

**Politique de Rémunération :**

**Conditions de mise en place du régime indemnitaire versé aux agents de la Ville de Marseille**

**Modalités de mise en place des critères de valorisation des emplois, de reconnaissance de l'expertise et d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel**

---

**RAPPORT AU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL**

Du 27 novembre 2024

DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE TRANSFORMER NOS PRATIQUES  
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

---

# SOMMAIRE

1.	Le contexte du dossier .....	3
2.	Le métier : Le fondement du régime indemnitaire des agents de la Ville de Marseille. ....	3
3.	L'emploi : le niveau d'application des distinctions fondées sur les contraintes, les sujétions ou les niveaux de responsabilité et de la valorisation de l'expertise .....	4
3.1.	Les critères de distinction de l'emploi.....	4
3.2.	Les conditions de valorisation de l'expertise et de l'expérience au sein de la ville de Marseille	7
4.	L'agent : la possibilité d'une valorisation exceptionnelle assise sur la manière de servir .....	8
4.1.	Critères d'attribution .....	8
4.2.	Niveaux envisagés.....	9
5.	Rappel des majorations mises en place au sein de la ville de Marseille.....	9
5.1.	Majoration pour Intérim .....	9
5.2.	Majoration pour les agents intervenant dans des brigades de volants ou étant régulièrement changés d'affectation .....	9
5.3.	Majoration pour missions d'assistant de prévention et de formateur interne.....	9
5.4.	Majoration pour missions de référent.....	10
5.5.	Majoration pour la responsabilité d'une régie .....	10
5.6.	Majoration pour activités spécifiques aux opérations électorales et au recensement.....	10
6.	Précision sur les conditions de mise en place d'une prime exceptionnelle annuelle versée au mois de juin au bénéfice des agents de la ville de Marseille .....	10
6.1.	Bénéficiaires .....	11
6.2.	Conditions de versement.....	11
6.3.	Versement de la prime .....	11
7.	Bilan, aménagement du dispositif et processus d'attribution .....	12
7.1.	Conditions de versement.....	12
7.2.	Bilan d'application du CIA et de la valorisation de l'expérience.....	12

## 1. Le contexte du dossier

Conformément aux engagements définis dans le cadre de sa politique RH, la Ville de Marseille a engagé une refonte de son régime indemnitaire au moyen d'une réforme adoptée par le Conseil municipal le 15 décembre 2023.

Cette première étape a permis de clarifier les échelles de responsabilité en rationalisant les groupes de fonctions, en adoptant des règles plus claires et communes et en fixant des majorations simplifiées. Elle se situait au niveau du métier.

La deuxième phase de ce travail a été enclenchée dès la mise en place de cette première application en poursuivant les objectifs de clarification, d'équité et de transparence.

Le présent rapport vise dès lors à définir les modalités de mise en place de ces orientations qui achèvent la structuration du régime indemnitaire des agents de la Ville de Marseille et repose sur trois niveaux d'appréciation différents : le métier, l'emploi ou le poste, et l'agent.

## 2. Le métier : Le fondement du régime indemnitaire des agents de la Ville de Marseille.

La délibération du 15 décembre 2023 a pu opérer des regroupements de métiers similaires classés dans des groupes de fonction correspondant à une catégorie hiérarchique, à raison de 4 groupes de fonction par catégorie hiérarchique (A+, A, B et C) soit 16 groupes de fonction au total intégrant pour chacun d'eux un socle indemnitaire commun.

Cette architecture constitue de fondement du régime indemnitaire des agents de la Ville de Marseille. Le métier détermine ainsi l'espace indemnitaire possible entre un minimum et un maximum variable en fonction des plafonds indemnitaires déterminés par l'Etat selon les filières. Ils sont déterminés en fonction des cadres d'emplois selon les orientations suivantes.

- ✓ Groupe 1 : le plafond IFSE des groupes A+1, A1, B1 et C1 est 100% du plafond réglementaire
- ✓ Groupe 2 : le plafond IFSE des groupes A+2, A2, B2 et C2 est 85% du plafond réglementaire
- ✓ Groupe 3 : le plafond IFSE des groupes A+3, A3, B3 et C3 est 70% du plafond réglementaire
- ✓ Groupe 4 : le plafond IFSE des groupes A+4, A4, B4 et C4 est 50% du plafond réglementaire

L'analyse des emplois de la collectivité conduit néanmoins à réajuster la liste des métiers définis de manière à assurer un regroupement cohérent des échelles de responsabilité. Il est ainsi proposé les ajustements suivants :

- ✓ Passage en A4 du métier de régisseur d'œuvre actuellement classé en B3.
- ✓ Passage en B4 du métier d'assistant archiviste actuellement classé en C1.
- ✓ Subdivision du métier d'animateur actuellement classé en C4 en deux métiers, l'un rattaché au métier d'agent d'animation (C4) et l'autre rattaché au métier d'animateur (B4) en fonction de la réalité des missions dévolues aux agents.
- ✓ Suppression du métier de superviseur animation dont l'emploi type est intégré au métier d'agent de gestion (C4).
- ✓ Suppression du métier de moniteur sportif rattaché au métier d'animateur.
- ✓ Proposition de créer 2 niveaux pour les assistant-e-s : un en B4 (assistant-e d'élus, de DGA ou de direction) et un en C4 (assistant-e de service, division et secrétaire) à la place des trois existants (secrétaire C4, assistante d'élus, C2 et assistante de direction C1).
- ✓ Evolution de l'appellation du métier de chargé d'opération du patrimoine en technicien batimentaire.
- ✓ Passage en B2 du métier de conseiller batimentaire actuellement classé en B4.

Ces orientations font l'objet d'un ajustement de l'annexe de la délibération du 15 décembre 2023.

### 3. L'emploi : le niveau d'application des distinctions fondées sur les contraintes, les sujétions ou les niveaux de responsabilité et de la valorisation de l'expertise

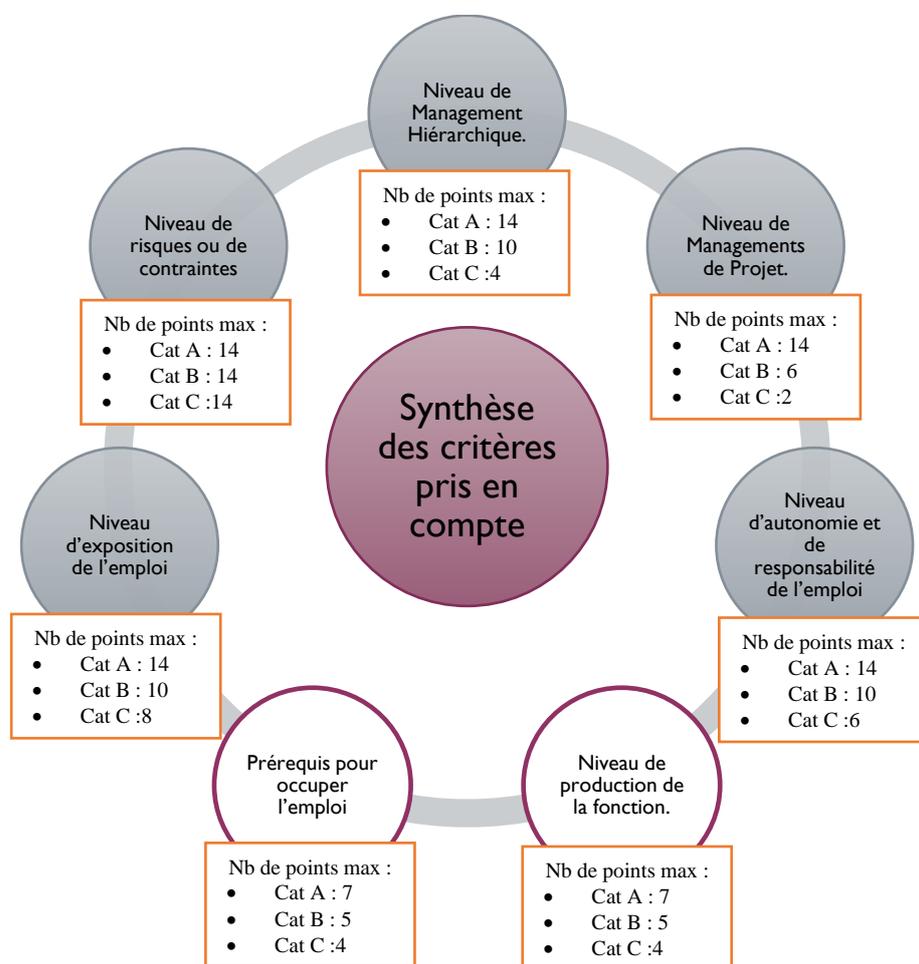
Le métier permet de fixer les bornes indemnitaires applicables dans le cadre de la mise en place du régime indemnitaire. Ce cadre détermine l'espace indemnitaire applicable aux emplois et aux postes de la collectivité. La variation du régime indemnitaire à l'intérieur de ces bornes doit dès lors relever de dispositions communes permettant de garantir un traitement et une analyse équitable de tous les postes de la collectivité.

Cette orientation repose sur deux piliers complémentaires

- ✓ Déterminer les critères sur lesquels se fondent des distinctions en fonction des contraintes, des sujétions ou des niveaux de responsabilité. Cette valorisation est prise en compte à hauteur de 2/3 maximum du plafond de l'IFSE du métier.
- ✓ Fixer les éléments sur lesquels s'appuie une valorisation de l'expertise et de l'expérience au bénéfice de tous les personnels. Cette valorisation est prise en compte à hauteur de 1/3 maximum du plafond de l'IFSE du métier.

#### 3.1. Les critères de distinction de l'emploi

De manière à assurer une équité de traitement et une vision objective de l'ensemble des emplois de la collectivité, 7 grandes catégories de critères permettent de fonder les distinctions définies en raison des contraintes, des sujétions ou des niveaux de responsabilité.



Les critères relatifs aux prérequis pour occuper l'emploi et au niveau de production de la fonction sont moins pris en compte dans la mesure où les orientations qui fondent ces appréciations sont ventilées en partie sur les 5 autres catégories.

Ces orientations permettent de rendre objectif les éléments pris en compte dans ce cadre. Elles déterminent le niveau de régime indemnitaire du poste ou de l'emploi type par rapport à l'écart avec le maximum susceptible d'être attribué, variable en fonction des catégories (84 pour les postes relevant de la catégorie B, 60 pour les postes relevant de la catégorie B et 42 pour les postes relevant de la catégorie C).

Ces grandes catégories sont subdivisées et hiérarchisées en 7 sous catégories qui permettent d'établir des cotations de la manière suivante.

1 Niveau de management hiérarchique	Définition	Points
1 Stratégique	Management qui se concentre sur la vision globale et la définition des objectifs à long terme	14
2 Tactique	Management intermédiaire se situant entre le management stratégique et le management opérationnel. Il se concentre sur la mise en œuvre des stratégies définies au niveau stratégique et sur la coordination des activités des différentes équipes	12
3 Management d'encadrants	Encadrement opérationnel d'une équipe plurielle, manager de managers	10
4 Opérationnel d'un service d'au moins 30 agents	Niveau d'encadrement de service (ou de division si l'exposition et le nombre d'agents le justifient)	8
5 Opérationnel d'une même division ou d'un même service de moins de 30 agents	Niveau d'encadrement de division (ou de service si l'exposition et le nombre d'agents le justifient) avec un effectif peu conséquent	6
6 Opérationnel d'une unité d'au moins 4 agents	Niveau d'encadrement intermédiaire opérationnel d'une unité d'au moins 4 agents	4
7 Opérationnel d'une unité d'une équipe de moins de 4 agents	Niveau d'encadrement intermédiaire opérationnel avec un faible niveau d'encadrement, inférieur à 4 agents	2
2 Niveau de management de projet	Définition	Points
1 Expert de haut niveau (Management fonctionnel équivalent à du management stratégique)	Pilotage de l'ensemble des aspects organisationnels, logistiques et pratiques d'un projet stratégique et exposé avec un nombre très conséquent de partenaires impliqués, une équipe projet dédié, des enjeux financiers et d'une exposition très importante par rapport à l'image de la collectivité	14
2 Pilotage de projet stratégique	Pilotage d'un projet relevant d'un nombre très conséquent de partenaires impliqués, d'une équipe projet dédié, des enjeux financiers et d'une exposition très importante par rapport à l'image de la collectivité	12
3 Pilotage de projet complexe	Pilotage d'un projet relevant d'un nombre important de partenaires impliqués, des enjeux financiers et une relative opacité sur la problématique et les exigences non encore parfaitement établies	10
4 Pilotage de projet	Pilotage d'un projet relevant d'un nombre important de partenaires impliqués avec des objectifs anticipés et transparents	8
5 Conduite de projet Complexe	Définition et suivi de la bonne répartition de ses ressources allouée en respectant les délais et les objectifs définis dans le cadre d'un projet spécifique impliquant un nombre conséquent de partenaires impliqués et des enjeux financiers avérés.	6
6 Conduite de projet	Définition et suivi de la bonne répartition de ses ressources allouée en respectant les délais et les objectifs définis dans le cadre d'un projet spécifique	4
7 Responsabilités de management fonctionnel	Pilotage Fonctionnel régulier et récurrent d'une activité dans le cadre des missions permanentes (animation de réseaux fonctionnel, définition des orientations de la collectivité via des notes de service	2
3 Niveau d'autonomie	Définition	Points
1 Autonomie stratégique	Définition de la politique de l'ensemble du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques (Moyen et long terme) avec un objectif d'efficacité, de pertinence, et d'opportunité des choix effectués.	14
2 Autonomie stratégique partielle	Association à la Définition de la politique de l'ensemble du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques (Moyen et long terme) avec un objectif d'efficacité, de pertinence, et d'opportunité des choix effectués	12
3 Autonomie de pilotage de son domaine d'activité	Mise en place d'une très large autonomie dans le métier, dans le respect d'un cadre général donné. Pilotage des domaines d'activités de son domaine en fonction d'objectifs et d'enjeux déclinés à différents niveaux et avec cohérence	10
4 Autonomie partagée	Application d'une autonomie dans le secteur d'activité, sous l'autorité de sa hiérarchie. Participation à la détermination des objectifs et des moyens (budget,...) impliquant un nombre important d'agents. En cas de choix qui influent sur les activités d'autres emplois, prise de référence au responsable hiérarchique.	8
5 Autonomie de mise en œuvre	Mise en œuvre d'une autonomie dans l'organisation du travail. Les objectifs restent définis par la hiérarchie tout en laissant le choix de combinaisons dans l'ordre des opérations et dans les méthodes suivant les situations. Implique des points d'étapes réguliers	6
6 Autonomie encadrée	Application des règles et procédures relevant d'instructions précises avec une marge de manœuvre laissée pour traiter des cas inhabituels. Association au pilotage opérationnelle de l'activité.	4
7 Autonomie très encadrée	Respect d'un plan de travail strictement défini par des règles et procédures de travail relevant de contrôles systématiques avec des délais pré établis. Transmission des consignes et respect des applications	2

4 Niveau de production		Définition	Points
1	Arbitrage	Mise en place de mesures dans plusieurs domaines de compétences permettant d'anticiper les évolutions stratégiques et de préparer les décisions politiques	7
2	Suivi Transverse	Participation à la mise en place de mesures dans plusieurs domaines de compétences permettant d'anticiper les évolutions stratégiques et de préparer les décisions politiques	6
3	Pilotage	Conception, et coordination des domaines d'activité dont l'expertise est attendue ou nécessaire.	5
4	Très Haut niveau d'interprétation	Analyse de plusieurs processus et utilisation des compétences d'expertise pour trouver des réponses et être force de proposition	4
5	Haut niveau d'interprétation	Analyse d'un domaine d'activité et utilisation des compétences d'expertise pour trouver des réponses et être force de proposition	3
6	Interprétation	Mise en place d'une adaptation régulière intégrant une forme de complexité de l'emploi qui impose une capacité d'analyse.	2
7	Exécution	Reproduction de modes opératoires connus de manière habituelle et régulière.	1

5 Pré requis pour occuper le poste		Définition	Points
1	Profil de type Bac+5 et plus	En cas de vacance d'emploi, les conditions d'accès sont limitées à un bac+5 et plus.	7
2	Profil de type Bac+3 et plus	En cas de vacance d'emploi, les conditions d'accès sont limitées à un bac+3 et plus, avec une expérience professionnelle supérieure à 3 ans	6
3	Profil de type Bac à Bac+3	En cas de vacance d'emploi, les conditions d'accès sont comprises entre le BAC et le BAC+ 3	5
4	Profil de type CAP à Bac	En cas de vacance d'emploi, les conditions d'accès sont comprises entre le CAP et BAC, sans expérience ou une toute première expérience	4
5	Maîtrise de son domaine non attestée par un diplôme	En cas de vacance d'emploi, le niveau de diplôme n'est pas un pré requis mais le poste impose une technicité importante.	3
6	Compétence acquise par une expérience professionnelle élevée.	En cas de vacance d'emploi, le niveau de diplôme n'est pas un pré requis mais l'expérience professionnelle est privilégiée pour occuper le poste	2
7	Expérience professionnelle inférieure à 3 ans	En cas de vacance d'emploi, le niveau de diplôme n'est pas un pré requis.	1

6 Niveau d'exposition		Définition	Points
1	Représentation qui nécessite une capacité d'engager la collectivité sur des enjeux stratégiques	Représentation qui nécessite une capacité d'engager la collectivité sur des enjeux stratégiques auprès de partenaires externes et internes	14
2	Participation à la représentation qui nécessite une capacité d'engager la collectivité sur des enjeux stratégiques	Représentation qui nécessite une forte capacité à participer à des négociations en interne ou auprès de partenaires externes,	12
3	Représentation auprès des instances internes	Représentation auprès des instances internes de sa structure d'appartenance (DGA, direction), et mobilisation d'acteurs pluriels autour d'un projet	10
4	Expositions liées aux Interactions internes et externes	Mise en place d'actions récurrentes et régulières mêlant interactions externes et internes pour mener à bien les missions avec des partenaires de la collectivité ou de l'entité du poste.	8
5	Interactions récurrentes externes	Mise en place d'actions récurrentes et régulières relevant d'interactions externes pour mener à bien les missions avec des partenaires de la collectivité ou de l'entité du poste.	6
6	Interactions récurrentes internes	Mise en place d'actions récurrentes et régulières relevant d'interactions internes pour mener à bien les missions avec des partenaires de la collectivité ou de l'entité du poste.	4
7	Animation fonctionnelle	Fonction qui implique de mettre en place un pilotage fonctionnel sans être en position de chef de projet ou de responsable de manière à mener à bien son activité.	2

7 Niveau de risques ou de contraintes	Définition	Points
1 Risques très élevés des actions inhérentes à la fonction	Les décisions ou les orientations prises dans le cadre de l'emploi occupé engage la responsabilité de la collectivité (Politique publique, RH et/ou juridiques et/ou techniques et/ou d'image) et directement celle de son auteur avec des conséquences qui peuvent être très importantes.	14
2 Risques élevés des actions inhérentes à la fonction	Les décisions ou les orientations prises dans le cadre de l'emploi occupé engage la responsabilité de la collectivité (Politique publique, RH et/ou juridiques et/ou techniques et/ou d'image) et directement celle de son auteur avec des conséquences qui peuvent être importantes.	12
3 Contraintes d'horaires atypiques, de déplacements, de public.	L'emploi occupé impose un Travail le dimanche, la nuit dans le cadre d'horaires réguliers (sur temps de travail) et récurrents ou imposant des déplacements constants ou le contact avec un public difficile	10
4 Risque pour la collectivité, risque matériel, risque pour soi et pour autrui	L'occupation du poste engage directement la responsabilité et le risque matériel de l'agent qui doit intégrer un risque pour la collectivité	8
5 Risque matériel, risque pour soi et pour autrui	L'occupation du poste engage directement la responsabilité et le risque matériel de l'agent	6
6 Risque matériel risque pour soi	L'occupation du poste engage directement la responsabilité et le risque matériel de l'agent sans risque pour autrui	4
7 Contraintes liées au domaine d'activité	Contraintes sans risque réel récurrent mais relevant des spécificités du domaine d'activité	2

L'application de ces orientations se traduira, dès le premier semestre 2025, par une revalorisation des socles de certains emplois comme ceux des comptables, des juristes, des chargés de gestion des marchés publics, des instructeurs du droit des sols, des chefs d'équipe, des contrôleurs de travaux, des assistantes de direction, des responsables de restauration collective dans les crèches...

La liste des principaux réajustements des socles définis dans ce cadre sera fixée au début d'année 2025 et transmise pour information au Comité Social territorial.

### 3.2. Les conditions de valorisation de l'expertise et de l'expérience au sein de la ville de Marseille

L'article 3 du Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 indique que « Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen : 1° En cas de changement de fonctions ; 2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ; 3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion. »

Seul le réexamen au rythme déterminé par la collectivité est obligatoire. Cela signifie que la collectivité n'est pas tenue, à la suite de ce réexamen, de revaloriser le montant de l'IFSE si la situation de l'agent ne le justifie pas. La valorisation de l'expérience s'apprécie dès lors au regard du poste de travail. Il s'agit d'évaluer ce que l'expérience de l'agent apporte ou fait évoluer dans l'exercice des missions quotidiennes attendues du poste.

- ✓ Par exemple, un juriste expérimenté pourra être responsable du suivi de questions plus complexes que celles attribuées à ses collègues juniors. Un carreur ayant un savoir technique plus important sera positionné sur des chantiers plus complexes ou aura une position de référent.

Il est proposé que l'appréciation de cette valorisation liée à l'expérience repose sur trois typologies de critères (non cumulatifs) :

- ✓ **Niveau d'autonomie** : Une autonomie accrue, la variété, la complexité et/ou la transversalité des missions confiées à l'agent.
- ✓ **Amélioration du niveau de connaissance de l'environnement de travail** : Elle s'appuie sur la meilleure connaissance de l'environnement de travail.
- ✓ **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.

S'agissant d'un dispositif s'établissant sur l'ensemble de la carrière, cette valorisation repose sur différents niveaux. Elle est prise en compte au moment de l'entretien annuel à la demande du manager répondant à une fiche spécifique et distincte des éléments relevant plus particulièrement de l'entretien professionnel.

Il sera mis en place un guide à destination des managers indiquant la déclinaison par métier des attendus pour chaque niveau, sous forme d'exemple. Ce guide pourra préciser le niveau de progression habituelle des agents en fonction de leur ancienneté dans le poste. Les agents qui auraient un retard de progression significatif par rapport à ce guide (plus de 5ans d'écart) pourront bénéficier d'un nouvel examen, sous le contrôle de la DRH, afin de s'assurer que l'évaluation du manager est correcte.

À l'issue de ce processus, une majoration de l'IFSE est versée de manière pérenne. Le changement de niveau doit à ce titre manifester une évolution réelle et incontestable des compétences de l'agent. Elle est à ce titre validée par la chaîne hiérarchique et ne revêt aucune automaticité. Le processus sera précisé par note de service.

Au moment du recrutement, le niveau de régime indemnitaire peut intégrer cette dimension liée au parcours professionnel antérieur de l'agent par rapport aux compétences attendues sur le poste.

#### **4. L'agent : la possibilité d'une valorisation exceptionnelle assise sur la manière de servir**

La délibération du 15 décembre 2023 qui définit les modalités d'attribution du régime indemnitaire des agents de la Ville de Marseille institue une part variable versée annuellement au travers du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui reconnaît l'engagement de l'agent en se basant sur la valeur de servir constatée lors de l'entretien professionnel annuel.

Conformément aux orientations de l'État (voir par exemple : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/complement-indemnitaire-annuel-cia>) confirmées par plusieurs textes officiels, il faut souligner que :

- ✓ « Il est attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une insuffisance professionnelle peut donc justifier qu'il ne soit pas versé. »
- ✓ « Le complément indemnitaire est par nature exceptionnel. » « Son versement n'est donc pas automatique. »

Le CIA est versé en une fois après la campagne d'entretien annuel au titre de la reconnaissance des missions réalisées sur l'ensemble de l'année n-1. Il est acquis qu'un agent ne peut percevoir cette prime exceptionnelle deux années consécutives sur la base des mêmes événements. La liste des attributaires de cette prime est proposée chaque année par la Direction Générale à l'autorité territoriale en s'appuyant sur les argumentaires développés par les directions pour identifier les agents bénéficiaires selon les orientations définies par note de service.

##### **4.1. Critères d'attribution**

Trois typologies de critères sont reconnues au sein de la collectivité, obéissant à des orientations distinctes :

- ✓ Une mobilisation particulière, au-delà des attendus du poste
- ✓ Une acceptation de missions complémentaires par rapport au poste occupé, à la demande de l'institution, et ne rentrant pas dans la continuité d'activité de l'agent.
- ✓ Un investissement particulier répondant à un surcroît de travail pour faire face à un contexte particulier (situation du service, mise en place d'un projet spécifique...).

Le cumul de différents critères sera pris en compte, mais il ne sera opéré qu'à un unique versement global, il n'est donc pas possible de cumuler une prime par critère.

Cette valorisation impose que ces éléments n'aient pas déjà donné lieu à une compensation à ce titre (heures supplémentaires...).

Une analyse est réalisée par cadre d'emplois sur le respect de l'équité entre les femmes hommes selon les deux orientations suivantes :

- ✓ La proportion du nombre d'agents d'un sexe par cadre d'emplois et comparée à celle du nombre d'agents bénéficiaires du CIA. En cas d'écart de plus de 5%, il peut être décidé une correction du dispositif.
- ✓ Les montants attribués aux bénéficiaires sont également examinés de manière à ce que la répartition des sommes entre les Femmes et les Hommes relève d'une application équitable.

## 4.2. Niveaux envisagés

Les montants attribués en application de cette indemnité spécifique varient en fonction du niveau d'implication des intéressés. Il peut être mise en place quatre niveaux. Il est acquis que la demande de valorisation au titre du CIA doit être en correspondance avec l'Entretien Annuel Professionnel (EAP). Le montant attribué individuellement à l'agent est déterminé en fonction du rapport hiérarchique justifiant le versement de la prime.

	Description
<b>Niveau 1</b>	L'agent a connu une activité professionnelle conforme à sa fiche de poste et à ses missions qui n'impose pas une valorisation financière supplémentaire.
<b>Niveau 2</b>	L'agent a dû intégrer un contexte de travail en évolution ou mettre en place des ou un projet(s). Il a manifesté un investissement professionnel conséquent.
<b>Niveau 3</b>	L'agent a dû mettre en œuvre de fortes évolutions/transformations professionnelles ou participer à la mise en place des ou un projet(s) complexe(s) et problématique(s). Il a manifesté un investissement professionnel conséquent.
<b>Niveau Exceptionnel</b>	L'agent a dû mettre en œuvre de très fortes évolutions/transformations professionnelles et participer à la mise en place des ou un projet(s) complexe(s) et problématique(s). Il a manifesté un investissement professionnel exceptionnel.

## 5. Rappel des majorations mises en place au sein de la ville de Marseille

Il est par ailleurs rappelé et précisé les conditions de mise en place des majorations de régime indemnitaire pour faire face à certaines situations spécifiques.

### 5.1. Majoration pour Intérim

Elle reconnaît l'intérim de longue durée (au moins 3 mois) d'une mission supérieure à celle occupée ne correspondant pas au fonctionnement normal du service.

Cette indemnité d'un montant de 1500€ annuel au maximum n'est pas automatique mais reste soumise à une demande hiérarchique traduite par une lettre de mission justifiant les raisons et indiquant les dates de début et de fin d'application de cet intérim. En cas d'intérim partagé, le montant peut être divisé et réparti entre les agents concernés.

- ✓ En raison de son caractère transitoire, elle ne peut être définie pour une durée supérieure à un an.
- ✓ Elle doit correspondre à une situation dégradée de service justifiant des mesures exceptionnelles d'organisation.
- ✓ Elle doit traduire une forte élévation du niveau de responsabilité de l'agent qui assume l'intérim.

### 5.2. Majoration pour les agents intervenant dans des brigades de volants ou étant régulièrement changés d'affectation

Les fonctions imposant des déplacements de manière récurrente pour assurer le remplacement d'autres agents sur d'autres sites, donnent lieu à une majoration forfaitaire de 1500€ annuels (125€ par mois).

Le versement de cette majoration impose de ce fait de réaliser des remplacements et des déplacements constants avec de réels changements d'affectations au moins tous les 15 jours en moyenne.

Elle ne concerne donc pas les agents affectés de manière stable sur des remplacements longs.

### 5.3. Majoration pour missions d'assistant de prévention et de formateur interne

Les agents qui, par arrêté, réalisent des missions régulières d'assistant de prévention en plus des fonctions de leur emploi bénéficient d'une majoration forfaitaire de 300€ annuels.

Cette majoration est également appliquée au bénéfice des agents qui, en plus de leurs fonctions habituelles, acceptent d'animer des formations internes sur leur temps de travail à la demande de la collectivité (mais non inscrites dans leur fiche de poste).

#### **5.4. Majoration pour missions de référent**

Plusieurs politiques transverses (égalité femme/homme...) nécessitent des référents au sein de chaque direction. Ces référents pourront bénéficier d'une majoration spécifique selon des règles précisées par note de service. Elle peut être également instituée pour répondre à des sujétions spécifiques liées aux contraintes lorsque la mise en place de ces dispositifs impose une responsabilité particulière sur la coordination de l'ensemble de la Ville (VMS par exemple) correspondant à un montant de 1500 € par an maximum.

#### **5.5. Majoration pour la responsabilité d'une régie**

Les agents responsables de la gestion d'une régie bénéficient d'une majoration. Les agents en position de suppléant perçoivent une majoration à chaque période de remplacement. Pour déterminer le montant de la majoration applicable au bénéfice des agents responsables de plusieurs régies, il est cumulé les sommes totales des régies définies par agent. Il est distingué trois situations en fonction de la taille de la régie.

- Régie inférieure à 3 000€ : 400€ Brut annuels.
- Régie supérieure à 3000 € et inférieure à 18 000€ : 600€ Brut annuels.
- Régie supérieure à 18 000€ et inférieure à 1,5 M€: 1 200€ Brut annuels.
- Régie supérieure à 1,5M€ : 2 400€ Brut annuels.

#### **5.6. Majoration pour activités spécifiques aux opérations électorales et au recensement.**

Les responsabilités particulières exercées par les agents des services de la collectivité participant à l'organisation des scrutins sont valorisées dans la limite de 500 € brut par scrutin, sur la base des états transmis par le service des élections au regard du niveau de responsabilité exercé pendant les opérations électorales.

Cette majoration est versée dans le respect des maximas indemnitaires servis à chaque agent.

Néanmoins, dans le cas où un agent serait amené à dépasser le plafond défini pour son grade ou son cadre d'emplois, il serait mis en place une limite dérogatoire assise sur l'arrêté du 27 février 1962 relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être allouées à certains fonctionnaires communaux ne bénéficiant pas d'une indemnisation au titre des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Les agents participant aux opérations de recensement prévues par la Loi 2002-276 relative à la démocratie de proximité bénéficient d'une majoration annuelle sur la base des états transmis par la Direction des Finances les orientations suivantes. Les attributions individuelles sont déterminées dans la limite d'une enveloppe de 330 000 € et sur la base des modalités définies sans que le montant maximum individuel ne puisse excéder 4 500 €.

- ✓ Pour le personnel chargé de préparer les enquêtes de recensement et d'encadrer les agents recenseurs le montant moyen est fixé à 1 000 €.
- ✓ Pour le personnel chargé d'effectuer les enquêtes de recensement le montant est de 1 300 € brut sur la base de 200 logements enquêtés (ce montant peut être minoré ou majoré en fonction du nombre d'enquêtes réalisées et du nombre d'occupants du logement enquêté). Une part modulable d'un montant brut moyen de 190 € peut s'ajouter à ce montant au regard du caractère exploitable des documents collectés au cours de la tournée de reconnaissance.

S'agissant d'un dispositif relevant d'une activité supplémentaire par rapport aux fonctions effectuées, les montants ainsi définis peuvent être déterminés en dehors des maximas réglementaires servis à chaque agent dans le cadre du régime indemnitaire.

#### **6. Précision sur les conditions de mise en place d'une prime exceptionnelle annuelle versée au mois de juin au bénéfice des agents de la ville de Marseille**

La ville de Marseille a mis en place une prime annuelle exceptionnelle instituée par une délibération en date du 19 avril 2024. Le présent rapport entend préciser les conditions d'attribution à compter du mois de juin 2025.

## 6.1. Bénéficiaires

Les agents publics titulaires ou stagiaires bénéficiant d'un régime indemnitaire défini dans le cadre du métier exercé au sein de la Ville de Marseille comme 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 sont éligibles à cette prime exceptionnelle.

Sauf exception précisée au contrat, cette prime n'est pas versée aux 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).

Elle n'est pas versée aux agents relevant d'un statut de droit privé.

## 6.2. Conditions de versement

S'agissant d'une prime exceptionnelle liée à l'exercice effectif des fonctions, cette indemnité ne saurait être allouées aux agents qui se trouvent en dehors du service, momentanément ou non, pour quelque raison que ce soit.

Pour cette raison, la prime varie dès le premier jour d'absence de la période de référence. Sont considérées comme de la présence effective les périodes :

- ✓ De congés annuels, congés pris au titre du compte épargne temps, congés liés à la réduction du temps de travail ;
- ✓ De congés de maternité, congés d'adoption, congés de paternité ;
- ✓ De congé de présence parentale
- ✓ De congés pour accident du travail et pour maladie professionnelle ;
- ✓ De congés pour formation syndicale, les autorisations d'absence et décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical ;
- ✓ De formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle.

## 6.3. Versement de la prime

Le montant individuel attribué à chaque agent est fixé à l'issue de la période de référence, entre le 1er juin de l'année N-1 et le 30 mai de l'année N. Son montant est établi à 600€ par an pour un agent à temps plein et bénéficiant de la totalité de la durée de présence définie dans le respect des conditions de versement.

La somme correspondant aux abattements pour absences de l'année N est reversée selon les mêmes orientations l'année suivante, afin de bénéficier aux agents présents. Elle est instituée dans les limites des plafonds indemnitaires fixés dans le respect des articles L. 714-1 et L. 714-4 à L. 714-13 du code de la fonction publique et des décrets n° 91-875 du 6 septembre 1991 et n°97-702 du 31 mai 1997. Elle est versée en une fois au mois de juin de l'année N+1.

## **7. Bilan, aménagement du dispositif et processus d'attribution**

### **7.1. Conditions de versement**

Conformément au décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat, il est proposé de mettre en place les orientations suivantes.

Sous réserve de dispositions spécifiques, les règles applicables au traitement s'appliquent aux indemnités ainsi instituées. Lorsque, en application des dispositions de l'article 29 du décret du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

En cas de congé de longue maladie pris en application des dispositions des articles L. 822-6 et suivants du code général de la fonction publique ou de congé de grave maladie le bénéfice des primes et indemnités est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années. L'agent placé rétroactivement en congé de longue maladie à la suite d'une demande présentée durant l'un des congés ouvrant droit au maintien, conserve le bénéfice des primes et indemnités qui avaient été maintenues durant ce congé initial. Néanmoins, ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du CLM durant cette même période.

### **7.2. Bilan d'application du CIA et de la valorisation de l'expérience.**

Un bilan de l'application de la part liée à l'expertise et du CIA est présenté tous les ans devant le comité social. Il détaille le nombre d'agents concernés, les conditions de respects de l'égalité femmes hommes dans le cadre de l'application du CIA et de la valorisation de l'expertise ainsi que les principales problématiques rencontrées.

Des ajustements peuvent être proposés dans ce cadre de manière à adapter les orientations développées.

La classification de certains métiers peut également faire l'objet d'une analyse à cette occasion.

Les process de mise en place fixés dans le respect des prescriptions posées par le présent rapport seront dans cette perspective donneront lieu à des notes de service qui seront intégrées en annexe de ce document. Les modalités de recours individuels des agents devront être précisées à cette occasion en respectant une saisine en premier lieu de la ligne hiérarchique.