



Politique de Rémunération : première étape de refonte et de clarification du régime indemnitaire versé aux agents de la Ville de Marseille

RAPPORT AU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Du 4 décembre 2023

DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE TRANSFORMER NOS PRATIQUES
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SOMMAIRE

1. Le contexte du dossier	3
2. Le constat : un système ambitieux dont la lisibilité doit s'adapter au contexte de la collectivité ..	3
3. L'ambition : Fixer les conditions d'une cohérence et d'une lisibilité au dispositif indemnitaire ..	4
4. Une première étape en 2023 : La mise en place d'une nouvelle délibération cadre	4
4.1. Catégorie Cible et regroupement des emplois par métier	4
4.2. Réduction des sous-groupes de fonction avec un ré-étagement des socles et des maxi	5
4.3. Conséquences : une première harmonisation et la suppression de certaines majorations.....	6
4.3.1. Majoration pour Intérim	6
4.3.2. Majoration pour missions liées aux changements d'affectation constants	6
4.3.3. Majoration pour mission d'assistant de prévention ou de formateurs internes	6
4.3.4. Majoration pour la responsabilité d'une régie.....	6
4.3.5. Majoration pour activités spécifiques aux opérations électorales et au recensement.....	7
4.3.6. Majoration pour contraintes objectives de travail	7
4.4. Des modalités de gestion harmonisées	7
5. Des perspective d'évolution affirmées en 2024 et 2025	7
6. Une prime exceptionnelle versée dès décembre 2023 pour soutenir le pouvoir d'achat.....	8
1. La composition du régime indemnitaire des agents de la Ville de Marseille	9
1.1. Le Régime indemnitaire socle, la valorisation de l'expérience et la part individuelle (CIA)	9
1.2. Les avantages issus de l'Article L714-11 du code de la Fonction Publique.....	9
1.3. La garantie indemnitaire	9
1.4. Le régime indemnitaire applicable aux agents contractuels	10
1.5. La gestion de l'intérim.....	10
2. Les règles de convergence et d'évolution du régime indemnitaire.....	10
2.1. Les règles applicables en cas de mobilité	10
2.2. La mobilité choisie ou le changement de projet.....	10
2.3. La mobilité ne correspond pas à un choix de l'agent.....	10

1. Le contexte du dossier

Au travers de sa politique de rémunération, la collectivité doit poursuivre plusieurs ambitions concordantes qui répondent à une démarche lisible, partagées avec les managers et les organisations représentatives dans un cadre pluriannuel :

- ✓ Une ambition de **simplification** et de lisibilité de manière à ce que chaque agent de la collectivité puisse comprendre et partager les principes sur lesquels se fondent la politique de rémunération.
- ✓ Une ambition de **revalorisation des planchers** de chaque catégorie en gardant la spécificité du régime indemnitaire dont l'objectif n'est pas de compenser en totalité des écarts qui doivent continuer à relever du traitement indiciaire.
- ✓ Une ambition d'amélioration de l'**attractivité** de la Ville et de **fidélisation** des compétences et des expertises notamment dans des secteurs fortement concurrentiels pour lesquels la collectivité connaît des difficultés de recrutement et/ou nécessite de consolider ses expertises.
- ✓ Une ambition d'individualisation croissante de la rémunération des agents pour reconnaître et valoriser les agents de toute catégorie et leur parcours en prenant en compte la complexité croissante des métiers.
- ✓ La promotion de l'égalité professionnelle Femme / Homme qui passe aussi par la mise en place d'indicateurs garantissant une politique de rémunération plus juste.

Cette démarche est d'autant plus nécessaire que la tension sur la politique de rémunération résulte de plusieurs facteurs conjoncturels : tassement des échelles de rémunération, haut niveau de l'inflation, quasi plein emploi qui affaiblissent l'attractivité de la fonction publique et imposent une pression accrue sur la rémunération au moment du recrutement mais aussi pour limiter les départs.

Répondre à ces enjeux et ces ambitions imposent de poser les bases d'une réflexion globale de manière à éviter de rentrer dans une logique spécifique ne permettant pas de dégager un sens commun.

2. Le constat : un système ambitieux dont la lisibilité doit s'adapter au contexte de la collectivité

Le régime indemnitaire actuel des agents de la Ville de Marseille repose sur un système ambitieux dans lequel les principaux emplois de la structure sont classés par groupe de niveaux permettant de faire varier les minima et maxima applicables de la manière suivante.

	Nb de niveaux	Socles		Plafonds	
		Socle Minimum	Socle Maximum	Plafond Minimum	Plafond Maximum
Catégorie A+	8	4300€ (358€ par mois)	8350€ (695€ par mois)	29000€ (2416€ par mois)	57300€ (4775€ par mois)
Catégorie A	7	2950€ (245€ par mois)	5800€ (483€ par mois)	19500€ (1625€ par mois)	43000€ (3583€ par mois)
Catégorie B+	1	3400€ (283€ par mois)	3400€ (283€ par mois)	17400€ (1450€ par mois)	17400€ (1450€ par mois)
Catégorie B	4	2400€ (200€ par mois)	3400€ (283€ par mois)	12000€ (1000€ par mois)	17000€ (1416€ par mois)
Catégorie C+	3	2400€ (200€ par mois)	3400€ (283€ par mois)	8000€ (666€ par mois)	11340€ (945€ par mois)
Catégorie C	12	2300€ (191€ par mois)	8000€ (666€ par mois)	10800€ (900€ par mois)	11340€ (945€ par mois)

Sur cette base, les agents de catégorie C peuvent, en plus, se voir appliquer un système de majoration pour certaines fonctions transversales aux métiers (conducteurs, technicité informatique, distribution des titres restaurants, régisseur...). Pour les autres, un système de réévaluation indemnitaire est normalement prévu, en principe tous les 3 ans au moins. Enfin, le CIA est mis en place sans que le process décisionnel ne soit parfaitement établi à ce jour.

L'ambition de ce dispositif existant est maintenue en ce qu'elle permet une reconnaissance des métiers et des compétences exercées par les agents.

Dans ce cadre, il est proposé d'adapter ces orientations initiales pour répondre aux enjeux de lisibilité et d'attractivité en corrigeant essentiellement les éléments suivants :

- ✓ Les socles indemnitaires : Ils apparaissent peu appliqués entre les différents métiers et, partant, entre les différentes catégories.
- ✓ La fourchette indemnitaire : les écarts entre le socle indemnitaire et le maximum autorisé peuvent être très importants.
- ✓ Les écarts entre les catégories : Les passages d'une catégorie à une autre restent peu valorisés (même socle pour la catégorie C+ et la catégorie B par exemple).
- ✓ Les sous-groupes indemnitaires : les 35 niveaux de rémunérations reconnus ne garantissent pas une grande lisibilité avec des échelles de rémunération qui se tutoient entre les catégories.

3. L'ambition : Fixer les conditions d'une cohérence et d'une lisibilité du dispositif indemnitaire

Il est proposé que la refonte du dispositif indemnitaire soit assise sur la définition d'une politique de rémunération prenant en compte :

- ✓ La catégorie cible du poste sur lequel est affecté l'agent.
- ✓ Les bonifications indiciaires éventuelles (NBI)
- ✓ Le niveau de responsabilité, de sujétions, d'exposition et d'expertise des métiers.

Sur cette base, il est proposé de mettre en place des critères communs permettant d'affiner voire de simplifier et de réduire les grandes échelles de valorisation (regroupement des 35 niveaux actuels) en s'appuyant sur les orientations suivantes :

- ✓ Les critères sont établis et fixés selon le métier et indépendamment de la catégorie de l'agent : ils prennent en revanche en compte la catégorie hiérarchique cible sur lequel doit être positionné le poste qui fixe le niveau de régime indemnitaire socle ainsi que le maximum attribué en fonction du groupe.
- ✓ Les socles indemnitaires sont dans ce cadre clarifiés et revus pour permettre une approche plus conforme aux montants effectivement versés.
- ✓ Les contraintes objectives de travail (travail le dimanche, la nuit...) qui ne relèvent pas d'une appréciation mais d'un constat, peuvent faire l'objet de majorations uniformes qui viennent s'ajouter au régime indemnitaire ainsi défini.
- ✓ L'évolution du régime indemnitaire est possible dans ce cadre avec des jalons prenant en compte la valorisation de l'expertise associé au niveau de responsabilité attendu en raison précisément de l'expérience acquise (Profils Juniors, confirmé, Sénior).
- ✓ Il n'est jamais rémunéré deux fois la même contrainte ou la même sujétion : un agent qui travaille par exemple en heures supplémentaires la nuit ou le week end la contrainte étant déjà compensée ne peut bénéficier d'aucune majoration supplémentaire à ce titre.

Compte tenu de l'ampleur de la démarche, il serait proposé de réaliser cette étude sur trois années de la manière suivante.

- ✓ En 2023, l'analyse porterait sur la révision des socles (minimum, intermédiaire et maximum) et la refonte des groupes pour toutes les catégories (en diminuant le nombre de niveaux existants).
- ✓ En 2024, le dispositif serait ajusté et consolidé.
- ✓ Le processus décisionnel de mise en place du CIA serait, après cette analyse, réétudié à compter de l'année 2024 pour une mise en place en début 2025. Il s'accompagnerait en effet d'une refonte de la fiche d'entretien professionnel prenant en compte cette évolution.

4. Une première étape en 2023 : La mise en place d'une nouvelle délibération cadre

4.1. Catégorie Cible et regroupement des emplois par métier

La délibération actuelle regroupe 217 emplois subdivisés en 463 classifications de régime indemnitaire en fonction de la catégorie. Ainsi, un même emploi peut donner lieu à plusieurs lignes pour tenir compte du niveau différent reconnu à l'emploi et partant, des classements dans les sous-groupes distincts.

- ✓ Ainsi par exemple les chargés de gestion apparaissent dans les sous-groupes SGI A6, SGI B3 et SGI C+3 c'est-à-dire dans les trois catégories, A, B et C.

Cette catégorisation nuit à la lisibilité de la politique de rémunération de la Ville puisqu'elle laisse penser qu'un même métier peut être exercé par différentes catégories et différents niveaux de responsabilité. Il est proposé dès lors de fixer, pour chaque emploi, une catégorie cible de référence. Cette catégorie déterminera le niveau de régime indemnitaire attribué, quand bien même l'agent affecté sur le poste ne dispose pas d'un grade de cette catégorie.

Parallèlement à cette opération de simplification, il est envisagé de définir l'entrée du régime indemnitaire par métier (et non plus par emploi) de manière à regrouper des typologies ayant des contraintes ou des caractéristiques identiques au titre des échelles de rémunération.

- ✓ Ainsi, par exemple les 37 chefs d'équipe (chefs d'équipe du Samu social, des carrossiers...) seront – ils regroupés en une seule famille définissant le niveau de leur régime indemnitaire.

Le poste occupé pourra justifier une majoration du régime indemnitaire à l'intérieur de la fourchette définie par métier pour tenir compte des contraintes spécifiques induites par l'emploi. L'annexe à la délibération définit les plafonds indemnitaires pour les 138 métiers de la collectivité.

4.2. Réduction des sous-groupes de fonction avec un ré-étagement des socles et des maxi

Dans le cadre de ce travail d'harmonisation, il est envisagé de simplifier et de ré-étager les montants des sous-groupes indemnitaires de manière à ce que les sommes attribuées puissent être différenciantes en fonction des échelles de responsabilité. Cette nouvelle architecture est déterminée de la manière suivante, en intégrant 4 groupes par catégorie. Dans le respect du principe de parité, les plafonds indemnitaires sont fixés en fonction des cadres d'emplois selon les orientations suivantes :

- ✓ Groupe 1 : 100% du plafond de l'IFSE au maximum.
- ✓ Groupe 2 : 85% du plafond de l'IFSE au maximum.
- ✓ Groupe 3 : 70% du plafond de l'IFSE au maximum.
- ✓ Groupe 4 : 50% du plafond de l'IFSE au maximum.

Dans le cas particulier où le montant ainsi calculé est inférieur au montant socle défini, le plafond indemnitaire est établi sur la base de la différence entre le montant maximum et le montant socle pour chaque groupe selon la même proportion pour chaque groupe. Les orientations ci-dessus s'appliquent aux plafonds spécifiques définis en application du principe de parité pour les agents logés.

Les montants socle sont ainsi identiques pour toutes les filières. Le montant maximum varie en fonction des plafonds indemnitaires déterminés par l'Etat. Le tableau suivant synthétise les évolutions en prenant la filière administrative comme référence (hors CIA).

	Groupe	Socle Modifié	Maximum modifié
A+	Groupe 1	19 600€	75 750€
	Groupe 2	17 600€	64 400€
	Groupe 3	15 700€	53 100€
	Groupe 4	13 700€	37 900€
A	Groupe 1	10 400€	39 600€
	Groupe 2	9 300€	33 700€
	Groupe 3	8 300€	27 800€
	Groupe 4	7 200€	19 800€
B	Groupe 1	5 300€	17 860€
	Groupe 2	4 800€	15 200€
	Groupe 3	4 200€	12 600€
	Groupe 4	3 700€	9 000€
C	Groupe 1	3 400€	11 600€
	Groupe 2	3 100€	9 900€
	Groupe 3	2 700€	8 200€
	Groupe 4	2 400€	5 800€

Un agent relevant d'un cadre d'emploi ne correspondant pas à la catégorie cible perçoit dans ce cadre un régime indemnitaire correspondant aux montants accordés au titre de l'emploi cible, dans la limite du plafond maximum de son cadre d'emplois selon le tableau figurant en annexe. Le plafond indemnitaire intègre le Complément Indemnitaire Annuel éventuel.

- ✓ Ainsi par exemple, un rédacteur territorial (Catégorie B) occupe une fonction de responsable de division (Groupe 3) dont la catégorie cible relève de la catégorie A. L'agent sera positionné sur la fourchette indemnitaire de la catégorie A dans la limite du plafond réglementaire défini pour son cadre d'emploi (rédacteur). Dans cet exemple, son régime indemnitaire sera fixé entre 8 300€ et 17 860€.

Cette nouvelle architecture permet un ré-étagement des socles et porterait de fait une réévaluation des agents les moins valorisés par rapport aux échelles de responsabilités existantes.

Le montant maximum du Complément Indemnitaire Annuel est fixé en fonction de la catégorie cible du métier dans la limite du plafond maximum du cadre d'emplois relevant du grade dont l'agent est titulaire. Il est identique quel que soit le groupe de fonction d'appartenance et correspond aux sommes suivantes :

- Métiers relevant de la catégorie A+ : 3000€ maximum quel que soit le groupe de fonction
- Métiers relevant de la catégorie A : 3000€ maximum quel que soit le groupe de fonction
- Métiers relevant de la catégorie B : 2000€ maximum quel que soit le groupe de fonction
- Métiers relevant de la catégorie C : 1000€ maximum quel que soit le groupe de fonction

4.3. Conséquences : une première harmonisation et la suppression de certaines majorations

Ces orientations permettent de fixer un nouveau classement des métiers par catégorie et échelle de responsabilité selon le tableau figurant en annexe.

Les agents dont le régime indemnitaire est inférieur au socle déterminé par rapport à leur métier d'appartenance bénéficient d'une augmentation et d'un alignement sur le minimum ainsi défini. Cette application permet de fixer une revalorisation au bénéfice de plus de 3400 agents correspondant à un coût de 2,5M€ environ en année pleine. Les plus bas salaires de la collectivité bénéficient à ce titre d'une augmentation et d'un réajustement de leur régime indemnitaire à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les Lignes Directrices de Gestion détermineront dans quelle mesure devra être pris en compte le décalage entre la catégorie cible dont relève le métier et la catégorie du grade dont l'agent est titulaire.

Avec cette nouvelle architecture indemnitaire intégrant pour toutes les catégories des échelles de variation entre un socle et un plafond en fonction des groupes, toutes les majorations antérieures assises sur l'existence d'un montant fixe de régime indemnitaire sont vouées à disparaître. Elles sont remplacées, dans l'attente d'un examen complet des postes, soit par l'attribution du montant socle lorsque les agents bénéficient d'un gain dans ce cadre en intégrant le montant de la majoration soit d'une garantie indemnitaire correspondant à la différence entre le montant socle et le montant antérieur dans les autres cas. Ainsi aucun agent ne perd avec cette refonte du cadre de gestion du RIFSEEP.

Seules les majorations suivantes sont conservées en raison de leur caractère transverse et de leur application uniforme au sein des directions de la Ville. Il est rappelé qu'une majoration ne vient pas compenser une sujétion déjà compensée par ailleurs.

4.3.1. Majoration pour Intérim

L'intérim de longue durée d'au moins 3 mois d'une mission supérieure à celle occupée ne correspondant pas à un fonctionnement normal de service (hors congés, RTT...) permet le bénéfice d'une majoration correspondant à 1500€ maximum par an.

Cette indemnité n'est pas automatique. Elle est soumise à une demande de la ligne hiérarchique matérialisée par une lettre de mission justifiant les raisons pour lesquelles l'indemnité d'intérim est sollicitée avec la date de début et la date de fin d'application. Elle doit correspondre à un fonctionnement dégradé du service pour lequel il est mis en place des solutions de fonctionnement plus normales même en cas d'absence prolongée. Pour cette raison, elle est limitée à une durée de perception de 12 mois maximum.

4.3.2. Majoration pour missions liées aux changements d'affectation très fréquents

Les fonctions définies selon une affectation spécifique (notamment « volant ») imposant des déplacements de manière récurrente de façon à assurer le remplacement des agents dans les services opérationnels donnent lieu à une majoration forfaitaire de 1500€ annuels (125€ par mois).

4.3.3. Majoration pour mission d'assistant de prévention, de formateurs internes, de référent spécifique

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 d'un montant de 300€ par an. Cette majoration est également appliquée au bénéfice du personnel qui, en plus de ses fonctions habituelles, est chargé d'animer des formations internes sur son temps de travail à la demande de la collectivité.

Plusieurs politiques transverses (égalité femme/homme, violences sexuelles et sexistes...) nécessitent des référents au sein de chaque direction. Ces référents pourront également bénéficier d'une majoration spécifique, selon des règles précisées par note de service.

4.3.4. Majoration pour la responsabilité d'une régie

Les agents responsables de la gestion d'une régie bénéficient d'une majoration dans les conditions suivantes. Les agents en position d'adjoint perçoivent une majoration à chaque période de remplacement éventuel. 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.

- ✓ Régie inférieure à 3 0 0€ : 400€ Brut annuels.
- ✓ Régie supérieure à 3000 € et inférieure à 18 0 0€ : 600€ Brut annuels.
- ✓ Régie supérieure à 18 000€ et inférieure à 1,5 M€: 1 200€ Brut annuels.
- ✓ Régie supérieure à 1, M€ : 2 400€ Brut annuels.

4.3.5. Majoration pour activités spécifiques aux opérations électorales et au recensement.

Les responsabilités particulières exercées par les agents de catégorie C 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.

Les agents participants 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 selon 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 € par an.
- ✓ 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,

4.3.6. Majoration pour contraintes objectives de travail

Des majorations spécifiques pourront venir reconnaître les contraintes objectives de travail réalisées dans le cadre des horaires normaux de travail (hors heures supplémentaires et astreintes) quel que soit le service dans lequel travaillent les agents concernés pour les éléments suivants :

- ✓ Travail en horaire régulier le dimanche et les jours fériés.
- ✓ Travail en horaire régulier la nuit (entre 22h et 6h)
- ✓ Travail régulier en horaires décalés

Ces majorations seront fixées au plus tard au 1er janvier 2025 à l'issue d'un travail d'analyse sur l'ensemble des directions de la Ville.

4.4. Des modalités de gestion harmonisées

Les modalités de gestion du Régime indemnitaire sur les différentes parts qui composent les indemnités versées aux agents sont synthétisées au sein du document figurant en annexe du présent rapport. Elles permettent de clarifier les règles et principes encadrant la gestion de ces indemnités.

5. Des perspectives d'évolution en 2024 et 2025

Aucune baisse de rémunération ne sera appliquée à l'occasion de l'application de la refonte du régime indemnitaire à la date du 1er janvier 2024 selon les orientations définies dans le présent rapport.

Le nouveau classement des métiers fera l'objet d'une information de chaque agent. Une analyse plus approfondie des métiers et des contraintes des postes sera réalisée avant la fin de l'année 2024 pour préciser cette classification et opérer des ajustements éventuels. Cette liste pourra être examinée chaque année de manière à prendre en compte les évolutions des attendus de chaque métier.

En complément, il sera mis en place des critères permettant de valoriser les profils des agents et de les placer dans la grille entre le socle et le plafond indemnitaire. La périodicité de cette évolution sera précisée dans ce cadre.

Les éléments permettant de fixer la part « engagement », assise sur le Complément Indemnitaire Annuel, établis au moment de l'entretien annuel seront également fixés à l'issue de ce travail d'analyse, en lien avec les partenaires sociaux.

6. Une prime exceptionnelle pour soutenir le pouvoir d'achat

Dans ses projections macro-économiques de juin 2023, la Banque de France souligne qu'«après avoir atteint un pic à 7,3 % en février 2023, l'inflation mesurée par l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) a globalement reculé depuis plusieurs mois, pour atteindre 6,0 % en glissement annuel en mai,-

Ces éléments ont pu justifier la mise en place de mesures exceptionnelles de manière à accompagner la rémunération des agents publics, majoration du point d'indice de 1,5% à compter du 1er juillet 2023 et attribution de 5 points d'indice à tous les agents, à partir de janvier 2024.

La ville de Marseille avait, dans sa séance du 30 septembre 2022, décidé de revaloriser le régime indemnitaire « de tous les emplois éligibles au RIFSEEP à l'exception des emplois fonctionnels » de manière à « prendre en compte la « tension du marché de l'emploi public et l'évolution des conditions économiques et sociales. » Cette revalorisation, d'un montant maximum de 420 € annuel est payée en 3 versements depuis le 1er octobre 2022.

Le montant forfaitaire de 420€ versé en trois versements sera remplacé à compter de l'année 2024 par un versement unique au mois de juin de chaque année d'un montant de 600€. Les modalités de mise en place de cette prime seront précisées et présentées lors d'un CST au cours du premier semestre 2024.

A titre exceptionnel, pour prendre en compte l'évolution de l'inflation sur l'année 2023, une majoration supplémentaire de 140€ au bénéfice des emplois éligibles au RIFSEEP est versée au mois de décembre 2023 de manière forfaitaire à l'ensemble des agents concernés dans la limite du plafond réglementaire de chaque cadre d'emplois. Cette prime exceptionnelle est versée aux agents en activité au 1^{er} décembre 2023 en un versement unique et au prorata du temps de travail sur la période comprise entre le 1^{er} et le 31 décembre 2023.

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.

- Un Régime Indemnitaire Socle (RIS) appliqué à l'ensemble des agents de la Ville de Marseille en fonction du métier exercé par l'agent, fixée par délibération et appliquée quel que soit le grade de l'agent.
- Une part Valorisation de l'Expérience et du Poste (RIP) permettant de reconnaître les contraintes des emplois ainsi que 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^{er} 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 occasionnels et des apprentis.

1.3. La garantie indemnitaire

Une garantie indemnitaire peut être 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 peut être 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 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 Supplémentaire ou temporaire d'activité notamment en application de l'article L332-23 du code de la Fonction publique).

1.5. La gestion de l'intérim

Dans l'hypothèse où un agent assume l'intérim d'une fonction supérieure de manière transitoire (absence prolongée ou vacance temporaire de poste nécessitant le remplacement impératif ne correspondant pas à un fonctionnement normal de service) et à la demande expresse de son manager du fait de la nature des missions transférées, il lui est appliqué une majoration d'un montant de 1500 euros brut annuel maximum payé mensuellement par douzième pour un intérim de direction (directeur, Directeur de pole, DAF) ou de service.

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 candidature 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 groupe de fonction du poste 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 groupe de fonction du poste 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 peut être 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..