



REFONTE DU RÉGIME INDEMNITAIRE (RI)

Pour les agents de la Ville d'Orly,
du CCAS et de la Caisse des écoles

LE DÉCRET

Décret du 20
mai 2014

Instaure un nouveau
régime indemnitaire

Objectifs de la réforme :

- Valoriser la manière de servir et l'engagement professionnel des agents de la FPT sur la base du référentiel des montants plafonds de la fonction publique d'État
- Simplifier le paysage du régime indemnitaire afin de réduire le nombre de primes

RIFSEEP

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Un régime indemnitaire composé de deux éléments :

IFSE Part fonctions

Fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions

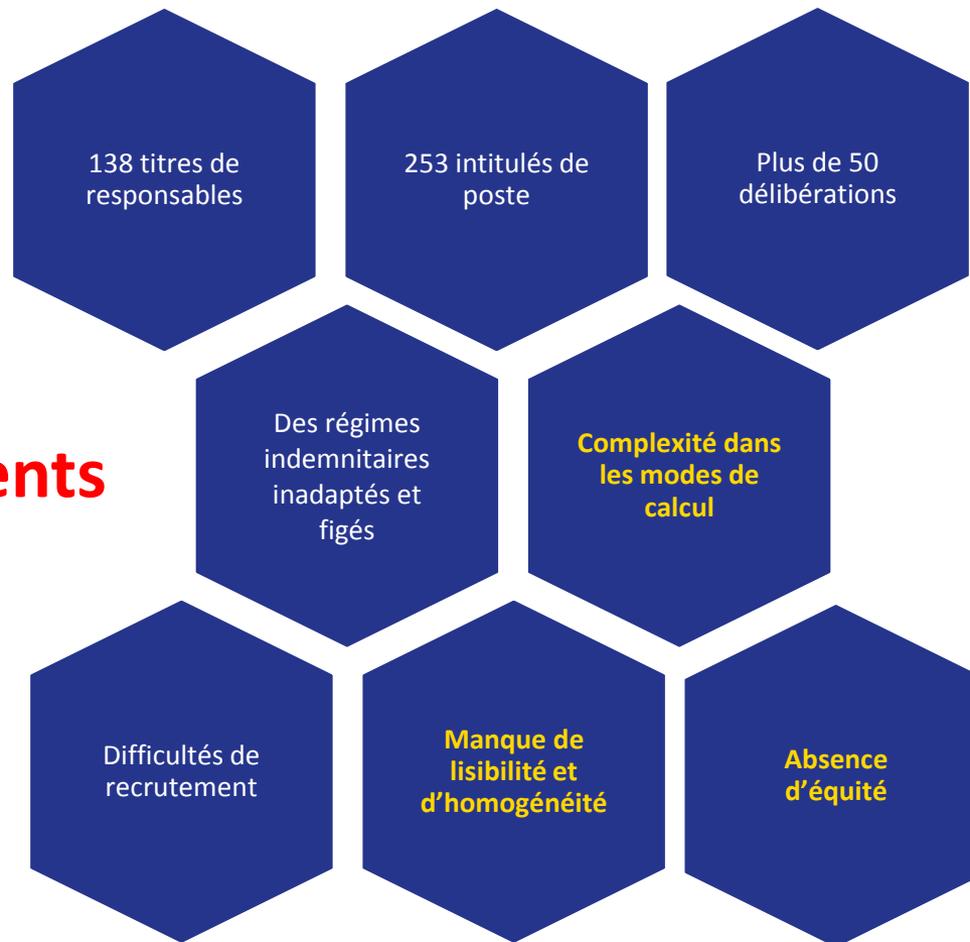
- Part fixe
- Versement mensuel
- Indemnité principale

CIA Part engagement individuel

Fixée selon l'engagement professionnel et la manière de servir

- Part variable
- Versement annuel
- Indemnité facultative

771 agents



À NOTER

Le régime indemnitaire n'est pas obligatoire, c'est une volonté de la municipalité de le maintenir et de le valoriser



OBJECTIFS ISSUS DU PROJET D'ADMINISTRATION

- Transparence dans l'attribution du régime indemnitaire
- Homogénéité du régime indemnitaire à responsabilités comparables
- Reconnaissance de l'efficacité dans la réalisation des missions
- Un outil managérial pour mieux valoriser l'engagement professionnel



RÉSULTAT

Réussir à concilier l'intérêt général et les intérêts individuels pour un **Service Public de qualité**

Cahier des charges

- Maintien a minima de l'ancien niveau indemnitaire mensuel pour les mêmes fonctions
- Maintien de la prime annuelle de fin d'année
- Échéance imposée : application au 1^{er} janvier 2017

Méthode de travail

- Recensement des postes et classification à partir du répertoire des métiers du CNFPT
- Redéfinition des groupes et des niveaux de responsabilité en lien avec un régime indemnitaire adapté
- Proposition de perspectives d'évolution de carrière
- Accompagnement par un cabinet d'avocats

Avancées

- Simplification des intitulés de poste et de l'organigramme
- Adéquation entre la prime et les niveaux de responsabilité
- Mise en place de la part engagement individuel (en 2018)

À ORLY

BÉNÉFICIAIRES

Agents titulaires de la FPT - Agents contractuels de droit public

Hausse de la part
fonctions (+10% mini.)
pour 88% des agents

Maintien de l'ancien
pour 12% des agents
de la Ville

LES CADRES D'EMPLOI CONCERNÉS (49% DES EFFECTIFS)

- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoints Administratifs
- Techniciens
- animateurs
- Adjoints d'animation
- Conseillers socio-éducatifs
- Assistants socio-éducatifs
- Agents sociaux
- ATSEM
- Educateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives
- Opérateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives

LES CADRES D'EMPLOI À VENIR (47% DES EFFECTIFS)

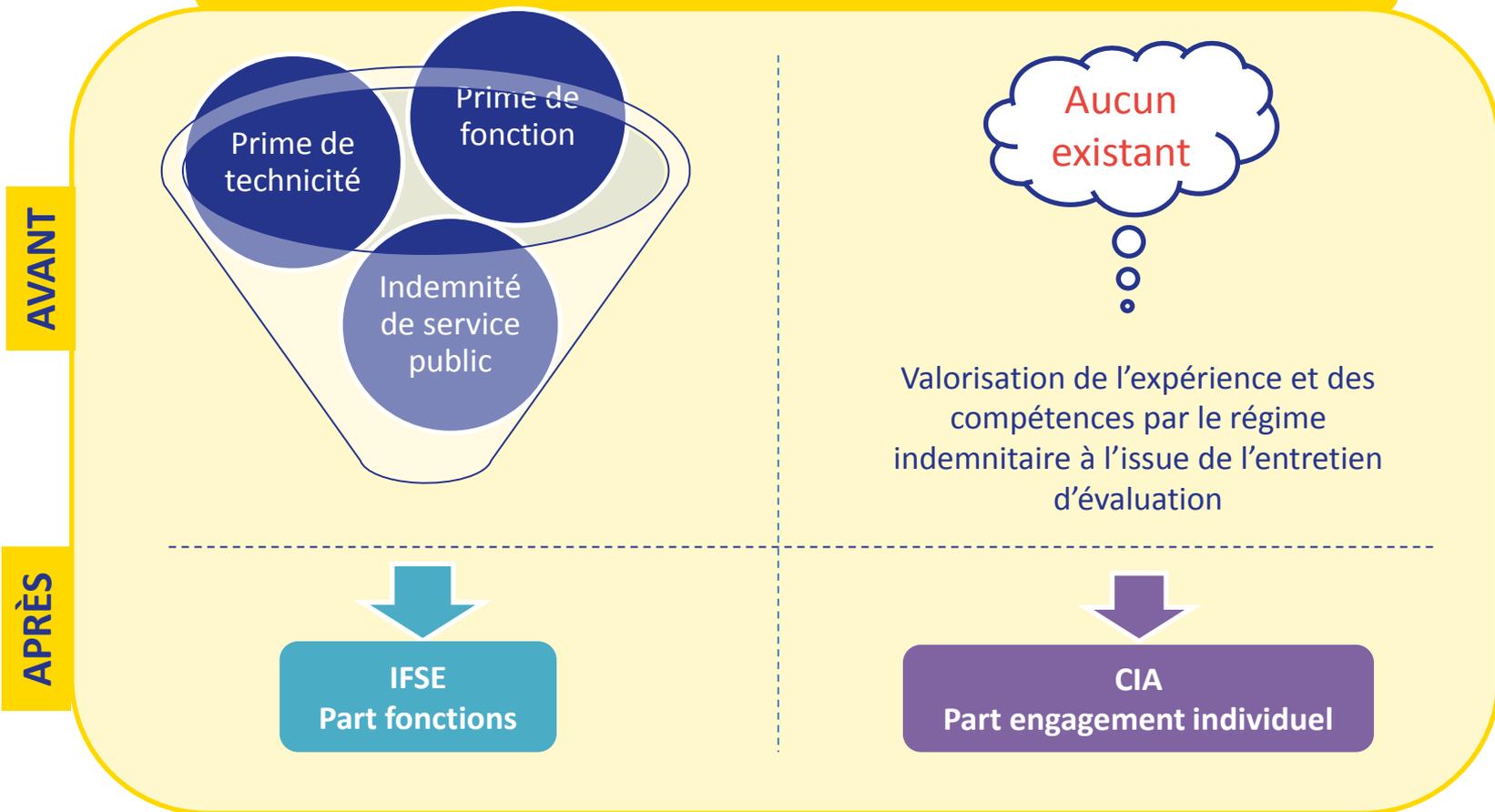
- Ingénieurs
- Agents de maîtrise
- Adjoints techniques
- Infirmiers
- Techniciens paramédicaux
- Auxiliaires de puériculture
- Auxiliaires de soins
- Aide opérateurs
- Attachés de conservation du patrimoine
- Assistants de conservation
- Adjoints du patrimoine

LES CADRES D'EMPLOI NON CONCERNÉS (4% DES EFFECTIFS)

- Psychologues, Psychiatres
- Professeurs d'enseignement artistique
- Assistants d'enseignement artistique
- Médecins généralistes
- Médecins spécialistes
- Collaborateurs de cabinet
- Agents contractuels de droit privé

Agents bénéficiaires de la part engagement individuel

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE 1/2



NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE 2/2

IFSE Part fonctions

Versement mensuel dès 2017

- Maintien a minima de l'ancien régime indemnitaire mensuel (12% des agents sont concernés)
- Augmentation de 10% au minimum pour 88% des agents de la Ville
- Fin de l'écrêtement sur la part fonctions
- Niveau de la part fonctions défini selon le poste de l'agent

CIA Part engagement individuel

Versement annuel à partir de mai 2018

- Nouvelle prime permettant de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents
- Fixation du montant à partir de l'évaluation annuelle N-1
- Mise en place de l'écrêtement, par paliers, en cas d'absentéisme au-delà du 10^{ème} jour sur l'année
- Outil managérial destiné au Responsable N+1
- Source de motivation pour les agents

Maintien de la prime annuelle qui sera versée en une fois (novembre) à partir de 2018

APRÈS

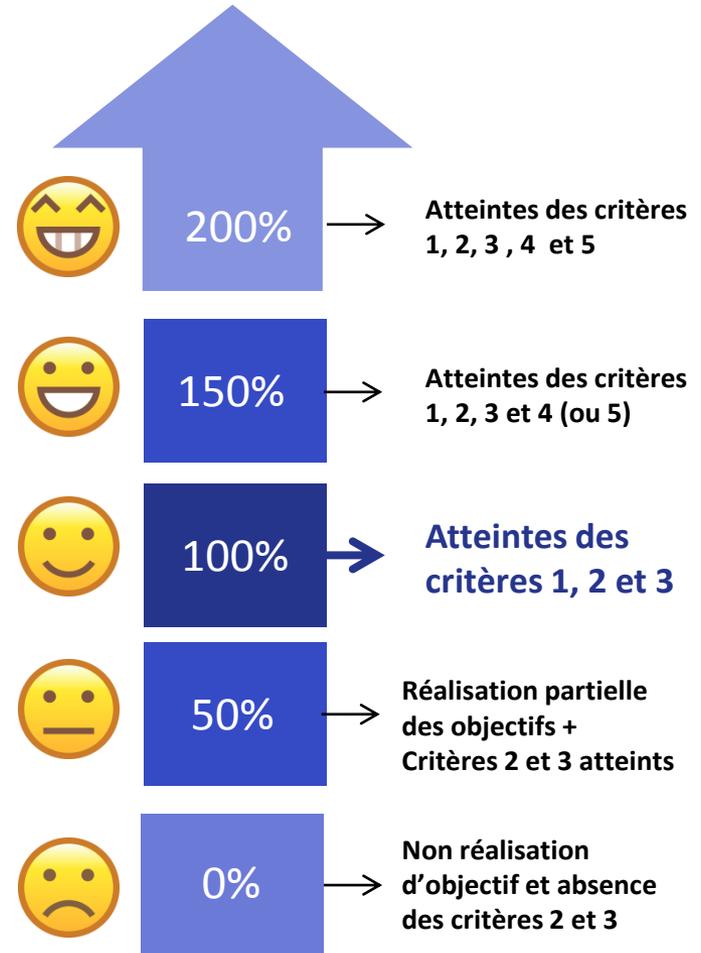
À ORLY

LE CIA (PART ENGAGEMENT INDIVIDUEL)

Le CIA est déterminé suite aux résultats de l'entretien individuel selon les critères cumulatifs suivants :

1. Réalisation des objectifs*
2. Esprit d'équipe, capacité à entretenir des relations de travail harmonieuses avec les collègues et la hiérarchie
3. Respect des consignes et manière de servir de l'agent
4. Investissement particulier (surcharge de travail et conscience professionnelle dans les projets de la Ville et des services)
5. Prise d'initiative (nouvel objectif en cours d'année)

Il appartient au Responsable N+1 de proposer le pourcentage de CIA à appliquer pour l'année à venir, soumis à validation auprès de la DRH, de la DG et de l'élu, accompagné d'un rapport circonstancié.



*En cas d'objectif devenu inatteignable ou sans objet, l'agent se verra attribuer un CIA à 100%

LA RÈGLE EN 2015

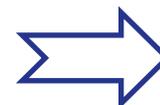
Agents écrêtés, sur une année entière, à partir du 21^{ème} jour sur le régime indemnitaire à hauteur de 1/30^{ème} par journée d'absence

CONSTAT 2015

684 agents ayant été
en situation d'arrêts

=

26 331
jours d'arrêts



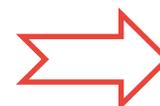
Cela représente
115,5 ETP* soit
15% des effectifs
quotidiens



Dont 249 agents
écrêtés au-delà du
21^{ème} jour

=

Dont 22 676 jours
d'arrêts



Dont 99,5 ETP*, soit
13% des effectifs
quotidiens

Le nouveau régime indemnitaire permettra de réduire l'absentéisme en intégrant :

NOUVELLE RÈGLE

PART FONCTIONS : pas d'écrêtement

PART ENGAGEMENT INDIVIDUEL : ce montant est écrêté pour l'année N, par palier, en fonction des absences de l'agent de l'année N-1 :

- -10% entre le 10^{ème} et le 19^{ème} jour
- -20% entre le 20^{ème} et le 29^{ème} jour
- -30% au-delà du 30^{ème} jour

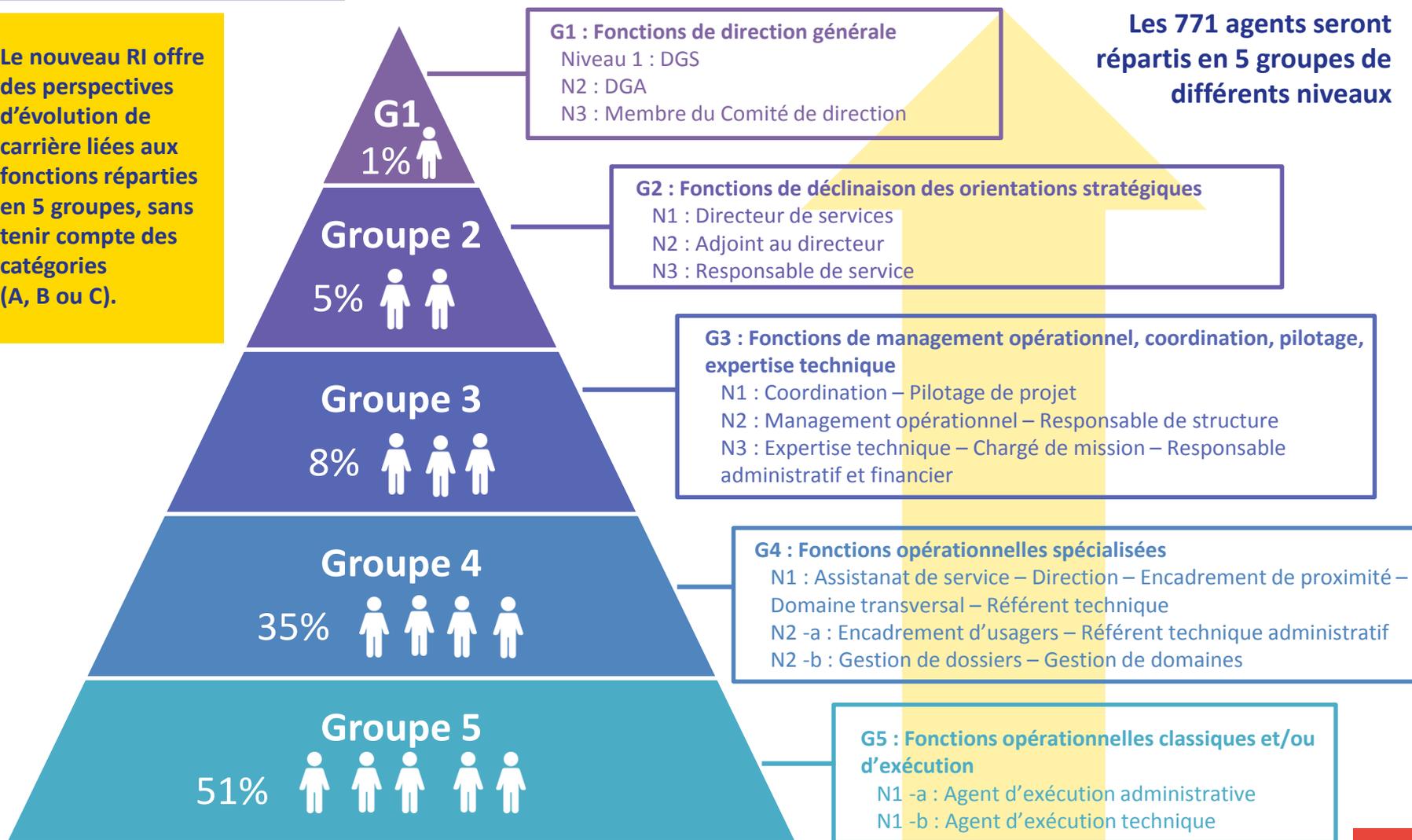
APPLICATION DES NORMES EN VIGUEUR

- Demi-traitement et demi régime indemnitaire au-delà de 90 jours pour le congé maladie ordinaire (dans la limite d'un an)
- Demi-traitement et demi régime indemnitaire au-delà d'un an pour le congé longue maladie
- Demi-traitement et demi régime indemnitaire au-delà de 3 ans pour le congé longue durée

À ORLY

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Le nouveau RI offre des perspectives d'évolution de carrière liées aux fonctions réparties en 5 groupes, sans tenir compte des catégories (A, B ou C).



Pour la Ville,
le CCAS et la
caisse des
écoles

- Coût annuel supplémentaire de la **part fonctions** à partir de 2017 : 192 000 €
- Coût annuel supplémentaire de la **part engagement individuel** à partir de 2018 : 440 000 €

Pour les
intitulés de
poste

- Aujourd'hui, 253 postes différents
=> Demain, 171 postes différents avec le nouveau RI
- Aujourd'hui, 138 titres de responsables, chefs, adjoints
=> Demain, 90 titres avec le nouveau RI
- Simplification et clarification de l'organigramme par niveau hiérarchique

Souplesse
du nouveau
RI

- **Utilisation d'un outil managérial efficient et équitable**
- **Maîtrise de la masse salariale à budget constant pour 2017**
- **Rendre la Ville attractive en terme de recrutement**

À ORLY

ÉCHÉANCES

Phase préparatoire

Application du nouveau régime indemnitaire

2 décembre 2016
Passage du projet de délibération en Comité Technique

15 décembre 2016
Passage du projet de délibération en Conseil Municipal

1^{er} janvier 2018
Pour la part engagement individuel - CIA (sur la base des entretiens individuels 2017)

5 décembre 2016
Passage du projet de délibération en Commission du Conseil Municipal

1^{er} janvier 2017
Pour la part fonctions - IFSE