



D.2019.07.03.10.2

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU SYNDICAT MIXTE DES TRANSPORTS EN COMMUN
DE L'AGGLOMERATION TOULOUSAINE**

Séance du 03 Juillet 2019

10 - RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION**10.2 – Modalités de mise en place du RIFSEEP : cadres d'emplois des Administrateurs Territoriaux.**

L'an deux mille dix-neuf, le trois juillet à Toulouse Métropole, le Comité Syndical du Syndicat Mixte des Transports en Commun de l'Agglomération Toulousaine, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Michel LATTES, Président du Syndicat Mixte.

	PRESENTS	POUVOIR	ABSENTS EXCUSES
TOULOUSE METROPOLE			
ANDRÉ Gérard	X		
AUJOULAT Michel		X (M. Briand jusqu'au point 9.4)	X (a/c du point 10)
BRIAND Sacha	X	X (M. Chollet a/c du point 10)	
CARNEIRO Grégoire	X		
CHOLLET François	X		
DEL BORRELLO Marc	X		
GRASS Francis	X		
KELLER Bernard	X (du point 1.1 au point 4.12 et du point 9.1 au point 9.4)	X (M. Grass a/c du point 5.1 jusqu'au point 8.9 et a/c du point 10)	
LAGLEIZE Jean-Luc		X (Mme Marti)	
LATTES Jean-Michel	X		
MARTI Marthe	X		
MOUDENC Jean-Luc		X (M. Lattes)	
TRAUTMANN Pierre	X		
TRAVAL-MICHELET Karine	X		
SICOVAL			
AREVALO Henri	X	X (M. André a/c du point 1)	
LAFON Arnaud			X
SITPRT			
BACOU Denis	X		
GUYOT Philippe	X		
MURETAIN AGGLO			
ROUCHON Adeline		X (M. Suaud)	
SUAUD Thierry	X		

Monsieur le Président expose :

1) Les principes relatifs au RIFSEEP

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré pour les fonctionnaires d'Etat un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

En application du principe de parité entre les fonctions publiques prévu à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales sont tenues de transposer ce nouveau dispositif indemnitaire par délibération de leur assemblée délibérante, après avis de leur Comité Technique.

Le nouveau régime indemnitaire « RIFSEEP » est composé de deux volets :

- Une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) dont le montant est fixé, par catégorie, selon le niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions exercées par chaque agent ;
- Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, basé sur l'entretien professionnel annuel.

Ce dispositif a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence applicable à tous les fonctionnaires.

A ce titre, il s'inscrit dans la démarche de simplification du paysage indemnitaire dans la Fonction Publique.

Les principaux objectifs de cette réforme indemnitaire sont les suivants :

- Harmoniser l'architecture indemnitaire en le rendant plus souple, plus cohérente et transparente,
- Simplifier en réduisant le nombre de régimes indemnitaires applicables à chaque grade,
- Garantir un régime indemnitaire lisible et transparent pour les agents,
- Mieux reconnaître les niveaux de responsabilité,
- Valoriser l'exercice des fonctions, l'expertise, la technicité,
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience professionnelle,
- Réduire les disparités entre agents exerçant les mêmes fonctions et entre les filières.

Le nouveau régime indemnitaire proposé reposera ainsi sur les grands principes suivants :

- la valorisation des fonctions occupées et l'équité entre filières par une classification centrée sur les fonctions exercées.

Seuls la catégorie et le groupe de fonction détermineront désormais le montant du régime indemnitaire alloué, indépendamment du grade et de la filière d'appartenance.

- la valorisation de l'engagement professionnel et de l'assiduité au travers du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Tisséo Collectivités souhaite faire évoluer les dispositions figurant dans la délibération D.2018.12.12.10.05 relative à la mise en place du RIFSEEP pour le cadre d'emplois des Administrateurs Territoriaux. Pour ce faire il est proposé d'abroger la délibération précitée et de la remplacer par la présente.

L'annexe ci-jointe précise les modalités de mise en œuvre pour ce cadre d'emplois.

Après avoir recueilli l'avis du comité technique en date du 25 juin 2019, il est proposé au comité syndical de mettre en place ce dispositif de régime indemnitaire pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux en application du principe de parité entre les fonctions publiques prévu par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

Le Comité Syndical :

Entendu l'exposé de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré et à l'unanimité des votants :

ARTICLE 1 : DECIDE d'abroger la délibération D.2018.12.12.10.05 portant sur le RIFSEEP, pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, de d'approuver le dispositif selon les modalités et le planning de mise en œuvre définis en annexe ci-joint.

ARTICLE 2 : DECIDE de maintenir au titre du principe de libre administration des collectivités, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

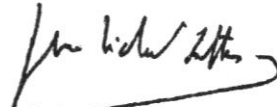
ARTICLE 3 : DIT que les crédits seront prévus et inscrits au budget.

ARTICLE 4 : DIT que la présente délibération sera transmise à Monsieur le Préfet pour contrôle de la légalité.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que
dessus,

Pour extrait conforme,

Le Président,



Jean-Michel LATTES

ANNEXE**Mise en œuvre du dispositif de régime indemnitaire (RIFSEEP)****Pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.****Le cadre réglementaire**

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
- Vu le Décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,
- Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
- Vu le 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,
- Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- Vu l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions 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

Les modalités de mise en œuvre

Article 1 : Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Le RIFSEEP est applicable au cadre d'emplois des Administrateurs Territoriaux.

Article 2 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- Une part fixe : l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle.
- Une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 3 : Les modalités de versement

Les agents admis à exercer les fonctions à temps partiel, les agents occupants à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leurs temps de travail.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- Congés annuels (plein traitement) ;
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- Congé de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement)

Il sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie conformément au principe de parité en vertu duquel une collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles de l'Etat.

Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi dont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement ;
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
- De l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE pourra être réexaminé :

- En cas de changement de groupe ou d'évolution des fonctions et des sujétions au sein du même groupe;
- Tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Lors de l'examen de révision prévu tous les 4 ans, l'augmentation sera limitée à 0.2 point du montant de référence du groupe de rattachement (socle indemnitaire) sous réserve des orientations prises en matière de politique de gestion des ressources humaines.

L'IFSE est versée mensuellement.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

La mise en œuvre se fera à compter du 1^{er} août 2019.

Article 5 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Les montants sont précisés ci-dessous.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel, le mois de versement sera déterminé par l'autorité territoriale. L'attribution du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 6 : Répartition par groupes de fonctions et montants (IFSE et CIA)

Le groupe de fonctions constitue la donnée de référence du nouveau dispositif indemnitaire.

Cadres d'emplois	Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
Administrateurs	A+1	Direction Générale – Emplois Fonctionnels
	A+2	Encadrement Supérieur, niveau élevé de responsabilité – Forte exposition

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions pour lesquels sont fixés les montants maximums applicables à chacune des parts sans dépasser le plafond global applicables aux corps de référence de la fonction publique d'Etat.

CADRE D'EMPLOIS	INDEMNITE DE FONCTIONS SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE)						C I A (Montants annuels)		PLAFOND RIFSEEP Tisséo Collectivités
	GROUPES	SOCLE ANNUEL	VARIATIONS	MENSUELS		ANNUELS MAXI	MINI	MAXI	ANNUELS MAXI
				MINI	MAXI				
Administrateur	A+1	18 400	De 1 à 3	2 400	4 600	55 200	0	2 880	58 080
	A+2	14 000	De 1 à 3	2 000	3 500	42 000	0	2 400	44 400