



PRINCIPES DU REGIME INDEMNITAIRE DU SIRD

La mise en place du nouveau régime indemnitaire du SIRD date de 2003. Il a été axé sur le **niveau de responsabilité** exercée par les agents et non plus en fonction du grade ou de la catégorie. Le Régime Indemnitaire est donc défini en fonction de niveaux de responsabilité déterminé par la collectivité et non plus en fonction des catégories et grades. (sur un même niveau il peut y avoir des agents de catégorie B et C etc.....) C'est la reconnaissance de l'emploi au détriment du grade et de la catégorie.

A partir de la validation de ce principe, la collectivité a défini le nombre de niveau et les critères associés

Pour rappel : habituellement les petites collectivités ont 4 à 5 niveaux de régime, les moyennes 6 à 7 niveaux et les grosses collectivités 9 en moyenne. Mais le nombre de niveau est fonction de **l'analyse des postes** de la collectivité et de sa structuration.

Orientations générales

a) Prise en compte de l'ensemble des agents

Les agents titulaires et stagiaires à Temps Complet,

Les agents titulaires à Temps Non Complet et à temps partiel perçoivent le régime indemnitaire de façon proratisée.

Depuis 2006, le régime indemnitaire est étendu aux non titulaires permanents

b) définition des critères des niveaux de responsabilité

La prise en compte du niveau de responsabilité implique la définition de critères pour chaque niveau de responsabilité (voir document ci-joint)

c) L'absentéisme

le régime indemnitaire est soumis à des modalités de retenues en cas d'absence.

Les modalités de retenues pour les primes et les indemnités en cas d'absence sont déterminées comme suit :

Chaque jour d'absence au delà d'un délai de 30 jours calendaires d'absence dans les douze derniers mois cumulés, donne lieu à une retenue égale à $1/30^{\text{ème}}$ par jour ouvré d'absence du montant mensuel de la prime ou indemnité concernées.

Les absences suivantes ne donneront pas lieu à cette retenue :

- ⇒ les congés légaux et absences syndicales
- ⇒ les récupérations d'heures supplémentaires
- ⇒ les accidents de service (accident sur le lieu de travail et de trajet)
- ⇒ les congés légaux pour maternité

d) l'évaluation et la notation

Le versement du régime indemnitaire est lié à la manière de servir. L'évaluation de fin d'année servent de cadre de référence pour l'attribution du régime, et, ce en fonction des critères joints en annexe.

Depuis le 1/01/2006 les niveaux de responsabilité et les montants associés sont décrits ci-dessous.

Niveau 1de responsabilité: 80 € mensuel

- Agent d'exécution

Emplois concernés : agents d'accueil, gardiens de gymnase

Niveau 2de responsabilité : 100 € mensuel

- Agent d'exécution travaillant en autonomie, polyvalent, chargé de certaines activités spécifiques
- Emplois concernés : Assistant administratif,

Niveau 3 de responsabilité : 150 € mensuel

- Agents responsables de pôle d'activité : Ex : comptabilité,
 - Réfèrent projet, ex :prévention sécurité
 - Chef de service sans encadrement :
- Emplois concernés : Chef comptable, coordinateur Prévention-Sécurité, Conseiller-emploi

Niveau 4 de responsabilité 350 € mensuel

- Chef de service encadrant

Niveau 5 de responsabilité 400 € par mois

- .membre de la Direction

NIVEAUX DE RESPONSABILITE PROPOSITION DE CRITERES

NIVEAU 1

Agents d'application et d'exécution

NIVEAU 2

Agents d'application chargés d'activités spécifiques

Autonomie

Polyvalence

Aptitude au remplacement

Organisation de manifestations

Qualification technique

NIVEAU 3

Référent/chef de projet, chef de service sans encadrement

Autonome

Initiative

Responsable Partenariats externes

Expertise technique

NIVEAU 4

Responsable de service ou d'équipement (avec encadrement)

Encadrement du personnel du service

Coordination du service avec les autres services du SIRD

Pragmatisme et Innovation pour l'amélioration du service public

NIVEAU 5

Membre de la direction

Impulsion et mise en oeuvre des orientations définies par les élus

Pilotage

Coordination entre l'ensemble des services

EVALUATION

CRITERES PROPOSES POUR APPRECIER LA MANIERE DE SERVIR

Le régime indemnitaire est composé d'une part :

Une part mensuelle fixe identique correspondant à 80 % de l'indemnité prévue pour chaque agent.

Une part annuelle variable en fonction de l'évaluation (20 % de l'indemnité prévue pour chaque agent).

Les critères pour définir la manière de servir qui conditionne la part variable appliquée à chaque agent, dépendent de son classement dans les différents niveaux de responsabilité. Les principaux critères :

Niveaux de responsabilité 1

Critères retenus :

- La rigueur
- L'exécution des consignes de travail
- La ponctualité
- L'intégration dans l'équipe de travail
- Les relations avec les usagers

Niveaux de responsabilité 2

Critères retenus :

- Bonne application des fonctions dévolues
- la motivation
- Les relations avec les usagers
- Capacité à évoluer sur son poste de travail
- Transmission d'information
- Autonomie
- Aptitude au Remplacement

Niveaux de responsabilité 3

Critères retenus :

- Efficacité/ Respect des objectifs fixés
- Autonomie
- Développement des capacités et des performances
- Qualité des relations avec les partenaires et l'équipe de travail
- Développement de projets
- L'implication dans la collectivité

Niveaux de responsabilité 4

- Critères retenus :
- Efficacité/ Respect des objectifs fixés
 - la mise en œuvre des compétences transversales
 - Force de proposition /Implication dans la collectivité
 - Développement des compétences et des connaissances
 - Le Management des équipes
 - L'Expertise technique

Niveaux de responsabilité 5

- Critères retenus :
- Respect et réalisations des orientations définies par la collectivité
 - Veille stratégique (action publique, financière, ressources humaines, commande publique....)
 - Supervision du management des services
 - Coordination des services
 - Force de proposition,