérieurs, du moins pour certains métiers qualifiés.

C'est un budget de 4,2 millions d'euros qu'il a ainsi décidé de mobiliser pour apporter une réponse efficace, notamment pour faire face aux vacances d'emplois qui se multiplient.

Les annonces et décisions gouvernementales ne remettent pas en cause cette action volontariste. L'enjeu est en effet pour nous de rester au plus près de la population breillienne à un moment où celle-ci est confrontée à des chocs économiques, sociaux et environnementaux importants. Pour cela, les services doivent aussi pouvoir compter sur des créations de poste devenues indispensables.

Nous vous proposerons donc de faire le choix de mettre conjointement en œuvre les mesures du Ségur applicables aux métiers de la protection maternelle et infantile et de l'accompagnement socio-éducatif et une revalorisation substantielle des primes relevant du RIFSEEP, telles qu'annoncées.

Cet effort impliquant notamment la modification de la délibération du 30 juin 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP au sein des services départementaux, nous profiterons de cette occasion pour toilettier cette dernière en adaptant les termes au regard de nos enjeux de recrutement et de valorisation des parcours professionnels.

L'ensemble de ces mesures vise à restaurer et promouvoir l'attractivité de notre collectivité, non seulement à l'égard des candidats potentiels aux emplois du Département mais également tout au long du parcours professionnel des personnels.

Cela sera aussi l'occasion de répondre aux aspirations des personnels confrontés à des chocs économiques, sociaux et environnementaux d'une ampleur nouvelle qui n'épargnent pas une grande majorité des agents départementaux eux-mêmes dans leur existence, et sont, pour toutes et tous, source d'inquiétude.

Dans ce contexte, par ces trois séries de mesures, notre collectivité s'engage donc, dès à présent, vers une revalorisation significative des rémunérations de l'ensemble des agents départementaux.

Cette revalorisation concernera non seulement les agents fonctionnaires de notre collectivité mais également les contractuels, y compris les contractuels non permanents appelés à assurer des missions de renfort dans nos services, dont la situation statutaire reste la plus précaire, du fait du caractère par nature temporaire de leurs missions.

## I - LA MISE EN ŒUVRE DU SÉGUR ET LES REVALORISATIONS DU RIFSEEP

Nous souhaitons engager cette réforme sous le signe de la cohésion des équipes départementales. Là où les mesures nationales – catégorielles et successives – engendrent parfois des distorsions entre les régimes indemnitaires des professionnels travaillant au sein des mêmes services, nous avons tenu à réaffirmer notre volonté d'aboutir à une augmentation à destination de **l'ensemble** des agents, préservant ainsi la cohérence des rémunérations au sein d'un même collectif de travail.

C'est ce qui nous conduit à réévaluer les montants des primes relevant de la délibération du 30 juin 2017 relative au RIFSEEP, sans pour autant différer la mise en œuvre de la prime de revalorisation prévue pour certaines catégories d'agents des secteurs social et médico-social entrant dans le champ du SEGUR.

Nous entendons porter aussi l'accent sur les responsabilités des professionnels, notamment administratifs, qui, au sein des services sociaux départementaux, contribuent aux objectifs, notamment dans le cadre de l'accompagnement socio-éducatif sans pour autant être concernés par le Ségur de la santé.

Nous avons donc tenu, lorsque cela est motivé par les contraintes inhérentes au poste occupé, à reconnaître les responsabilités assurées au travers d'une majoration du RIFSEEP.

Sur ce dernier point, les augmentations inscrites dans le cadre du RIFSEEP s'articuleront par conséquent avec la mise en œuvre de la prime de revalorisation relevant du Ségur social et médico-social.

Ce même souci d'équité nous conduira, à l'automne, à examiner la situation des assistantes familiales et assistants familiaux employé.es par le Département qui, bien qu'agents départementaux, ne relèvent pas des dispositions du RIFSEEP et du SEGUR et ne sont donc pas concerné.es par les mesures qui suivent. Ils bénéficieront de dispositions particulières liées à la spécificité de leurs missions et aussi de la revalorisation socle générale de 50 € / mois.

### **1.1 La mise en place du Ségur pour les travailleurs sociaux en charge de missions d'accompagnement socio-éducatif et pour les personnels affectés en protection maternelle et infantile**

Ce dispositif issu du décret n° 2022-728 du 28 avril 2022, prend à ce jour la forme d'une prime de revalorisation et pourrait devenir à terme, sous réserve d'une disposition législative en ce sens, l'équivalent du complément de traitement indiciaire mis en place pour les agents de l'Etat et hospitaliers, ouvrant de ce fait droit à une prise en compte de cette prime pour le calcul des pensions de retraite, y compris pour les agents fonctionnaires.

Nous vous proposons de vous prononcer en faveur de l'application de ce dispositif, sans attendre une transformation de celui-ci en complément de traitement indiciaire – transformation qui reste soumise à des aléas trop importants et dont nous ne pouvons à ce jour prévoir l'échéance.

Il s'agit en effet pour nous de mettre en œuvre d'un même pas l'ensemble des revalorisations indemnitaires annoncées.

Le décret du 28 avril 2022 précité nous autorise à attribuer cette prime de revalorisation dans les conditions qui suivent, qui préfigurent le complément indiciaire sus-évoqué :

- La prime sera allouée aux fonctionnaires (titulaires et stagiaires) exerçant, « à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif », sous la double réserve que ceux-ci :

1) soient affectés auprès du service de l'aide sociale à l'enfance ou du service social départemental ;

2) relèvent de l'un des cadres d'emplois suivants :

- . Conseillers territoriaux socio-éducatifs,
- . Assistants territoriaux socio-éducatifs,
- . Educateurs territoriaux de jeunes enfants,
- . animateurs territoriaux,
- . Agents sociaux.

Tout personnel, appartenant spécifiquement à l'un de ces cinq cadres d'emplois et exerçant des fonctions d'accompagnement socio-éducatif parmi celles listées ci-dessous à raison de plus de 50 % de son temps de travail, se verra attribuer la prime de revalorisation.

Nous entendons par ce dernier critère que sont concernés par le décret « Segur » les professionnels qui cumulativement :

- . Assurent une fonction éducative spécifique.
- . Aident les parents ou le groupe familial à assurer ses tâches éducatives.
- . Interviennent auprès des parents pour pallier leurs défaillances, assument souvent à titre - temporaire l'essentiel des activités familiales d'éducation.

Son attribution est subordonnée à l'exercice d'un lien direct entre le bénéficiaire et les usagers.

Au vu de la définition précitée, cette prime trouvera ainsi à s'appliquer aux personnels départementaux suivants :

- . Les travailleurs sociaux affectés à l'aide sociale à l'enfance,
- . Les travailleurs sociaux en charge de l'accompagnement éducatif à domicile familial et global (AEDFG),
- . Les travailleurs sociaux affectés à la mission en charge des mineurs non accompagnés (MNA),
- . Les assistant.es sociaux.ales de polyvalence,
- . Les assistant.es sociaux.ales du SAFED,
- . Les agents en intervention sociale et familiale.

- Elle sera également attribuée aux contractuels (de droit public, relevant du champ du décret du 15 février 1988) recrutés par référence aux cadres d'emplois précités et exerçant à titre principal les fonctions d'accompagnement socio-éducatif listées ci-dessus.

La liste des bénéficiaires sera arrêtée par le Président, après vérification de l'exercice des fonctions ouvrant droit à la prime

- Elle sera de même accordée aux personnels affectés au service départemental de la protection maternelle et infantile (PMI) et relevant des cadres d'emplois qui suivent :

- . Auxiliaires de puériculture,
- . Infirmiers en soins généraux territoriaux
- . Médecins territoriaux
- . Puéricultrices territoriales,
- . Psychologues territoriaux,
- . Sages-femmes territoriales.

Les agents relevant de ces cadres d'emplois exerçant effectivement des fonctions auprès de la PMI, y compris du SAFED, en lien direct avec les usagers, se verront attribuer la prime de revalorisation.

Les contractuels de droit public exerçant les mêmes fonctions en bénéficieront également.

- Le montant de cette prime de revalorisation sera fixé ainsi qu'il suit pour les catégories d'agents remplissant les conditions ci-dessus :

<b>Cadre d'emplois ou fonctions de rattachement</b>	<b>Fonctionnaires</b>	<b>Contractuels</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conseillers territoriaux socio-éducatifs</li> <li>● Assistants territoriaux socio-éducatifs</li> <li>● Educateurs territoriaux de jeunes enfants</li> <li>● animateurs territoriaux</li> <li>● Puéricultrices</li> <li>● Infirmiers en soins généraux</li> <li>● Auxiliaires de puériculture</li> <li>● Sages-femmes</li> <li>● Agents sociaux</li> </ul>	<p>49 points d'indice majoré <sup>1</sup></p> <p><i>soit, à ce jour,</i> <i>229 € brut</i></p>	<p>49 points d'indice majoré <sup>1</sup></p> <p><i>soit, à ce jour,</i> <i>229 € brut</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Médecins</li> </ul>	517 euros bruts	517 euros bruts

<sup>1</sup> La valeur du point d'indice s'élève à 4.68602 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017. Le montant de la prime suivra l'évolution de la valeur du point d'indice.

- Le montant individuel de la prime suivra le sort du traitement de l'agent lorsque celui-ci est réduit pour quelque raison que ce soit.

Il sera ainsi calculé au prorata du temps de travail de l'agent lorsque celui-ci exerce à temps partiel ou à temps non complet.

La prime sera versée mensuellement.

Conformément aux dispositions du décret du 28 avril 2022 qui rend cette prime applicable avec effet rétroactif, les agents bénéficiaires se verront appliquer cette prime avec un effet au 1er avril 2022..

- Le versement de la prime de revalorisation est lié à l'exercice effectif des fonctions. Elle cesse donc d'être versée lorsque l'agent quitte le poste au titre duquel elle a été attribuée. Elle n'est alors pas compensée.

Nous vous proposons donc d'adopter cette mesure dans ces termes, conformément aux dispositions réglementaires précitées.

## **1.2 La revalorisation des régimes des groupes de fonctions et des métiers en tension**

Outre ces mesures catégorielles issues du décret du 28 avril 2022 en faveur des travailleurs sociaux en charge à titre principal de l'accompagnement socio-éducatif, d'une part, et des personnels de la protection maternelle et infantile d'autre part, il nous faut répondre aux besoins des directions en offrant sur l'ensemble des missions assurées au sein des services départementaux des conditions de rémunération de nature à restaurer l'attractivité de nos métiers, laquelle est aujourd'hui mise à mal par l'effet conjugué d'un coût de la vie en nette augmentation et d'une concurrence croissante du secteur privé sur l'embauche de nos nouveaux collaborateurs.

A cet égard, nous vous proposons un dispositif s'articulant autour de deux axes :

- Il s'agira tout d'abord d'instaurer une part complémentaire à la prime socle métiers pour les personnels relevant des 23 groupes de fonctions auxquels sont respectivement rattachés les agents départementaux ;

Le niveau de revalorisation qui vous est proposé a été déterminé en tenant compte du décalage constaté entre les primes (notamment I.F.S.E.) allouées au Département d'Ille-et-Vilaine et celles attribuées dans les départements et grandes collectivités voisins pour des fonctions comparables ;

- Cet effort général sera complété par des mesures spécifiques de revalorisation s'adressant à des métiers pour lesquels les recrutements sont particulièrement en tension. Ce second train de mesures concerne dans ce cas la part complément indemnitaire annuel (C.I.A) du RIFSEEP.

### **1.21 La création d'une prime socle complémentaire (PSC) au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

La délibération du 30 juin 2017 a conduit à la définition de 23 groupes de fonctions auxquels sont respectivement rattachés les fonctionnaires et contractuels de droit public en poste au Département.

A ce jour, les agents rattachés à un même groupe de fonctions se voient attribuer la même prime socle métier (PSM).

La revalorisation sur laquelle vous êtes invité.es à vous prononcer prendra la forme d'une prime socle complémentaire venant s'ajouter à la PSM.



S'agissant des agents des catégories C et B, nous vous proposons d'adopter le principe d'une augmentation minimale brute mensuelle de 50 euros (pour un agent de catégorie C, non encadrant), étant entendu que celle-ci pourra aller jusqu'à 100 euros brut mensuel pour un agent de catégorie B encadrant.

Nous entendons en cela reconnaître l'engagement et l'expertise de l'ensemble du personnel départemental, particulièrement précieux à un moment où les services publics sont particulièrement sollicités.

Notons que pour les deux catégories B et C, l'effet conjugué de la revalorisation détaillée ci-dessous et de l'attribution de l'Indemnité du Conseil Général (I.C.G.) (dispositif propre à notre collectivité et versée semestriellement en complément de la prime socle métiers) conduira à offrir aux agents concernés un niveau indemnitaire de bon niveau, en comparaison avec ceux servis dans les autres collectivités de l'Ouest de taille comparable.

Si, comme cela semble se confirmer, le niveau de revalorisation de la valeur du point d'indice est par ailleurs de l'ordre de 2 %, la revalorisation ci-après conduira en effet à ce qu'aucun fonctionnaire départemental ne perçoive moins de 1.706,90 euros net par mois pour un temps plein.

Les difficultés de recrutement se rencontrent essentiellement sur les postes de catégorie A, tout particulièrement sur les postes d'encadrement (pour lesquels le différentiel de régimes indemnitaires peut atteindre 400 euros pour un poste de directeur.trice). Un effort plus marqué est donc proposé pour cette catégorie, y compris pour les non encadrants, afin d'enrayer le nombre croissant des vacances de postes prolongées.

Les niveaux indiciaires de rémunération proposés sont, au regard des conditions de diplômes requises pour exercer les fonctions de plus en plus en décalage avec la réalité du marché de l'emploi.

Le régime indemnitaire n'a, certes, pas pour vocation d'en corriger les effets, son objet premier étant bien de prendre en considération les responsabilités, expertises et sujétions attachées aux postes.

Nous n'en sommes pas moins, de facto, contraints de mobiliser le RIFSEEP pour rémunérer les professionnels au niveau attendu et réduire le décrochage constaté avec les collectivités voisines sur ces métiers de l'expertise et de l'encadrement.

Par souci de cohésion des équipes, nous vous proposerons de ne pas étendre la prime socle complémentaire aux agents qui, travailleurs sociaux ou des personnels de la protection maternelle et infantile bénéficieront déjà de la prime de revalorisation présentée précédemment.

En effet, cette dernière – qui sera d'un montant de 229 euros bruts mensuels – répond déjà à l'objectif d'attractivité.

En outre, l'instauration des mesures du Ségur (dont les termes et limites s'imposent à nous) crée des distorsions excessives au regard de la reconnaissance des responsabilités des différentes catégories de travailleurs sociaux en fonction de leurs affectations respectives alors même que le cœur du métier reste le même et que leurs interventions sont bien souvent complémentaires.

Nous prendrons donc le parti de prendre en considération les expertises et sujétions non reconnues par le Ségur, ce qui aura par contre-coup pour effet de rendre la prime socle complémentaire et la prime de revalorisation non cumulables.

La prime socle complémentaire (PSC), relèvera de la part IFSE du RIFSEEP, dans les conditions qui suivent :

- la PSC est applicable aux fonctionnaires et contractuels de droit public relevant du champ de la délibération du 30 juin 2017 (y compris collaborateurs de cabinet et de groupe).



- la PSC reprend la structuration en 23 groupes de fonctions qui détermine l'architecture de la prime socle métier.
- la PSC concerne les groupes de fonctions et métiers suivants auxquels est assorti un montant de prime spécifique mensuel :

Prime socle complémentaire	Groupe de fonction de rattachement et fonctions exercées	Montant mensuel brut en euros
	GF1 sans encadrement – toutes fonctions à l'exception des agents en intervention sociale et familiale	50
	GF2 métiers passerelles C vers B – toutes fonctions	55
	GF3 en charge d'encadrement – toutes fonctions	65
	GF4 en responsabilité intermédiaire sans encadrement – toutes fonctions sauf les fonctions d'auxiliaire de puériculture	65
	GF5 métiers passerelles B vers A – toutes fonctions	70
	GF6 en responsabilité intermédiaire avec encadrement – toutes fonctions	100
	GF7 fonctions travailleur social – si l'agent exerce des fonctions hors champ du Ségur, c'est-à-dire autres que les fonctions ci-dessous :  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les travailleurs sociaux affectés à l'Aide sociale à l'enfance,</li> <li>• Les travailleurs sociaux en charge de l'accompagnement éducatif à domicile familial global (AEDFG),</li> <li>• Les travailleurs sociaux affectés à la Mission en charge des mineurs non accompagnés (MNA).</li> <li>• Les assistant.e.s sociaux.ales de polyvalence.</li> </ul>	80
	GF8 fonctions infirmier.e – si l'agent exerce des fonctions hors champ du Ségur, c'est-à-dire autres que les fonctions d'infirmière en PMI	80
	GF10 fonctions psychologue – Toutes fonctions à l'exception des fonctions au sein de la mission MNA	80

	<b>GF11 fonctions chargé.e de mission – Toutes fonctions</b>	<b>120</b>
	<b>GF13 fonctions conseiller.e technique – Toutes fonctions</b>	<b>120</b>
	<b>GF14 fonctions médecin - si l'agent exerce des fonctions hors champ du Ségur, c'est-à-dire autres que les fonctions de médecin de PMI</b>	<b>300</b>
	<b>GF15 fonctions responsable de mission - Toutes fonctions</b>	<b>200</b>
	<b>GF16 fonctions chef.fe de service ou d'adjoint dans un service vie sociale - Toutes fonctions</b>	<b>300</b>
	<b>GF17 fonctions responsable enfance - famille - Toutes fonctions</b>	<b>300</b>
	<b>GF18 fonctions chef.fe de service de plus de 20 agents - Toutes fonctions</b>	<b>300</b>
	<b>GF19 fonctions responsable de CDAS - Toutes fonctions</b>	<b>300</b>
	<b>GF20 fonctions responsable de service vie sociale - Toutes fonctions</b>	<b>300</b>
	<b>GF21 fonctions de directeur.trice adjoint.e - Toutes fonctions</b>	<b>300</b>
	<b>GF22 fonctions de direction stratégique - Toutes fonctions</b>	<b>400</b>
	<b>GF23 fonctions au sein du CoDG - Toutes fonctions</b>	<b>400</b>

- la prime socle métier et la PSC ainsi créée se cumulent intégralement.

- la prime socle complémentaire est versée mensuellement.

A l'instar de la prime socle métier, la PSC suit le sort du traitement lorsque celui-ci est réduit pour quelque motif que ce soit (temps partiel, emploi à temps non complet, application du demi-traitement).

## 1.22 La création d'une indemnité « métiers en tension »

La mise en place coordonnée de la prime de revalorisation du Ségur et de la prime socle complémentaire devrait avoir un effet très bénéfique quant au souci d'attractivité des métiers de notre

collectivité.

Néanmoins, certains métiers et emplois nécessitent une réponse plus ciblée.

En effet, au sein de certains groupes de fonctions, des métiers se distinguent par les difficultés particulièrement importantes de recrutement.

il convient de répondre spécifiquement à ces obstacles par une augmentation significative du régime indemnitaire alloué, sans que pour autant cette revalorisation doive s'étendre aux autres emplois relevant du même groupe de fonctions.

Pour ce faire, nous nous proposons d'utiliser le complément indemnitaire (C.I.A.) et d'ajouter au dispositif existant au titre du CIA une indemnité métier en tension (IMET) destinée aux agents occupant les emplois :

- pour lesquels les recrutements sont difficiles et se traduisent par un fort taux d'infructuosité des appels à candidatures ;

et / ou

- concernés par une rotation importante des agents en fonctions sur le poste.

Cette indemnité métier en tension aura vocation à être versée dans les conditions suivantes :

- Elle concernera l'ensemble des agents fonctionnaires et contractuels exerçant les fonctions qui suivent :

- . Chef de projet informatique à la DSN,
- . Agent encadrant des chefs de projet informatique et ayant eux-mêmes une part de chefferie de projet à la DSN,
- . Technicien bâtiment,
- . Techniciens informatique à la DSN.

. Son montant est fixé comme suit :

<b>Indemnité métiers en tension (IMET)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Chef de projet informatique à la DSN</li><li>● Agent encadrant des chefs de projet informatique <b>et</b> ayant <b>eux-mêmes</b> une part de chefferie de projet à la DSN</li></ul>	<b>200 €</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>● techniciens bâtiment</li><li>● Technicien informatique à la DSN</li></ul>	<b>100 €</b>

- La Direction des ressources humaines et dynamiques professionnelles assurera un suivi statistique des difficultés de recrutement sur les différents métiers précités, au regard des critères d'éligibilité de l'indemnité métiers en tension.

Dans l'hypothèse où ces difficultés ne seraient plus avérées, l'indemnité métiers en tension cesserait d'être attribuée pour les nouveaux arrivants sur le métier considéré.

L'IMET restera acquise pour les agents qui en bénéficient déjà.

- A l'instar de la prime socle et de la PSC, l'indemnité métier en tension suit le sort du traitement lorsque celui-ci est réduit pour quelque motif que ce soit (temps partiel, emploi à temps non complet, application du demi-traitement)

### **1.3 L'attribution aux contractuels non permanents de la prime socle applicable à leur métier, sans condition d'ancienneté de service**

Les agents contractuels de droit public non permanents recrutés pour la première fois au Département avec une date d'effet postérieure au 1er décembre 2017 ont vu, jusqu'à présent, le montant de leur régime indemnitaire minoré à concurrence de 120 € bruts par mois, pendant les douze premiers mois de contrat.

Ce montant de 120 euros est entendu comme étant celui alloué après application de la minoration de prime applicable à l'ensemble des agents contractuels du Département.

Ce montant est applicable aux seuls agents contractuels recrutés sur les motifs suivants :

- accroissement temporaire d'activité ;
- remplacement ;
- vacance temporaire d'emploi.

L'application de ce dispositif rend délicat la recherche de contractuels, ce alors même que les délais de recrutement sont très souvent contraints. Ces difficultés sont particulièrement notables pour le remplacement des travailleurs sociaux en arrêt de maladie. C'est pourquoi nous vous proposons la suppression de ce dispositif dont les effets sont pénalisants sur le recrutement des contractuels.

## **II - LA POURSUITE DE L'ADAPTATION DES DISPOSITIONS DE NOTRE RÉGIME INDEMNITAIRE, TEL QU'IL EST DÉFINI PAR LA DÉLIBÉRATION DU 30 JUIN 2017, AU REGARD DE NOS ENJEUX DE RECRUTEMENT ET DE VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES AGENTS DÉPARTEMENTAUX**

A l'expérience de ces premières années d'application du RIFSEEP au sein de notre collectivité, plusieurs dispositions décidées en 2017 méritent un réexamen.

A ce titre, nous vous proposons les mesures suivantes :

### **2.1 L'intégration de la prime dite « temps de travail » dans le champ de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) en la transformant en prime socle additionnelle pour l'ensemble des agents départementaux**

Lors du récent examen des comptes de la collectivité, la Chambre régionale des comptes de Bretagne (CRC-Bretagne) a émis des réserves quant à la mise en œuvre de la prime dite « temps de travail » au titre du Complément indemnitaire annuel (CIA).

Selon cette juridiction, les conditions d'attribution de cette prime (reconduite chaque année et dont le montant n'est pas individualisé) entrent en contraction avec les conditions d'application du CIA ; pour le juge des comptes, ce complément doit en effet être exclusivement versé à raison de l'engagement et de la valeur professionnelle du bénéficiaire et est de ce fait, par nature, révocable chaque année et personnalisé.

Afin de répondre à la Chambre des comptes, nous nous proposons d'intégrer le montant de la prime « temps de travail » dans la partie I.F.S.E. du RIFSEEP, sous forme de prime socle additionnelle (PSA) ;

Le montant annuel de cette prime additionnelle serait identique au montant actuel de la prime « temps de travail », soit 345 euros brut par an pour les titulaires et 380 euros brut par an pour les contractuels. Celle-ci sera, à compter de janvier 2023, versée mensuellement.

## **2.2 La création d'une prime compensatrice (transitoire) en faveur des agents départementaux dont la nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.) cesse d'être versée dans le cadre du réexamen des conditions d'attribution des N.B.I.**

La nouvelle bonification indiciaire, dont les contours relèvent, s'agissant de la fonction publique territoriale, de deux décrets du 3 juillet 2006 est allouée à raison de fonctions spécifiquement identifiées, listées dans ces deux décrets.

Les dispositions renvoient ainsi à des métiers, voire à des lieux d'exercice des missions (les agents exerçant certains métiers en lien avec le public dans les quartiers de politique de la ville ou en zone d'éducation prioritaire bénéficient par exemple de nouvelles bonifications indiciaires spécifiques).

Ces NBI, réservées aux seuls fonctionnaires (les contractuels en sont exclus) se traduisent dans les faits en points d'indice supplémentaires ouvrant droit à un supplément de retraite auprès de la caisse de retraite (CNRACL).

De nombreuses collectivités – et la nôtre ne fait pas exception – ont, au fil des ans, interprété de façon extensive les termes de ces deux décrets, principalement dans le souci de ne pas créer de distorsions de rémunérations entre métiers similaires au sein de la même collectivité, voire du même service.

Or, depuis 2017, les Chambres régionales des comptes exercent un contrôle resserré sur les attributions des NBI, en s'en tenant à une lecture littérale des dispositions des deux décrets de juillet 2006 fixant la liste des bénéficiaires de ces bonifications. Ces contrôles se traduisant à l'occasion par des demandes de régularisation.

Cette évolution conduit progressivement les collectivités territoriales à revoir les conditions d'attribution des nouvelles bonifications indiciaires jusque-là allouées.

Les services de la Direction des ressources humaines ont donc procédé à un réexamen des nouvelles bonifications indiciaires attribuées (941 à ce jour).

Si la grande majorité d'entre elles répondent bien aux strictes conditions réglementaires, il résulte de cette analyse que certaines attributions seraient susceptibles d'être contestées en cas de contrôle de la Chambre régionale des comptes, lequel est particulièrement restrictif.

Afin de préserver, autant que faire se peut, la situation de ces agents, tout en révisant nos critères d'attribution pour répondre aux exigences de la Chambre régionale des comptes, nous proposons la mise en œuvre d'une nouvelle prime.

Cette prime compensatrice, non dégressive, sera allouée aux fonctionnaires qui perdent le bénéfice de la NBI à l'occasion de la remise à plat de ces attributions ; appelée prime de compensation indemnitaire (PCI), cette indemnité sera du même montant brut que la NBI servie jusque-là à l'agent.

Elle sera versée tant que l'agent occupe le poste au titre duquel il percevait la NBI. Si celui-ci change d'affectation au sein de notre collectivité, la PCI cessera alors d'être versé.

En cas de changement de poste :

- si la nouvelle affectation ouvre droit à NBI : dans ce cas, la NBI est attribuée au taux prévu pour le nouveau poste. La PCI n'est plus attribuée. Elle n'est plus attribuable en cas de mobilité ultérieure.
- si la nouvelle affectation n'ouvre pas droit à NBI : dans ce cas, la PCI est remplacée par une prime recrutement mobilité dégressive (selon le dispositif déjà appliqué en cas de perte de NBI consécutive à une mobilité).

A noter que dans certains cas, la mise en œuvre de cette réforme se traduira par l'attribution d'une NBI d'un montant inférieur

C'est notamment le cas pour certains bénéficiaires de la NBI de conseiller technique (50 points) qui se verront appliquer la NBI d'encadrement d'un service administratif d'au moins 20 agents (25 points).

Dans ce cas, il sera procédé à :

- L'attribution d'une NBI correspondant au motif prévu dans le dispositif du décret de 2006 ;
- L'attribution d'une PCI d'un montant équivalent à la différence entre le montant brut de l'ancienne NBI et le montant brut de la NBI nouvellement allouée.

### **2.3 La modification des conditions de dégressivité des primes recrutement mobilité (PRM) et des primes plancher (PP)**

#### **Atténuation de la dégressivité**

La délibération du 30 juin 2017 envisage l'attribution de primes recrutement mobilité (PRM) dont l'objet est de :

- lors des recrutements, atténuer, en tout ou partie, l'éventuelle perte de primes subie par le candidat retenu ;
- lors des mobilités internes, compenser la perte de nouvelle bonification indiciaire lorsque le nouveau poste d'affectation n'autorise pas son maintien au bénéfice du fonctionnaire qui en bénéficiait jusque-là.

Par ailleurs, la délibération RIFSEEP du 30 juin 2017 a confirmé le principe de l'attribution d'une prime plancher

Le Département a en effet souhaité déterminer un niveau minimum de rémunération pour chaque catégorie d'agents en fonction du niveau des responsabilités assurées par l'agent intéressé.

Un barème a ainsi été établi précisant le niveau net minimal de rémunération par catégorie d'emplois. La prime plancher (PP) est alors automatiquement appliquée lorsque la somme des autres éléments de rémunération est inférieure au plancher ainsi fixé.

Les primes recrutement mobilité et primes plancher sont dégressives : elles ont vocation à diminuer ou disparaître au fur et à mesure des revalorisations du montant de la rémunération de l'agent au cours de sa carrière, quel que soit le motif (avancement échelon, avancement de grade, promotion interne, attribution de NBI, augmentation de la prime socle métier, de la prime socle complémentaire, etc.).

Jusqu'à présent, cette dégressivité s'applique à l'euro près : le gain indiciaire issu de l'avancement ou de



la promotion conduisant à une diminution du même montant de la prime recrutement mobilité ou de la prime plancher.

Ce mécanisme, quand il est appliqué lors d'un avancement ou d'une promotion, s'avère être particulièrement mal vécu par les agents, qui s'estiment lésés : ils regrettent de voir ainsi stagner leur carrière pendant, parfois, de nombreuses années.

Le gain indiciaire étant en outre soumis à cotisation retraite alors que la PRM et la PP en sont exclus, l'agent peut ainsi voir sa rémunération diminuer en net lors de son avancement.

Pour y remédier, nous proposons d'inscrire dans la délibération précitée un dispositif visant à ralentir la dégressivité de ces deux primes en garantissant un gain minimum de rémunération lors de la promotion, de l'avancement ou du reclassement.

Avec ce nouveau mécanisme, lorsqu'un agent obtiendra un gain indiciaire, le montant de la de la prime recrutement mobilité et / ou de la prime plancher ne diminuera désormais que de la moitié du gain ainsi obtenu.

Cela permettra ainsi à l'agent de conserver une évolution de rémunération pendant toute la période de perception de la prime plancher ou de la prime recrutement mobilité.

Ce dispositif ne s'appliquera toutefois qu'en cas de gain indiciaire : en cas de revalorisation indemnitaire (augmentation de la prime socle, etc.), le montant de la prime recrutement mobilité ou de la prime plancher est réduit, comme actuellement, à due concurrence.

### **L'aménagement de la dégressivité de la prime recrutement mobilité en cas de mobilité contrainte**

La prime recrutement mobilité, comme indiqué précédemment, est attribuée en cas de mobilité entraînant une perte de rémunération.

La dégressivité de cette prime a pu faire débat lorsque cette mobilité est contrainte, en particulier lorsque la réaffectation fait suite à une réorganisation de service, à une fusion entre services.

Afin de tenir compte du caractère involontaire de la mobilité, il est proposé de retenir, à compter de juillet 2022, le dispositif suivant :

- La prime recrutement mobilité sera non dégressive pendant les deux premières années de la mobilité ;
- La prime recrutement mobilité deviendra dégressive au-delà des deux premières années.

Ce nouveau dispositif s'appliquera aux mobilités liées à une réorganisation de service ou prononcée dans l'intérêt du service (notamment suite à des insuffisances ou manquements professionnels).

## **2.4 L'actualisation du mode de calcul de la prime plancher**

La prime plancher a été initialement créée par une délibération du 27 février 2012. Son montant est déterminé selon les mêmes règles depuis l'origine. Ainsi, elle est jusqu'à présent calculée en net en retenant le taux des cotisations en vigueur au 1er janvier 2012.

Cette référence aux taux de cotisations de 2012 est source d'incompréhension pour les agents concernés car du fait de l'augmentation régulière des cotisations retraite entre 2012 (part salariale à 8,39 %) et 2022 (part salariale à 11,10 %) le montant minimum garanti a, de fait, diminué.

Nous proposons donc d'actualiser le dispositif afin que le montant net minimal garanti tienne compte des taux de cotisations en vigueur à la date de versement de la prime plancher.

## **2.5 La modification des conditions d'attribution des primes recrutement mobilité**

Notre collectivité tente depuis 2017, de dépasser ses difficultés à attirer des candidats par un recours au versement la prime recrutement mobilité ; le recours à cette indemnité s'est, depuis quelques années particulièrement développé ; utilisée à l'origine pour compenser les pertes de rémunération subies par les postulants lors des recrutements sur des postes à haut niveau de responsabilité, son usage s'est généralisé.

Le recours à cette prime devient source de tensions au sein des services car à métier identique les derniers agents recrutés se trouvent parfois mieux rémunérés que leurs prédécesseurs.

Cela entraine une augmentation des revendications individuelles peu propice au fonctionnement des collectifs de travail que le Département souhaite promouvoir et préserver.

Les mesures de revalorisation du régime indemnitaire que nous vous proposons d'adopter, qu'il s'agisse de la mise en œuvre du Ségur ou de la création de la prime socle complémentaire traduisent un effort d'attractivité conséquent porté sur les postes pour lesquels les recrutements sont particulièrement délicats.

Cet effort important de revalorisation autorise un réexamen des conditions d'attribution de ces primes recrutement mobilité.

Il vous est donc proposé de réserver l'attribution des PRM lors des recrutements à une liste d'emplois limitée.

Il pourra ainsi y avoir recours à cette prime dégressive lors que le candidat retenu postule sur :

- 1 / un emploi de direction générale
- 2 / un emploi de direction stratégique (directeur.trices)
- 3 / un emploi pour lesquels les difficultés de recrutement se sont traduites par au moins deux appels à candidatures successifs déclarés infructueux en raison des conditions financières proposées au candidat.

A noter que, les conditions d'attribution de la PRM lorsque celle-ci est versée pour atténuer une perte effective de prime en cas de changement de fonction au sein du Département seraient en revanche inchangées.

## **2.6 La suppression du dispositif d'abattements applicable à la prime de formateur interne**

La délibération du 30 juin 2017 prévoit l'attribution d'une prime spécifique au bénéfice des formateurs internes.

Ce dispositif autorise l'attribution d'une prime forfaitaire (indexée sur la valeur du point d'indice) par heure de formation.

Ce taux de référence est assorti d'abattements :

- Un abattement est appliqué lorsque le formateur est amené à animer plusieurs sessions identiques : le montant alloué correspond alors à 75 % du taux de référence.
- Un abattement est appliqué lorsque la formation est co-animée : le montant alloué correspond à 75 % du taux de référence.
- Un abattement est appliqué lorsque la formation est co-animée et répétée : le montant alloué

correspond à 50 % du taux de référence.

L'application de ces abattements est techniquement délicate (des actions de formation successives assurées par le même formateur ne sont pas forcément identiques, etc.). En outre, ces abattements viennent en contradiction avec les objectifs du Service formation qui insiste sur le développement d'un réseau interne de formateurs.

Il vous est donc proposé de supprimer ces abattements afin de garantir un même taux unique de rémunération pour tous les formateurs internes, à chaque session animée.

## 2.7 L'adaptation des conditions d'attribution de la prime d'intérim

La délibération du 30 juin 2017 autorise l'attribution d'une indemnité d'intérim lorsqu'un agent remplace sur l'essentiel de ses missions (c'est-à-dire les missions de l'agent remplacé insusceptibles d'être différées) un autre agent absent (congé maladie,...) ou parti (retraite ou mutation,...) sous réserve que l'intérim se prolonge pendant plus d'un mois.

Par dérogation, le partage des fonctions d'un-e directeur-trice absent-e ne fait toutefois pas obstacle à l'attribution de l'indemnité d'intérim à plusieurs agents

Les montants de la prime d'intérim sont alors les suivants :

<b>Fonctions de l'agent remplacé</b>	<b>Montants forfaitaires mensuels (bruts)</b>
Directeur.trice ou membre du CODG	200 €
Autre agent de catégorie A	150 €
Agent de catégorie B ou C	100 €

C'est pourquoi nous vous proposons d'adapter le dispositif actuel ainsi qu'il suit :

- La prime d'intérim pourra être versée à deux agents simultanément pour le remplacement d'un seul agent. Dans ce cas, chacun des deux remplaçants bénéficiant du taux de prime figurant dans le tableau ci-dessus.

- Si un seul agent remplace l'agent absent, le taux de prime ci-dessus sera alors majoré de 50 %.

En outre, ce dispositif est, jusqu'à présent réservé au remplacement d'un supérieur hiérarchique (quelle que soit la catégorie hiérarchique à laquelle ce dernier appartient).

Il est proposé de permettre, à titre dérogatoire, d'attribuer cette prime d'intérim dans les conditions et limites qui suivent :

- en cas de remplacement d'un encadrant absent par son supérieur hiérarchique (exemple : intérim d'un responsable de mission assuré par son chef de service)

- en cas de remplacement entre pairs au sein d'un même service. Dans cette seconde hypothèse, les fonctions laissées vacantes :

. ne doivent pas avoir fait l'objet d'un renfort ou d'un remplacement au titre de la période de versement de la prime ;

. doivent être, par nature, insusceptibles d'être abandonnées, reportées sur un autre secteur ou différées dans le temps ; il doit donc y avoir exigence de continuité du service avérée (exemple : remplacement d'un poste de médecin par un autre médecin).

Ces dérogations feront l'objet d'un examen par la Direction des ressources humaines et dynamiques professionnelles sur demande motivée.

Il convient de préciser que la mobilisation de la prime d'intérim suppose que :

- Son bénéficiaire soit nommément désigné ou identifié par le supérieur hiérarchique pour assurer le remplacement d'un agent absent ;
- Que le remplacement ainsi assuré concerne le même poste et les mêmes fonctions pendant au moins 30 jours consécutifs : elle ne peut être attribuée à un agent qui pallierait successivement plusieurs absences de courte durée au sein du même service (remplacements « glissants »). il s'agit en effet de rémunérer la reprise des responsabilités du collègue absent dans la durée.

L'indemnité d'intérim implique par nature un remplacement : elle ne peut donc pas être mobilisée pour l'agent qui fait face à la vacance d'un emploi qui a été créé et non pourvu.

## **2.8 L'intégration de la rémunération des veilles qualifiées dans le RIFSEEP et leur revalorisation**

Le Département rétribue actuellement les veilles qualifiées assurées par les coordinateurs de permanence en charge du maintien de la viabilité du réseau routier départemental en dehors des heures d'ouverture du service.

Ces veilles qualifiées correspondent au temps de prise en charge effective des appels par le coordonnateur de permanence. Ces veilles ne donnent pas lieu à versement d'heures supplémentaires puisque l'agent ne se déplace pas sur le lieu d'intervention.

Ce dispositif, prévu par délibération, reprend les règles existant précédemment au sein des services déconcentrés de l'Etat. Ce dispositif est juridiquement fragile car la pratique de la Direction départementale de l'équipement ne se fondait sur aucun texte réglementaire ; de fait, la veille qualifiée correspond en effet à un forfait d'heures supplémentaires.

En outre, ce dispositif ne correspond plus au mode de fonctionnement adopté par le service des routes.

En particulier, ce dispositif suppose que l'agent assure une veille sur la semaine entière. Or, nombre d'interventions en veille qualifiée est en constante augmentation en raison de la plus grande fréquence des conditions météorologiques extrêmes.

Cela conduit les agents de maîtrise et techniciens qui les encadrent à partager les semaines de veille entre plusieurs agents pour prévenir les effets sur la fatigue de chacun.

Nous vous proposons de ce fait :

- d'intégrer la rémunération de ces veilles qualifiées dans le RIFSEEP – part CIA pour lui offrir une base légale ;
- d'adapter le mode de calcul en autorisant un versement par nuit sur la semaine
- de revaloriser (de 30 %) le montant de cette indemnité.

Les taux seraient les suivants :

- indemnité pour une semaine : 270 € bruts
- indemnité pour une nuit de la semaine : 33€ bruts
- indemnité pour le week-end du vendredi au lundi : 138€ bruts
- indemnité pour le week-end avec un samedi férié : 163€ bruts
- indemnité pour un dimanche ou un jour férié ou un jour de RTT ou congé imposé (ponts) : 53 € bruts.

## 2.9 La création d'une indemnité en faveur des assistants de prévention

Le réseau des assistants de prévention est désormais en place avec pour missions d'assister et de conseiller le responsable d'établissement dans la démarche de prévention des risques professionnels (évaluation des risques et mise en place d'une politique santé sécurité), d'être force de proposition pour l'amélioration des conditions de travail, d'identifier et analyser les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents et de suivre et de relever le registre de santé et sécurité au travail.

Il est proposé, au regard de ces responsabilités particulières d'allouer une part du Complément indemnitaire annuel (CIA) pour les membres de ce réseau des assistants de prévention.

Il est vous est proposé de retenir un montant équivalent à 30 € bruts par mois.

## Décide :

### 1. S'agissant de la prime de revalorisation dite "Séjour"

a) d'attribuer la prime de revalorisation prévue par le décret susvisé au bénéfice des fonctionnaires (titulaires et stagiaires) exerçant, « à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif », sous réserve que ceux-ci relèvent de l'un des cadres d'emplois suivants :

- Conseillers territoriaux socio-éducatifs ;
- Assistants territoriaux socio-éducatifs ;
- Educateurs territoriaux de jeunes enfants ;
- Animateurs territoriaux ;
- Agents sociaux ;

b) de réserver cette prime au bénéfice des agents, appartenant spécifiquement à l'un de ces cinq cadres d'emplois et exerçant des fonctions d'accompagnement socio-éducatif parmi celles listées ci-dessous à raison de plus de 50 % de leur temps de travail ;

c) de subordonner son versement à l'exercice d'un lien direct entre le bénéficiaire et les usagers ;

d) de préciser que l'agent peut en bénéficier à ce titre s'il relève précisément d'un des métiers suivants :

- les travailleurs sociaux affectés à l'aide sociale à l'enfance ;
- les travailleurs sociaux en charge de l'accompagnement éducatif à domicile familial et global (AEDFG) ;
- les travailleurs sociaux affectés à la mission en charge des mineurs non accompagnés (MNA) ;
- les assistant.es sociaux.ales de polyvalence ;
- les assistant.es sociaux.ales du SAFED ;
- les agents d'intervention sociale et familiale ;

e) d'étendre cette prime de revalorisation aux contractuels (de droit public, relevant du champ du décret du 15 février 1988), ce quel que soit le motif de recrutement (poste vacant, renfort ou remplacement,...) recrutés par référence aux cadres d'emplois précités et exerçant à titre principal les fonctions d'accompagnement socio-éducatif listées ci-dessus ;

f) de préciser que la liste des bénéficiaires sera arrêtée par le Président, après vérification de l'exercice des fonctions ouvrant droit à la prime ;

g) de prévoir que cette prime de revalorisation sera de même accordée aux personnels appartenant au secteur de la protection maternelle et infantile (PMI) et relevant des cadres d'emplois qui suivent :

- Auxiliaires de puériculture ;
- Infirmiers en soins généraux territoriaux ;
- Médecins territoriaux ;
- Puéricultrices territoriales ;
- Sages-femmes territoriales ;

h) de préciser que les agents relevant de ces cadres d'emplois exerçant effectivement des fonctions au titre de la PMI, en lien direct avec les usagers, se verront attribuer la prime de revalorisation ;

i) d'étendre aux contractuels de droit public exerçant les mêmes fonctions au sein du secteur de la protection maternelle et infantile le bénéfice de cette prime ;

j) d'attribuer cette prime de revalorisation dans les conditions fixées par le décret du 28 avril 2022 susvisé à raison des montants qui suivent :

- 49 points d'indice majoré pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants et les contractuels occupant les emplois suivants :

- . Conseillers territoriaux socio-éducatifs ;
- . Assistants territoriaux socio-éducatifs ;
- . Educateurs territoriaux de jeunes enfants ;
- . animateurs territoriaux ;
- . Agents sociaux ;
- . Puéricultrices ;
- . Infirmiers en soins généraux ;
- . Auxiliaires de puériculture ;
- . Sages-femmes ;

- en précisant que le montant de la prime suivra ainsi pour eux l'évolution de la valeur du point d'indice ;

- 517 euros bruts mensuels pour les médecins ;

k) de préciser que :

- le montant individuel de la prime suivra le sort du traitement de l'agent lorsque celui-ci est réduit pour quelque raison que ce soit et sera ainsi calculé au prorata du temps de travail de l'agent lorsque celui-ci exerce à temps partiel ou à temps non complet ;

- la prime sera versée mensuellement ;

- conformément aux dispositions du décret du 28 avril 2022 qui rend cette prime applicable avec effet rétroactif, les agents bénéficiaires se verront appliquer cette prime avec un effet au 1<sup>er</sup> avril 2022 ;

- le versement de la prime de revalorisation est lié à l'exercice effectif des fonctions et cesse

donc lorsque l'agent quitte le poste au titre duquel elle a été attribuée. Elle n'est alors pas compensée.

## 2. S'agissant du RIFSEEP

a) d'amender le dispositif fixé par la délibération du 30 juin 2017 modifiée relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) selon les modalités exposées au rapport en prévoyant :

- la création d'une prime socle complémentaire (PSC) au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ;
- la création d'une indemnité métiers en tension ;
- l'attribution aux contractuels non permanents de la prime socle applicable à leur métier, sans condition d'ancienneté de service ;
- l'intégration de la prime dite « temps de travail » dans le champ de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) en la transformant en prime socle additionnelle pour l'ensemble des agents départementaux ;
- la création d'une indemnité compensatrice transitoire en faveur des agents départementaux dont la nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.) cessera d'être versée dans le cadre du réexamen des conditions d'attribution des N.B.I. ;
- la modification des conditions de dégressivité des primes recrutement mobilité et des primes plancher ;
- l'actualisation du mode de calcul de la prime plancher ;
- la modification des conditions d'attribution des primes recrutement mobilité ;
- la suppression du dispositif d'abattements applicable à la prime de formateur interne ;
- l'adaptation des conditions d'attribution et de calcul de la prime d'intérim ;
- l'intégration de la rémunération des veilles qualifiées dans le RIFSEEP et d'en revaloriser les montants ;
- la création d'une indemnité en faveur des assistants de prévention ;

b) de modifier en conséquence la délibération du 30 juin 2017 modifiée fixant les principes et les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans les conditions fixées dans le document annexé.



## Vote :

Pour : 32

Contre : 0

Abstentions : 22

En conséquence, la délibération est adoptée à l'unanimité.

Transmis en Préfecture le : 6 juillet 2022

ID : AD20220021V2

Signé électroniquement le mercredi 06 juillet 2022

Pour le Président et par délégation,

Le directeur Assemblée, affaires juridiques et documentation

Vincent RAUT