

Agence Territoriale d'Ingénierie Publique

Extrait du procès-verbal des délibérations du Comité syndical

Séance du 14 décembre 2023
Sous la Présidence d'Isabelle DOLLINGER, Présidente

Effectif légal : 39

Quorum : 20

Délégués présents (titulaires) ou représentés (suppléants) : 16

Pouvoirs : 10

N° ATIP 27/2023

Contre : 0 voix

Abstentions : 0 voix

Pour : 26 voix

Résultats du vote : à la majorité simple des suffrages exprimés : **adopté à l'unanimité**

Objet : Mise à jour de la délibération d'approbation de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Madame la Présidente expose aux membres du Comité syndical :

La délibération 2018-21 du 4 décembre 2018 du Comité syndical a approuvé la mise en place à l'ATIP du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Les enjeux actuels liés à l'attractivité des métiers de l'ATIP et à leur montée en compétence ont conduit à entamer une réflexion sur des pistes d'évolution du régime indemnitaire.

Le premier volet de cette réflexion concerne uniquement les métiers exercés par les agents de catégorie B et C, qui représentent 75% des effectifs. Les évolutions proposées ont été présentées en Comité social territorial du 29 novembre et ont recueilli l'avis favorable des représentants du personnel.

La mise à jour de la grille des métiers de l'ATIP

Le développement de l'ATIP sur de nouvelles missions et l'évolution des outils se sont traduits par l'apparition dans les effectifs de nouveaux métiers. Par ailleurs, depuis la mise en place du RIFSEEP à l'ATIP, certains métiers historiques ont évolué – qu'il s'agisse de s'adapter à des contextes réglementaires toujours plus complexes ou d'accompagner la mise en place de nouveaux services rendus aux collectivités membres. Les classements des métiers dans les différents groupes devraient tenir compte de ces évolutions

Il est proposé de modifier en ce sens l'annexe 2 de la délibération du 4 décembre 2018 qui répartit les métiers de l'ATIP au sein des différents groupes métiers (cf. proposition d'évolution jointe en annexe).

La revalorisation des montants cibles du régime indemnitaire des métiers classés dans le groupe B

Rendre un service de qualité aux collectivités dans un contexte réglementaire mouvant entraîne une complexification des métiers de l'ATIP. Encouragés à monter en compétence et à se former de manière continue, les agents de catégorie B et C font preuve d'un engagement sans faille. Pour autant, avec une inflation conséquente et un tassement des grilles indiciaires, l'attractivité de l'ATIP et sa capacité à garder dans ses effectifs les agents qualifiés est un véritable enjeu. Dans ce cadre, une revalorisation du régime indemnitaire des métiers du groupe B est proposée, de manière à donner de nouvelles perspectives salariales aux agents. L'évolution proposée, qui va de 15 à 25% d'augmentation des montants cibles, concerne tous les métiers du groupe B – soit 75% des effectifs de l'ATIP. Elle entrerait en vigueur en octobre 2024.

Il est proposé de modifier en ce sens l'annexe 4 de la délibération du 4 décembre 2018 qui établit les montants d'IFSE par groupes métiers (cf. proposition d'évolution jointe en annexe).

La valorisation de la mobilité interne vers des métiers plus qualifiés

Aujourd'hui aucun dispositif n'existe pour valoriser la mobilité interne au sein de l'ATIP vers des fonctions à plus fortes responsabilités. Or l'objectif visé par le RIFSEEP à l'ATIP est de promouvoir l'acquisition de compétences et l'évolution vers des fonctions plus expertes.

Il est proposé de mettre en place une « **prime à la mobilité** », valorisant la montée en expertise, qui serait versée le temps que l'agent atteigne un montant de régime indemnitaire supérieur.

Il est proposé de modifier en ce sens l'annexe 3 de la délibération du 4 décembre 2018 qui définit les modalités individuelles d'attribution du RIFSEEP (cf. proposition d'évolution jointe en annexe).

La revalorisation de la sujétion collègue absent

La sujétion « collègue absent » a été mise en place à l'ATIP par délibération de décembre 2018. Elle valorise à hauteur de 150 euros par mois le travail supplémentaire réalisé au sein des équipes pour pallier l'absence d'un collègue – ou un recrutement qui tarde à intervenir.

Régulièrement répartie au sein des équipes concernées – elle peut être partagée au maximum entre 10 personnes, soit 15 euros par mois – elle a permis de faire face à bon nombre de crises en maintenant le niveau de service. Après cinq années, il est proposé de faire passer la sujétion de 150 à 300 euros par mois, et de modifier en ce sens l'annexe 3 de la délibération du 4 décembre 2018 jointe en annexe.

LE COMITE SYNDICAL :

Entendu l'exposé de Madame la Présidente,

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité social territorial réuni le 29 novembre 2023

APRES EN AVOIR DELIBERE, LE COMITE SYNDICAL :

- Autorise la mise à jour de la délibération du 4 décembre 2018 sur les points suivants :
 - o La mise à jour de la grille des métiers de l'ATIP en y intégrant les nouveaux métiers apparus depuis 2019 et en redéfinissant la répartition des métiers au sein des différents groupes.
 - o La revalorisation des montants de RIFSEEP des métiers du groupe B, exercés par les agents de catégories B et C
 - o La mise en place d'une majoration temporaire de RIFSEEP pour les agents qui évoluent en interne vers un métier à plus forte responsabilité
 - o La valorisation de la sujétion collègue absent à hauteur de 300 euros mensuels, à répartir au sein de l'équipe concernée
- Autorise la Présidente à fixer, par arrêté, à titre individuel, le montant alloué à chaque bénéficiaire.

Dit que :

La présente délibération fera l'objet d'un affichage au siège de l'ATIP durant deux mois.

La présente délibération sera transmise à Madame la Préfète du Bas-Rhin.

Pour extrait conforme

Fait à Strasbourg, le 14 décembre 2023

La Présidente,

Isabelle DOLLINGER