

Délibération de la Commission permanente (Bureau) du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du vendredi 20 mars 2015

Extension de la prime de fonction et de résultat (P.F.R.) et mise en œuvre de l'indemnité de performance et de fonction (I.P.F.).

Le 26 octobre 2012, le Conseil communautaire a approuvé le projet de délibération relatif à la prime de fonctions et de résultats (P.F.R.).

Cette délibération a instauré :

- la P.F.R. aux emplois fonctionnels relevant du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux,
- l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats (I.F.R.R.) aux emplois relevant du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.

Elle a également prévu l'instauration progressive à mesure de la cotation des emplois correspondants :

- de la P.F.R. à l'ensemble des grades et des emplois relevant des cadres d'emplois des administrateurs territoriaux et des attachés territoriaux,
- de l'indemnité de performance et de fonctions (I.P.F.) à l'ensemble des emplois relevant des grades des ingénieurs en chef.

Il est proposé dans cette nouvelle délibération de mettre effectivement en place ces mesures, mais également de tenir compte des évolutions réglementaires intervenues depuis.

1. Extension de la prime de fonction et de résultat (P.F.R.)

A. Rappel du cadre réglementaire

Pour rappel, la P.F.R. est modulée :

- pour la part « fonction » : selon les niveaux de responsabilité par attribution d'un coefficient situé dans une fourchette de 1 à 6, et de 1 à 3 pour les agents-es logés-es par nécessité absolue de service ;

- pour la part « résultats » : versement à terme sous la forme d'un acompte mensuel régularisé annuellement à la lumière de l'entretien professionnel, par attribution d'un coefficient situé dans une fourchette de 0 à 6.

Les montants annuels actuels de référence et les plafonds annuels actuels sont fixés réglementairement comme suit :

Grade	Part fonction	Part résultats	Plafond <i>(somme des montants de référence X 6 des deux parts)</i>
Administrateur hors classe	4 600	4 600	55 200
Administrateur	4 150	4 150	49 800
Directeur	2 500	1 800	25 800
Attaché principal	2 500	1 800	25 800
Attaché	1 750	1 600	20 100

B. Extension de la P.F.R. aux emplois fonctionnels relevant du grade d'administrateur général

Une évolution réglementaire est apparue depuis la délibération du 26 octobre 2012 : Le grade d'administrateur général a été créé le 1^{er} septembre 2013 (Décret n° 2013-738 du 12 août 2013 modifiant le décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux).

L'arrêté du 23 octobre 2014 fixe les montants annuels de la P.F.R. pour ce grade, comme suit, à compter du 26 octobre 2014 :

Grade	Part fonction	Part résultats	Plafond <i>(somme des montants de référence X 6 des deux parts)</i>
Administrateur général	4 900	4 900	58 800

La présente délibération propose que la P.F.R. soit étendue aux emplois fonctionnels (D.G.S. et D.G.A.) relevant du grade d'administrateur général, selon la répartition suivante :

Grade	Part fonction		Part résultats	
	Montant de base mensuel	Coefficient	Montant de base mensuel	Coefficient
Administrateur général	400 €	6	416 €	De 0,5 à 6

C. Extension de la P.F.R. à l'ensemble des emplois relevant du cadre d'emploi des administrateurs territoriaux

La présente délibération propose que la P.F.R. soit étendue à l'ensemble des grades et des emplois relevant du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, selon la répartition suivante :

Grade	Part fonction		Part résultats	
	Montant de base mensuel	Coefficient	Montant de base mensuel	Coefficient
Administrateur général	500 €	De 1,5 à 4,5	441 €	De 0 à 6
Administrateur hors classe	500 €	De 1,5 à 4,5	391 €	De 0 à 6
Administrateur	500 €	De 1,5 à 4,5	316 €	De 0 à 6

D. Extension de la P.F.R. à l'ensemble des emplois relevant du cadre d'emploi des attachés territoriaux

Il est proposé que la P.F.R. soit étendue aux emplois relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux, selon la répartition suivante:

Grade	Part fonction		Part résultats	
	Montant de base mensuel	Coefficient	Montant de base mensuel	Coefficient
Directeur	250 €	De 2 à 5	150 €	De 0 à 6
Attaché principal	250 €	De 2 à 5	150 €	De 0 à 6
Attaché	250 €	De 2 à 5	70 €	De 0 à 6

E. Critères relatifs aux parts liées à la fonction et à la performance

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, la part liée aux fonctions tient compte des niveaux de responsabilité et du niveau d'expertise tels que définis par la délibération du Conseil de Communauté du 20 décembre 2013 (voir tableaux en annexe).

En outre, elle tient compte des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

La part résultats tiendra compte des éléments suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel, notamment :

- l'efficacité dans l'emploi et de la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

2. Mise en œuvre de l'indemnité de performance et de fonctions (I.P.F.) à l'ensemble des emplois relevant des grades des ingénieurs en chef

A. Rappel du cadre réglementaire

L'I.P.F. a été instituée par le décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010, au sein de la fonction publique. Destinée au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, cette indemnité est transposable aux grades des ingénieurs en chef de la fonction publique territoriale (arrêté du 30/12/2010) et équivaut à la P.F.R. pour les cadres d'emploi précités de la filière administrative.

Les montants annuels de référence et les plafonds annuels sont fixés règlementairement comme-suit :

Grade	Part fonction	Part résultats	Plafond <i>(somme des montants de référence X 6 des deux parts)</i>
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	3 800	6 000	58 800
Ingénieur en chef de classe normale	4 200	4 200	50 400

B. Mise en œuvre

Il est proposé d'appliquer l'I.P.F. aux emplois relevant des grades d'ingénieur en chef selon la répartition suivante :

	Grade	Part fonction		Part résultats	
		Montant de base mensuel	Coefficient	Montant de base mensuel	Coefficient
Emplois fonctionnels (D.G.S. et D.G.A.)	Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	400 €	6	416 €	De 0,5 à 6
	Ingénieur en chef de classe normale	400 €	6	300 €	De 0,5 à 6
Autres emplois	Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	500 €	De 1,5 à 4,5	441 €	De 0 à 6
	Ingénieur en chef de classe normale	500 €	De 1,5 à 4,5	325 €	De 0 à 6

C. Critères relatifs aux parts liées à la fonction et à la performance

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, la part liée aux fonctions tient compte des niveaux de responsabilité et du niveau d'expertise tels que définis par la délibération du Conseil de Communauté du 20 décembre 2013 (voir tableaux en annexe).

En outre, elle tient compte des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

La part liée à la performance tiendra compte des éléments suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel, notamment :

- l'efficacité dans l'emploi et de la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;

- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

3. Maintien garanti

Pour rappel : La délibération du 26 octobre 2012 du Conseil de Communauté précise qu'à niveau égal de fonction, si le montant de régime indemnitaire actuellement perçu est supérieur au montant à percevoir au titre de la P.F.R. (ou de l'I.F.R.R. ou de l'I.P.F.), celui-là est maintenu en totalité à titre individuel (dans la part fonction en priorité, et si nécessaire pour le surplus dans la part résultats) dans la limite du plafond réglementaire.

Ainsi sera garanti dans le respect des règles applicables à la P.F.R., l'I.F.R.R. et l'I.P.F., le maintien à titre individuel, du niveau et, le cas échéant, de la progressivité, des régimes indemnitaires antérieurs à la date d'adoption de la présente délibération.

Toutefois, en cas de changement de poste de niveau de responsabilité différent, l'agent-e se verra appliquer le régime indemnitaire correspondant à son nouvel emploi.

4. Régime indemnitaire des agents-es de catégorie B occupant des postes de catégorie A

Les agents-es de catégorie B, occupant des postes de catégorie A, bénéficient du régime indemnitaire lié au classement de leur poste en référence au premier grade de catégorie A de leur filière, ou à défaut celui de la filière administrative, dans la limite des maximums réglementaires de leur grade.

5. Adaptation à l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (I.F.S.E.E.P.)

La P.F.R., l'I.F.R.R. et l'I.P.F. telles que prévues par la délibération cadre et la présente délibération, s'inscrivent dans l'esprit de l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (I.F.S.E.E.P.).

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré une nouvelle indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) complétée par un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel (E.P.) et à la manière de servir. Cette indemnité, transposable à la Fonction publique territoriale, se substituera à terme, à la P.F.R., l'I.F.R.R. et l'I.P.F.

La généralisation du dispositif à l'ensemble des fonctionnaires est prévue à compter du 1^{er} janvier 2017.

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

*La Commission permanente (Bureau)
Vu la délibération cadre du Conseil de Communauté, en date du
26 octobre 2012 relative à la prime de fonction et de résultats*

*après avis du C.T.P.
après en avoir délibéré
décide*

- *l'extension de la prime de fonction et de résultats (P.F.R.) aux emplois fonctionnels relevant du grade d'administrateur général, selon la cotation proposée,*
- *l'extension de la P.F.R. à l'ensemble des emplois autres que fonctionnels relevant du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, selon la cotation proposée,*
- *l'extension de la P.F.R. à l'ensemble des emplois relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux, selon la cotation proposée,*
- *la mise en œuvre de l'indemnité de performance et de fonctions (I.P.F.) à l'ensemble des emplois relevant des grades des ingénieurs en chef, selon la cotation proposée ;*

complète

la délibération n° 11 du 20 décembre 2013 relative aux critères des niveaux de responsabilités pour les emplois de catégorie A relevant des cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, des attachés territoriaux, ainsi que les grades des ingénieurs en chef, par l'application des nouvelles règles citées dans la présente délibération et dans son annexe ;

autorise

- *le Président à appliquer le coefficient individuel applicable à chaque agent-e publique concerné-e, dans le cadre fixé par la présente délibération,*
- *l'adaptation du dispositif à l'évolution du droit sur lequel il se fonde,*
- *l'inscription des sommes correspondantes sur les lignes d'affectation budgétaire suivantes : 64 118.1 (pour les titulaires) et 64 131.1 (pour les non titulaires).*

**Adopté le 20 mars 2015
par la Commission permanente (Bureau) du
Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg**

**Rendu exécutoire après
transmission au Contrôle de
Légalité préfectoral Le 23 mars 2015
et affichage au Centre Administratif le 23/03/15**

Annexe – Application des coefficients de la part fonction selon les critères spécifiques aux niveaux de responsabilité des emplois

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-es sur des postes de catégorie A, se compose de 3 niveaux : **directeur-trice, chef-fe de service et responsable de département ou d'unité territoriale** (ou tout autre terminologie).

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.

Niveaux	Postes	Critères	Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux hors emplois fonctionnels		Cadre d'emplois des attachés territoriaux		Grades des ingénieurs en chef	
			Montant de base mensuel	Coef.	Montant de base mensuel	Coefficient	Montant de base mensuel	Coefficient
5	Directeur-trice	Effectif de la direction de 500 agents-es ou + <u>ou</u> budget géré de 100 M€ ou +	500 €	4,5	250	5	500 €	4,5
4	Directeur-trice							
	Directeur-trice adjoint-e	Effectif de la direction de 500 agents-es ou + <u>ou</u> budget géré de 100 M€ ou +	500 €	4	250 €	4	500 €	4
3	Adjoint-e- au directeur-trice	Fonction exercée à titre principal dans une direction dont l'effectif est de moins de 500 agents-es et le budget géré de moins de 100 M€	500 €	3,5	250 €	3,5	500 €	3,5
	Chef-fe de service	Effectif ¹ du service de 10 postes ou +						
	Directeur-trice de proximité							
2+	Chef-fe de service	Effectif du service de moins de 10 postes	500 €	3	250 €	2,9	500 €	3
	Adjoint-e au chef-fe de service ²	Effectif du service de 30 postes ou +						
2	Adjoint-e au chef-fe de service ²	Effectif du service compris entre 10 et 30 postes						
	Responsable de département ou unité territoriale (secteur, cellule, module, section, etc.)	Effectif ³ de l'entité de 10 postes ou plus <u>ou</u> au moins 3 postes A <u>ou</u> effectif directement encadré ³ d'au moins 5 postes A ou B dont au moins un poste A	500 €	2,5	250 €	2,5	500 €	2,5
1			500 €	1,5	250 €	2	500 €	1,5

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

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

3 L'effectif directement encadré s'entend donc sans prendre en compte les postes de catégorie C et le poste du –de la responsable du département

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

Niveau	Poste	Critères	Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux hors emplois fonctionnels		Cadre d'emplois des attachés territoriaux		Grades des ingénieurs en chef	
			Montant de base mensuel	Coefficient	Montant de base mensuel	Coefficient	Montant de base mensuel	Coefficient
3	Directeur-trice de projet ou de mission	Sur décision de la direction générale	500 €	3,5	250 €	3,5	500 €	3,5
2+	Chef-fe de projet ou chef-fe de mission	Projet d'envergure et/ou sur thématiques multiples, complexe et/ou en lien avec une équipe pluridisciplinaire. Sur proposition du directeur-trice dans la limite de 30% des effectifs des postes classés en 2 au titre de cette fonction. Après validation de la direction générale.	500 €	3	250 €	2,9	500 €	3
2	Chef-fe de projet ou chef-fe de mission	Après validation de la direction générale	500 €	2,5	250 €	2,5	500 €	2,5
1	Chef-fe de projet ou chargé-e de missions ou chargé-e d'études / chargé-e ou responsable d'opération		500 €	1,5	250 €	2	500 €	1,5

FONCTIONS D'EXPERTISE

Niveau	Poste	Critères	Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux hors emplois fonctionnels		Cadre d'emplois des attachés territoriaux		Grades des ingénieurs en chef	
			Montant de base mensuel	Coefficient	Montant de base mensuel	Coefficient	Montant de base mensuel	Coefficient
2	Expert-e	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	500 €	2,5	250 €	2,5	500 €	2,5

FONCTIONS SUPPORTS ET RESSOURCES

Niveaux	Postes	Entité ⁴	Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux hors emplois fonctionnels		Cadre d'emplois des attachés territoriaux		Grades des ingénieurs en chef	
			Montant de base mensuel	Coefficient	Montant de base mensuel	Coefficient	Montant de base mensuel	Coefficient
Fonction intégrée au niveau du pôle ou de la direction								
3	Responsable ressources (= chef-fe de service)	<ul style="list-style-type: none"> • Pôles • Directions de plus de 500 postes ou dont le budget géré est supérieur à 100 M€ 	500 €	3,5	250 €	3,5	500 €	3,5
2+	Responsable ressources (= chef-fe de service)	Autres directions	500 €	3	250 €	2,9	500 €	3
	Adjoint-e au responsable ressources (= adjoint-e au chef-fe de service)	Uniquement pour les pôles ou les Directions de plus de 500 postes ou dont le budget géré est supérieur à 100 M€						
2	Responsable principal-e d'une seule fonction ressource (= responsable de département)	Pas de critères de taille ou de budget géré	500 €	2,5	250 €	2,5	500 €	2,5
1	«Réfèrent-e» ou «correspondant-e» ressources	Situation de droit commun pour tous les autres postes de la fonction quelle que soit la ressource gérée	500 €	1,5	250 €	2	500 €	1,5
Fonction déconcentrée au niveau du service (si plus de 250 postes)								
2	Responsable déconcentré-e au niveau d'un service	Sur proposition du directeur-trice 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	500 €	2,5	250 €	2,5	500 €	2,5
1	«Réfèrent-e» ou «correspondant-e» ressources	Situation de droit commun pour tous les autres postes de la fonction quelle que soit la ressource gérée	500 €	1,5	250 €	2	500 €	1,5

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