

Délibération au Conseil de Communauté du vendredi 20 décembre 2013

Critères des niveaux de responsabilités pour les emplois de catégorie A.

La création et la mise en œuvre d'un régime indemnitaire au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale doivent être décidées par les assemblées délibérantes de chaque collectivité ou établissement public dans le cadre :

- de l'article 88 modifié de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique territoriale qui dispose que l'assemblée délibérante de chaque collectivité fixe le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux dans la limite de celui dont bénéficient les agents des services de l'Etat,
- du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article 88 qui définit les différents régimes indemnitaires de la fonction publique de l'Etat transposables à la fonction publique territoriale et précise les équivalences à retenir entre les grades ou corps de l'Etat et ceux de la fonction publique territoriale.

L'ensemble des postes et des classifications sont arrêtés par l'autorité territoriale sur proposition du directeur général des services.

La délibération n°24 du Conseil de Communauté du 21 novembre 2003 avait fixé le cadre général d'attribution en classant les postes en trois niveaux de responsabilités ainsi que les critères de versement comme suit :

Niveaux	Description des postes concernés
3	<ul style="list-style-type: none">- Postes de chefs de service avec des responsabilités ou spécificités particulières (encadrement d'équipe importante, budget important, dossiers stratégiques, ...)- Autres postes à responsabilités lourdes
2	<ul style="list-style-type: none">- Postes de chefs de service- Postes de cadres avec des responsabilités ou sujétions particulières (encadrement d'équipe importante, dossiers stratégiques, technicité forte, budget important)
1	<ul style="list-style-type: none">- Postes ouverts à la catégorie A

La délibération n°10 du Conseil de Communauté du 1^{er} juin 2012 a réaménagé le régime indemnitaire des cadres A en revalorisant les 3 niveaux existants avec effet au 1^{er} avril 2011, et en créant un niveau intermédiaire appelé 2+, situé entre le niveau 2 et le niveau 3.

Sont concernés par le régime indemnitaire de niveau A, les agents de catégorie A et les agents de catégorie B occupant un poste de catégorie A, qu'ils soient agents titulaires ou non titulaires ou fonctionnaires stagiaires, à temps complet ou non complet.

Sont exclus de ce dispositif les 7 emplois fonctionnels de Directeur général et Directeur général adjoint, et les 22 emplois hiérarchiques de directeurs, qui sont traités par le dispositif de la PFR - Prime de fonction et de résultat et l'IPF - Indemnité de performance et de fonction, ainsi que les 110 postes de musiciens qui ont un régime indemnitaire spécifique.

Tous les postes sont classés, y compris ceux qui sont occupés par des professeurs d'enseignement artistique, conservateurs en chef des bibliothèques, directeurs de police municipale ou directeurs d'établissement d'enseignement artistique dont les conditions d'attribution d'un RI sont contraintes par le cadre d'emplois de l'agent titulaire.

Actuellement, les montants bruts mensuels du régime indemnitaire applicable aux 4 niveaux de responsabilité sont les suivants :

Niveaux	Filière technique	Autres filières
3	1 180 €	620 €
2+	990 €	520 €
2	920 €	485 €
1	710 €	430 €

Les principes généraux du nouveau dispositif

Le nouveau dispositif :

- intègre les responsabilités de management hiérarchique et d'expertise, d'animation des politiques publiques et de gestion des ressources
- tient compte de la position du poste et de l'organisation en place, mais la responsabilité d'un poste se mesure sans considération de l'identité de l'agent qui l'exerce
- peut viser une organisation cible pour le fonctionnement de la collectivité, afin de :
- Favoriser la transversalité avec une administration plus compacte et plus fluide, et pourra donc s'accompagner d'une révision des diverses appellations usitées dans un double souci d'homogénéisation et de clarification
- Construire des organisations de taille suffisante tant pour le management hiérarchique que pour les fonctions ressources
- S'appuie sur des critères objectifs et communs
- Le niveau de responsabilité d'un poste peut varier momentanément pour :
- prendre en compte une modification temporaire des missions du poste, notamment pour assumer la conduite d'un projet (préalablement validé par la direction générale) dans un temps défini
- assumer un intérim sur un poste dans un niveau supérieur de responsabilité et dans le cadre d'un arrêté de la direction générale fixant la date de prise de fonction
- A titre transitoire pour les postes dont le niveau de responsabilité baisse en application des nouveaux critères, l'actuel occupant verra le montant de son régime indemnitaire maintenu par une indemnité compensatoire afin qu'il ne subisse pas de perte de salaire. A son départ, le nouvel occupant se verra strictement appliquer le niveau défini pour le poste.

Reconnaissance de quatre fonctions de responsabilités

Tout poste de catégorie A est classé en niveau 1 (droit commun).

Quatre fonctions de responsabilités ont été identifiées :

Management hiérarchique (23,9% des postes)

Le management hiérarchique s'appuie toujours sur des organisations présentées en comité technique paritaire. Il se compose de 3 niveaux :

- directeur¹,
- chef de service
- responsable de département ou d'unité territoriale (ou tout autre terminologie).

Les directeurs et les chefs de service peuvent avoir des adjoints.

Les postes relevant de cette fonction peuvent être classés dans les 4 niveaux en fonction de l'effectif de l'entité managée.

Management de projets et de missions (20,8% des postes)

Le management de projets et de missions s'appuie sur les organisations en place et doit s'attacher à la nature réelle des missions figurant dans les fiches de poste quel que soit l'intitulé du poste.

Cette fonction, exercé à titre permanent ou limitée dans le temps, couvre les 4 niveaux de responsabilité selon la nature du projet ou de la mission. Toutefois les postes classés en 2+ ne peuvent excéder 30% de la population totale des postes classés en 2 et 2+.

Fonction ressources (7,4% des postes)

Les fonctions ressources regroupent les ressources humaines, les finances et marchés publics, la prévention ainsi que toute autre fonction support identifiée en tant que telle dans l'organigramme en fonction des besoins de la collectivité. Sont considérés comme assumant des fonctions ressources, les postes sur lesquels ces missions s'exercent à temps complet et représentant une activité unique ou principale, d'au moins 90% du temps de travail.

L'organisation vise l'intégration de la fonction ressource au niveau le plus haut de l'organigramme : le pôle ou la direction. Les critères s'appliquent aux postes de la fonction intégrée lorsque cette organisation a été validée par la direction générale avant d'être présentée en comité technique paritaire. Toutefois afin de préserver l'organisation actuelle, les postes dont la fonction n'est pas encore intégrée, verront leur classement actuel maintenu à titre transitoire jusqu'à mise en place de l'organisation intégrée cible, au plus tard le 31/12/2014.

Les postes sont classés selon leur entité de rattachement (pôle, direction, service) en fonction soit de l'effectif de référence constitué de l'ensemble des postes permanents qu'ils appartiennent à l'entité ou soient gérés par délégation, soit du budget (dépenses) géré.

Par analogie avec la fonction management hiérarchique, deux niveaux sont reconnus dans l'organisation de la fonction ressources intégrée :

- Le service lorsqu'il gère l'ensemble des ressources de l'entité (pôle ou direction),
- Le département lorsqu'il ne gère qu'une seule ressource.

Les appellations et caractéristiques des postes sont normalisées comme suit :

- Responsable ressources ou chef du service ressources ou chef du service administration générale (1 poste par entité) : a rang de chef de service ; assume l'entière responsabilité du pilotage et de la gestion des ressources par délégation du DGA ou du directeur ; est le seul interlocuteur pour toutes les questions relatives aux ressources ;

peut être l'encadrant hiérarchique de tous les postes ressources quel que soit leur positionnement dans l'organigramme.

- Responsable RH, responsable Finances, responsable marchés publics, etc. : a rang de responsable de département, assume la responsabilité de la gestion des ressources dont il a la charge sous l'autorité directe du Responsable Ressources ; peut encadrer une équipe.

L'ensemble de tous les autres postes de catégorie A intervenant dans la gestion des ressources ne porte plus le nom de « responsable », mais plutôt « référent » ou « correspondant » et relève du droit commun (niveau 1).

Expertise (1,8% des postes) :

La volonté de caractériser certaines fonctions en référence au niveau d'expertise qu'exige leur exercice, ressort des travaux conduits lors de la définition des critères.

Il s'agit de mieux reconnaître certaines responsabilités pour lesquels les activités de management direct ou de projet ne sont pas suffisamment caractérisantes.

Cette innovation n'en reste pas moins exigeante notamment parce qu'elle suppose une définition partagée de la notion d'expertise, distincte de celle de « spécialité ». Aussi le classement en référence à l'expertise ne concernera-t-il pour l'instant qu'une vingtaine de postes.

Les critères retenus pour caractériser l'expertise sont les suivants :

- Ce doit être une compétence rare, c'est-à-dire peu fréquente sur le marché de l'emploi, voire unique au sein de la CUS,
 - L'expertise s'appuie sur une très forte compétence « métier » et une haute technicité,
 - L'expertise est mise au service d'une activité transversale.
- L'expertise est attachée à un poste et indépendante de l'identité et des compétences propres à l'agent qui l'occupe.

Les postes rattachés au management de projets et à l'expertise relèvent toujours de la validation de la Direction Générale sur proposition des directeurs.

La cartographie des postes de catégorie A

La répartition comparée des postes dans les divers niveaux de responsabilités en application des anciens et des nouveaux critères est la suivante :

Niveaux	Anciens critères		Nouveaux critères	
PFR	0	0%	6	0,5%
3	92	7,7%	99	8,3%
2+	0	0%	69	5,8%
2	260	21,7%	256	21,4%
1	841	70,6%	768	64,1%
Total	1 198	100%	1 198	100%

Au terme de cette démarche, 13,4% des postes bénéficieraient d'une hausse de leur niveau de responsabilité et 2% d'une diminution (avec garantie individuelle de maintien du régime antérieur pour l'agent occupant le poste) ; le reste voit son niveau de responsabilités inchangé.

Une évaluation du dispositif

Une évaluation du nouveau dispositif et de l'application des nouveaux critères sera faite un an après sa mise en œuvre pour en mesurer les effets et envisager des amendements éventuels.

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

*le Conseil
vu l'avis favorable du Comité Technique Paritaire en date du 28 novembre 2013,
par 10 voix favorables et 9 voix contre
vu l'avis de la commission thématique
sur proposition de la Commission plénière
après en avoir délibéré
abroge la délibération n°24 du 21 novembre 2003 ;
approuve et complète*

- *la délibération n°10 du 1^{er} juin 2012, par l'application des nouveaux textes cités dans le rapport et dans son annexe ;*
- *institue à compter du 1^{er} janvier 2013 le dispositif indemnitaire qui vient de vous être présenté ;*

décide

l'adaptation de ce dispositif à l'évolution du droit positif sur lequel il se fonde ;

autorise

le Président à déterminer le taux individuel applicable à chaque agent public concerné.

**Adopté le 20 décembre 2013
par le Conseil de Strasbourg**

**Rendu exécutoire après
transmission au Contrôle de Légalité préfectoral
et affichage au Centre Administratif
Le 30 décembre 2013**

SITUATION DE DROIT COMMUN

Classement au **niveau 1** de tous postes de cadre hors postes classés au titre des fonctions décrites ci-dessous.

FONCTIONS DE MANAGEMENT HIERARCHIQUE

Le management hiérarchique, exercé par des agents sur des postes de catégorie A, se compose de 3 niveaux : **directeur** (traité en dehors de ce dispositif), **chef de service** et **responsable de département ou d'unité territoriale** (ou tout autre terminologie)

Niveaux	Postes	Critères
PFR	Directeur	Non traité dans ce dispositif mais dans le cadre de la PFR
3	Chef de service Directeur de proximité	Pour les CDS : effectif ¹ du service de 10 postes ou plus
2+	Chef de service	Effectif du service de moins de 10 postes
2	Responsable de département ou unité territoriale (secteur, cellule, module, section, etc.)	Effectif ² de l'entité de 10 postes ou plus <u>ou</u> au moins 3 postes A <u>ou</u> effectif directement encadré ² d'au moins 5 postes A ou B dont au moins un poste A

Tous les autres postes de management hiérarchique sont classés en 1, quels que soient l'intitulé du poste et l'effectif de l'entité encadré.

¹ L'effectif considéré intègre le poste de l'encadrant (chef de service ou directeur de proximité ; responsable de département ou d'unité territoriale)

² L'effectif directement encadré s'entend donc sans prendre en compte les postes de catégorie C et le poste du responsable du département lui-même

Les fonctions d'adjoint s'apprécient comme suit :

Niveaux	Postes	Critères	Commentaires
PFR	Directeur adjoint	Effectif de la direction de 500 agents ou plus <u>ou</u> budget géré de 100M€ ou plus	Fonction exercée à titre principal ou cumulée avec une fonction de chef de service Traitement spécifique hors présent dispositif
3	Adjoint au directeur	Fonction exercée à titre principal dans une direction dont l'effectif est de moins de 500 agents et budget géré de moins de 100M€	Fonction exercée à titre principal ou cumulée avec une fonction de chef de service
2+	Adjoint au chef de service ³	Effectif du service de 30 postes ou plus	Sur validation de la direction générale et après présentation en CTP Dans la limite d'un adjoint par service
2		Effectif du service compris entre 10 et 30 postes	

³ Cette fonction peut être, selon le cas, exercée à titre principal ou à titre supplétif en plus d'une autre fonction exercée à titre principal

FONCTIONS DE MANAGEMENT DE PROJET ET DE MISSION

Le management de projet ou de mission est exercé à temps plein mais peut être limité dans le temps selon la nature du projet.

Niveaux	Postes	Critères
3	Directeur de projet ou de mission	Sur décision de la direction générale
2+	Chef de projet ou chef de mission	Projet d'envergure et/ou sur thématiques multiples, complexe et/ou en lien avec une équipe pluridisciplinaire. Sur proposition du directeur dans la limite de 30% des effectifs des postes classés en 2 au titre de cette fonction. Après validation de la direction générale.
2		Après validation de la direction générale
1	Chef de projet ou chargé de missions ou chargé d'études / chargé ou responsable d'opération	

FONCTIONS D'EXPERTISE

Niveau	Postes	Critères
2	Expert	L'expertise fait référence à une compétence rare, peu fréquente sur le marché de l'emploi, voire unique au sein de la CUS. Elle s'appuie sur une très forte compétence « métier » et une haute technicité. Elle est mise au service d'une activité transversale. Après validation de la direction générale

FONCTIONS SUPPORTS ET RESSOURCES (intégrée au niveau du pôle ou de la direction)

Niveaux	Postes	Entité ⁴
<i>Fonction intégrée au niveau du pôle ou de la direction</i>		
3	Responsable ressources (= chef de service)	<ul style="list-style-type: none"> • Pôles • Directions de plus de 500 postes ou dont le budget géré est supérieur à 100m€
2+		Autres directions
2+	Adjoint au responsable ressources (= adjoint au chef de service)	Uniquement pour les pôles ou les Directions de plus de 500 postes ou dont le budget géré est supérieur à 100m€
2	Responsable principal d'une seule fonction ressource (= responsable de département)	Pas de critères de taille ou de budget géré
1	« Référent » ou « correspondant » ressources	Situation de droit commun pour tous les autres postes de la fonction quelle que soit la ressource gérée
<i>Fonction déconcentrée au niveau du service (si plus de 250 postes)</i>		
2	Responsable déconcentré au niveau d'un service	Sur proposition du directeur et après validation de la direction générale ; dans la limite d'un seul poste par service pour reconnaître la prédominance/l'importance de la ressource
1	« Référent » ou « correspondant » ressources	Situation de droit commun pour tous les autres postes de la fonction quelle que soit la ressource gérée

Si la fonction n'est pas encore intégrée, le classement actuel est maintenu jusqu'à mise en place de l'organisation intégrée cible, au plus tard le 31/12/14

⁴ L'effectif de référence est constitué de l'ensemble des postes permanents, qu'ils appartiennent à l'entité (pôle, direction, service) ou soient gérés par délégation