

LA REFORME DU REGIME INDEMNITAIRE

Dans le cadre du cycle sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, il est proposé de remplacer la prime de fonctions et de résultats par un nouveau régime indemnitaire.

La mise en œuvre de la réforme s'étalera sur plusieurs années, en commençant en 2013 par la catégorie C de la filière administrative et la filière sociale.

I. Architecture du nouveau régime indemnitaire.

Le nouveau dispositif reposera sur une part principale mensuelle assortie d'un complément annuel.

II. Caractéristiques de l'indemnité

a) Les grands principes

L'indemnité **croisera des critères fonctionnels fondés sur les caractéristiques du poste et des critères liés à l'agent et à son parcours professionnel.**

Il s'agit de rompre avec la philosophie de la PFR, où le seul parcours professionnel valorisé est celui consistant à marquer à chaque changement de poste un accroissement significatif de responsabilités. Au contraire, le nouveau dispositif repose sur l'idée que des parcours ascensionnels accélérés ne résument pas la diversité des parcours.

Dans les faits, le parcours professionnel de l'agent est fait d'alternances entre des périodes d'approfondissement d'une technicité, des périodes de diversification de compétences, des périodes d'accroissement de responsabilités. En outre, le système indemnitaire doit favoriser l'investissement dans le capital humain que constituent les périodes de diversification de compétence et permettre également la meilleure conciliation possible entre vie personnelle et professionnelle dans une optique d'égalité professionnelle et de renforcement de la qualité de vie au travail ;

L'indemnité reposera sur une **formalisation précise des critères fonctionnels et des critères liés au parcours de l'agent.**

D'une part, afin de garantir la mise en œuvre de ces principes, elle devra définir des critères professionnels objectifs qui caractériseront les étapes qui jalonnent la carrière des agents:

- encadrement, coordination, pilotage ;
- technicité, expertise requise ;
- exposition du poste aux contraintes et sujétions extérieures et internes.

D'autre part, le régime indemnitaire devra tenir compte également de l'expérience accumulée par l'agent tout au long de son parcours professionnel, appréciée à l'occasion des changements de fonctions ou selon une périodicité déterminée en l'absence de changement de fonctions.

Concrètement, le nouveau régime indemnitaire permettra des gains indemnitaires en cas de changement de poste, avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité.

A la différence du système PFR, l'indemnité d'exercice des fonctions pourra également évoluer à la hausse pour tenir compte du changement de poste vers un poste à responsabilité et/ou technicité et/ou exposition équivalente au premier, pour tenir compte de l'enrichissement de l'expérience professionnelle de l'agent se traduisant par un retour sur investissement pour l'employeur plus important. De la même façon, l'indemnité pourra évoluer à la hausse pour accompagner un changement de poste destiné à acquérir de nouvelles compétences métiers.

Ainsi, le nouveau régime indemnitaire a vocation à favoriser les parcours professionnels des agents : le lien régime indemnitaire / parcours professionnel constitue un principe directeur fort.

La nouvelle indemnité a pour objectif de simplifier les régimes indemnitaires et de favoriser leur harmonisation afin de permettre des mobilités au sein de la fonction publique. Elle a également vocation à accompagner les agents dans le déroulement de leur carrière en tenant compte du développement de leur expertise et de la prise de postes aux responsabilités croissantes tout au long de leur parcours professionnel.

En vue de simplifier les politiques indemnitaires ministérielles, de les rendre plus lisibles et comparables, un **nombre limité de catégories de fonctions sera défini dans le cadre interministériel pour les corps interministériels et les corps relevant des statuts communs**. La limitation du nombre des catégories de fonctions doit également permettre des mobilités fonctionnelles sans perte de rémunération pour les agents.

EXEMPLES DE NIVEAUX DE FONCTIONS

Corps des attachés d'administration			
Poste sans encadrement et technicité moyenne	Poste à encadrement intermédiaire et à très forte technicité	Chef de bureau/adjoint au chef de bureau	Emplois fonctionnels GRAF
- pas d'encadrement - technicité moyenne - faible exposition	- technicité forte - exposition forte -encadrement intermédiaire	- encadrement (CB, ACB) ; - technicité exceptionnelle ; - postes éligibles au graf	

Corps des secrétaires administratifs		
Poste à technicité moyenne /sans encadrement	Poste à très forte technicité	Poste à encadrement /expertise
- rédacteur (technicité moyenne, faible exposition, sans encadrement) ;	-rédacteur (technicité particulière, exposition forte) ; -poste à responsabilité juridique/pénale particulière.	-adjoint chef de bureau ; -chef de section ; -technicité exceptionnelle.

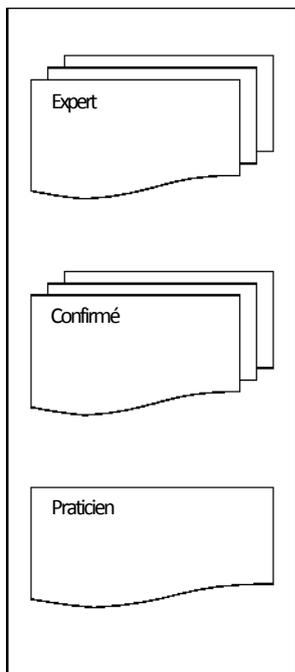
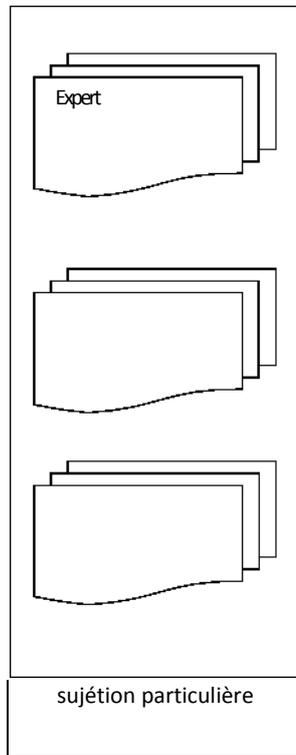
Corps des adjoints administratifs	
Poste à technicité /sujétions particulières	Poste à très forte technicité /sujétions particulières
-fonctions techniques -fonctions complexes	-encadrement -technicité-exposition exceptionnelles -[accueil]

b) Exemples de parcours de carrière : adjoints administratifs

Adjoint administratif (modèle A)

Poste sans technicité ou sujétions particulières

Poste avec technicité ou sujétions particulières



Confirmé

Praticien

Le dispositif permet de favoriser tout type de parcours professionnel, et sa dimension interministérielle permet également à tout agent de comparer sa situation avec les fonctions équivalentes dans d'autres ministères.

III. Le complément indemnitaire annuel

Le montant du complément indemnitaire annuel ne pourra représenter plus de 20% du plafond indemnitaire global.

Le complément indemnitaire annuel repose sur un taux pivot, fixé annuellement par chaque ministère, permettant de prendre en compte l'engagement professionnel de l'agent et sa participation au collectif de travail. Les attributions individuelles se font dans la limite d'un multiple du taux pivot. Ce coefficient multiplicateur est défini pour chaque ensemble de corps à statuts communs, par catégorie de fonctions. Il a vocation à croître avec le niveau hiérarchique des corps et les niveaux de responsabilités.

Une décision individuelle motivée et personnellement notifiée à l'agent est nécessaire pour attribuer à l'agent un montant individuel inférieur au coefficient multiplicateur du taux pivot, en cas d'insuffisance caractérisée dans la manière de servir. De la même façon, seule une décision individuelle circonstanciée peut permettre d'aller au-delà du coefficient multiplicateur du taux pivot.

IV. Architecture juridique

Quels textes pour définir la part principale de l'indemnité ?

- Le décret fixera les principes.

Pour chaque corps, les montants de l'indemnité sont déterminés au regard de critères professionnels, dans la limite d'un plafond applicable à la catégorie afférente aux fonctions exercées par l'agent et sans pouvoir être inférieur à un montant minimum fixé par grade ou statut d'emplois. Pour chaque corps interministériel, pour les corps à statut commun et pour les corps ministériels, un arrêté fixera :

- le nombre de catégories de fonctions,
- le plafond indemnitaire applicable à chaque catégorie,
- le plancher par grade pour fixer un minimum de rémunération ; -
le coefficient du complément indemnitaire

- Pour chaque corps interministériel et pour les corps à statut commun, une circulaire interministérielle précisera les grandes orientations méthodologiques pour le classement des emplois applicables à tous les ministères.
- Les circulaires ministérielles préciseront, pour chaque catégorie de fonctions, les marges de modulation qui seront utilisées.

IV Les garanties collectives et le rôle central des comités techniques

La politique indemnitaire du ministère, à savoir les marges de rémunération réellement utilisées pour chaque catégorie de fonctions sera présentée chaque année devant le comité technique compétent.

Ce dernier sera systématiquement consulté sur toute nouvelle adhésion au régime indemnitaire.

Un bilan annuel relatif à la mise en œuvre de cette indemnité sera présenté aux membres du CT ou, le cas échéant du CSFPE. Il présentera notamment les modalités de répartition des

fonctions entre les différentes catégories et les montants alloués et examinera les situations au regard du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces éléments ont vocation à être intégrés au sein du rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Le bilan annuel présentera également les modalités d'utilisation du complément annuel et notamment la proportion d'agents ayant fait l'objet d'une modulation en deçà du taux pivot du complément indemnitaire et au-delà du coefficient maximal de ce taux

VI Les modalités de transition vers l'IEF

La transition repose sur deux principes :

- Garantie de la rémunération mensuelle lors de la bascule jusqu'à la libération du poste par l'agent ;
- conversion dans un premier temps toutes les positions indemnitaires des agents dans le nouveau système.