

## ANNEXE 1

### MODALITES DE GESTION DU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA VILLE DE MARSEILLE

#### 1. La composition du régime indemnitaire des agents de la Ville de Marseille

##### 1.1. Le Régime indemnitaire socle, la valorisation de l'expérience et la part individuelle (CIA)

Le régime indemnitaire versé de manière forfaitaire à l'ensemble des agents de la Ville de Marseille se compose de trois parts (qui n'ont aucun lien avec les parts qui préexistaient, seul le total antérieur étant à prendre en compte dans le cadre d'une comparaison éventuelle)

- Un Régime Indemnitaire Socle (RIS) appliqué à l'ensemble des agents de la Ville de Marseille en fonction du métier et de l'emploi exercé par l'agent, fixé par délibération et appliqué quel que soit le grade de l'agent. Il intègre la prime exceptionnelle versée au mois de juin
- Une part Valorisation de l'Expérience et du Poste (RIP) permettant de reconnaître la qualification de l'expérience professionnelle lorsqu'elle se traduit par la prise en charge d'un niveau supplémentaire de responsabilité. Cette part est déterminée dans la limite du plafond défini pour chaque cadre d'emplois.
- Une part Engagement reposant sur le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) définie pour les agents à l'issue de l'entretien professionnel. Le processus aboutissant à ce versement doit être confirmé.

##### 1.2. Les avantages issus de l'Article L714-11 du code de la Fonction Publique

Les primes relevant de l'Article L714-11 du code de la Fonction Publique constituent des avantages acquis à titre collectif qui ont vocation à perdurer en faveur de tout agent recruté au sein de la Ville de Marseille. Ces indemnités ne peuvent néanmoins être modifiées ni dans leur périmètre ni dans leur contenu (elles ne peuvent être augmentées).

En application de cette disposition, une prime de fin d'année est versée au mois de novembre de chaque année selon les modalités définies par la délibération du 17 juillet 2000 faisant référence à l'institution de cette prime en décembre 1972.

- La période de référence est comprise entre le 1<sup>er</sup> octobre précédent l'année de versement et le 30 septembre de l'année de versement.
- Elle se compose d'une part fixe et d'une part modulable
- Son montant est fixé et revalorisé selon les variations de l'indice national des prix à la consommation avec tabac de l'ensemble des ménages pris entre le mois de décembre précédant l'année de versement (n-1) et le mois de décembre antérieur (n-2).
- Elle est versée à l'ensemble personnel à l'exclusion des personnels recrutés pour faire face à un besoin saisonnier ou occasionnel et des apprentis.

##### 1.3. La garantie indemnitaire

Une garantie indemnitaire est mise en place au bénéfice des agents qui y ont intérêt dans les deux cas suivants :

- Lorsqu'il est appliqué une modification de structure du régime indemnitaire (délibération notamment) conduisant à une perte potentielle de rémunération des agents concernés. Dans ce cas, le personnel bénéficie du maintien d'une garantie indemnitaire.
- En cas de changement d'emploi à l'initiative de l'employeur notamment dans la cadre de la Période Préparatoire au reclassement, une garantie indemnitaire est instituée de manière à éviter la perte de rémunération des agents concernés.

Elle regroupe l'ensemble des éléments du régime indemnitaire hors la part engagement et les éléments de variation indemnitaire liée à l'exercice effectif des missions (contraintes objectives de travail, intérim...). Son montant correspond à la différence entre le montant du régime indemnitaire versé antérieurement et le nouveau régime indemnitaire, de manière à compenser une perte de rémunération éventuelle. Elle peut être mise en place en cas de recrutement externe lorsque le niveau de régime indemnitaire de l'agent retenu est au-dessus de celui défini par l'emploi.

Elle a vocation à disparaître et à être intégrée dans le régime indemnitaire de l'agent. Pour cette raison, en cas d'évolution ultérieure du régime indemnitaire versé à l'agent (hors Part Engagement et majorations), elle diminue à proportion de la majoration consentie.

#### **1.4. Le régime indemnitaire applicable aux agents contractuels**

Le bénéfice du régime indemnitaire est appliqué selon les dispositions identiques à tous les agents contractuels de droit public recrutés sur un besoin pérenne ou de longue durée sur le fondement des articles L. 332-8 (Poste permanent), L332-14 (Vacance d'emploi), L343-1 (Emploi Fonctionnel), et L332-13 (Remplacement d'agents publics) et L332-24 à 26 (Contrat de projet) du code de la fonction Publique

Sauf exception précisée au contrat, il n'est mis en place aucun régime indemnitaire au bénéfice des agents relevant d'un dispositif de vacation et des agents recrutés sur des dispositifs transitoires (Accroissement saisonnier ou temporaire d'activité notamment en application de l'article L332-23 du code de la Fonction publique).

## **2. Les règles de convergence et d'évolution du régime indemnitaire**

### **2.1. Les règles applicables en cas de mobilité**

Par principe le régime indemnitaire est fonction du poste occupé.

Ainsi, lors d'une mobilité interne le montant de ce dernier peut varier à la hausse ou à la baisse. L'agent est informé par l'affichage de l'appartenance du groupe de fonction sur les offres d'emplois. L'intéressé peut demander une fiche financière en amont de sa mobilité pour confirmer ou infirmer son choix.

### **2.2. La mobilité choisie ou le changement de projet**

Lors d'une mobilité volontaire de l'agent ou d'un changement de projet suite à un souhait exprimé par l'agent, ce dernier perçoit le régime indemnitaire afférant à son nouveau poste de travail à la date effective de son changement d'emploi.

- Si le socle de l'emploi est plus élevé, l'agent se voit appliquer une augmentation correspondant à la différence entre le socle du groupe initial et le socle du groupe du poste qu'il rejoint.
- Si le socle de l'emploi est moins élevé, l'agent se voit appliquer une diminution de son régime indemnitaire correspondant à la différence entre le socle du groupe initial et le socle du groupe du poste qu'il rejoint.

Ces montants peuvent être ajustés en fonction de l'expérience et du parcours de l'agent de manière à prendre en compte son nouveau plafond indemnitaire et la position dans son métier de référence.

### **2.3. La mobilité ne correspond pas à un choix de l'agent**

En cas de mobilité non choisie liée à une réorganisation, une contrainte de service, un intérêt du service, ou une situation de reclassement imposant une diminution du groupe de fonction défini dans le cadre du régime indemnitaire, il est mis en place une garantie indemnitaire.

Cette indemnité spécifique est intégrée au régime indemnitaire de l'agent dans les conditions détaillées au paragraphe 1.3..

Une étude systématique de l'ensemble des éléments de rémunération appliqués à l'agent est réalisée dans cette hypothèse.

## ANNEXE 2

### PRECISIONS SUR LES MODALITES DE PRISE EN COMPTE DE L'EXPERTISE

L'appréciation de la valorisation liée à l'expérience repose sur trois typologies de critères hiérarchisés :

1. Amélioration du niveau de connaissance de l'environnement de travail : elle s'appuie sur la meilleure connaissance de l'environnement de travail.
2. Développement de l'expertise par rapport au poste de travail : elle manifeste un approfondissement des savoirs techniques ou d'expertise en lien avec l'emploi occupé.
3. Niveau d'autonomie : une autonomie accrue, la variété, la complexité et/ou la transversalité des missions confiées à l'agent.

Dans ce cadre, l'évolution théorique d'un agent peut être schématiquement défini de la manière suivante et répartie entre 7 niveaux.

