



D.2024.06.27.6.1

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

Séance du 27 Juin 2024

6 - RESSOURCES HUMAINES ET ORGANISATION

6.1 - Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les agents de Tisséo Collectivités – Compléments à la délibération D.2021.02.10.7.6 du 10 février 2021

L'an deux mille vingt quatre, le vingt sept juin dans la salle Métropole à Toulouse, 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.

	PRÉSENTS	POUVOIR	ABSENTS-EXCUSÉS
TOULOUSE METROPOLE			
ANDRÉ Gérard	X		
BOLZAN Jean-Jacques	X		
BRIAND Sacha	X pour le chapitre 7	X (M. Bolzan pour les chapitres 1-2-3-4-5-6-8)	
CARLES Joseph		X (M. Chollet)	
CARNEIRO Grégoire	X		
CHOLLET François	X		
GRASS Francis	X		
JOP Serge		X (Mme Ochoa)	
LATTES Jean-Michel	X		
MOUDENC Jean-Luc		X (M. Lattes)	
OCHOA Nina	X		
TERRAIL-NOVES Vincent		X (M. Trautmann)	
TRAUTMANN Pierre	X		
TRAVAIL-MICHELET Karine	X		
SICOVAL			
CHERUBIN Laurent	X		
LUBAC Christophe	X		
CC DES COTEAUX BELLEVUE			
SEMPERBONI Patrice	X		
CC LE GRAND OUEST TOULOUSAIN			
GUYOT Philippe	X		
MURETAIN AGGLO			
SUAUD Thierry		X (M. Terrisse)	
TERRISSE Jean-Marc	X		

Monsieur le Président expose :

1) Le cadre réglementaire

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- 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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
- Vu l'avis du comité technique en date du 19 janvier 2021,
- Vu la délibération du 10 février 2021 D.2021.02.10.7.6 portant sur la mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents de Tisséo Collectivités,
- Vu la délibération du 20 octobre 2021 D.2021.10.20.9.8 Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les agents de Tisséo Collectivités. Non cumul de l'Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recettes,
- Vu la délibération du 15 décembre 2021 D.2021.12.15.7.2 portant sur le temps partiel thérapeutique – Maintien du régime indemnitaire,
- Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 18 juin 2024,

2) Rappel des principes généraux relatifs au RIFSEEP

Le régime indemnitaire est un complément de rémunération distinct des autres éléments de rémunération que sont le traitement de base indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Ces trois éléments constituent les éléments obligatoires de la rémunération.

Le régime indemnitaire est facultatif et l'organe délibérant est seul compétent pour l'instituer.

L'assemblée délibérante fixe la nature, les conditions d'attribution, et le taux moyen des divers éléments du régime indemnitaire. Elle fixe le régime indemnitaire dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'Etat, en application du principe de parité (décret n°91-875 du 6 septembre 1991, modifié).

L'organe délibérant est également soumis au respect du principe de légalité.

Aucune prime ou indemnité ne peut en effet être attribuée en l'absence d'un texte l'instituant expressément.

L'autorité territoriale détermine les montants individuels dans la limite du crédit global, des montants plafonds et des critères d'attribution fixés par l'assemblée délibérante.

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 sur la base de l'entretien professionnel annuel.

Le nouveau dispositif 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 la rendant 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 sur les grands principes suivants :

- la **valorisation des fonctions occupées (niveau de responsabilité)**, et de l'expérience professionnelle, à travers l'indemnité de fonction, de sujétions, et d'expertise (IFSE) ;
Les groupes de fonction détermineront désormais le montant du régime indemnitaire alloué.
- la **valorisation de l'engagement professionnel et la manière de servir** au travers du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

3) Mise en place du nouveau régime indemnitaire applicable à l'ensemble des agents de Tisséo Collectivités

3-1 Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires exerçant leur fonction à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public exerçant leur fonction à temps complet, à temps non complet et à temps partiel lorsqu'ils bénéficient d'un CDD ou CDI.

N'entrent pas dans le champ d'application du présent régime indemnitaire :

- les contrats de droit privé
- les contrats d'apprentissage
- les contrats de vacataires
- les conventions de stage
- les contrats de collaborateurs de cabinet.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

Filière administrative

- administrateurs
- attachés
- rédacteurs
- adjoints administratifs

Filière technique

- ingénieurs en chef
- ingénieurs
- techniciens
- agents de maîtrise
- adjoints techniques

3-2 : La structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- une part fixe : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions, le niveau de responsabilité 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.

3-3 : 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 et réparti au sein des différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

La délibération du 10 février 2021 n°D.2021.02.10.7.6 portant sur la mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a prévu le maintien 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 pour donner suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant a été conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise à la mise en place du RIFSEEP.

Les groupes de fonction sont les suivants :

Groupes de fonctions	Fonctions – niveaux de responsabilité
Cadres d'emploi : ADMINISTRATEUR - INGENIEUR EN CHEF	
A1+	Emplois fonctionnels Direction Générale
A2+	Direction Niveau de responsabilité élevé – Forte exposition, encadrement de plus de 5 agents
Cadres d'emploi : ATTACHÉ - INGENIEUR	
A1	Direction-Direction adjointe Direction : Niveau de responsabilité élevé – forte exposition, encadrement de plus de 5 agents, communication Direction adjointe : plus de 5 ans de fonctions managériales auprès d'une équipe de plus de 5 agents au sein d'une direction de plus de 10 agents
A2	Direction-direction adjointe / Responsabilité de service Encadrement de service – Exposition et sujétions particulières
A3	Management de projet Expertise, gestion de projet
A4	Aide à la décision, gestion de dossier
Cadres d'emploi : RÉDACTEUR – TECHNICIEN	
B1	Responsabilité de service ou management de projet Encadrement ou gestion de projet
B2	Fonctions spécialisées Expertise
B3	Fonctions de gestion
Cadres d'emploi : ADJOINT ADMINISTRATIF - ADJOINT TECHNIQUE-AGENT DE MAITRISE	
C1	Fonctions spécialisées Encadrement ou expertise
C2	Fonctions opérationnelles Exécution

<i>MONTANTS EN EUROS (brut) Sur la base d'un temps complet</i>		IFSE Montant mensuel Minimum	IFSE Montant mensuel Maximum	IFSE Montant annuel	CIA ANNUEL Maximum	RIFSEEP ANNUEL Maximum
Cadres d'emploi : ADMINISTRATEUR - INGENIEUR EN CHEF						
A1+	Emplois fonctionnels / Direction Générale Direction Générale - Ingénieur en chef - Administrateur	2 400 2 400	4 560 4 165	54 720 49 980	700 700	55 420 50 680
A2+	Direction Niveau de responsabilité élevé – forte exposition, encadrement de plus de 5 agents	1 350	2 660	31 920	700	32 620
Cadres d'emploi : ATTACHÉ - INGENIEUR						
A1	Direction-direction adjointe Niveau de responsabilité élevé – forte exposition, encadrement de plus de 5 agents, communication Direction adjointe : plus de 5 ans de fonctions managériales auprès d'une équipe de plus de 5 agents au sein d'une direction de plus de 10 agents	1 350	2 660	31 920	700	32 620
A2	Direction-direction adjointe / Responsabilité de service Encadrement de service – exposition et sujétions particulières	900	1 960	23 520	700	24 220
A3	Management de projet Expertise	770	1660	19 920	700	20 620
A4	Aide à la décision, gestion de dossier	720	1400	16 800	700	17 500

Cadres d'emploi : RÉDACTEUR – TECHNICIEN						
B1	Responsabilité de service ou management de projet Encadrement ou gestion de projet	600	1 160	13 920	600	14 520
B2	Fonctions spécialisées Expertise	450	870	10 440	600	11 040
B3	Fonctions de gestion	360	710	8 280	600	9 120
Cadres d'emploi : ADJOINT ADMINISTRATIF - ADJOINT TECHNIQUE-AGENT DE MAITRISE						
C1	Fonctions spécialisées Encadrement ou expertise	360	700	8 400	500	8 900
C2	Fonctions opérationnelles Exécution	270	520	6 240	500	6 740

La répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA) figure en annexe de la présente délibération.

Le montant de l'IFSE pourra être réexaminé dans les trois cas suivants :

- en cas de changement de fonction ou d'évolution des fonctions et des sujétions impliquant une nouvelle fiche de poste ;
- en l'absence de changement de fonctions, tous les quatre ans, et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- cas des fonctions d'intérim d'encadrement ;

3-3.1 En cas de changement de fonction ou d'évolution des fonctions et des sujétions impliquant une nouvelle fiche de poste ;

Dans le cas d'une mobilité conduisant à une affectation dans un groupe inférieur, une IFSE dégressive sera appliquée à chaque avancement d'échelon jusqu'à atteindre le plafond du nouveau Groupe de fonction.

Exemple : cas d'un rédacteur principal 2ème classe (IM 441) assurant des fonctions d'encadrement d'un service – groupe fonction B1 – IFSE 1000€

Nouvelle situation : groupe B2 Fonctions spécialisées maxi IFSE 870€ brut mensuel

Changement d'échelon Indice Majoré 457 : + 78.76€ brut mensuel

► IFSE 921.21€ brut mensuel

Changement d'échelon Indice Majoré 466 : + 44.30€ brut mensuel

► IFSE 876.91€ brut mensuel

Changement d'échelon Indice Majoré 485 +92.84€ brut mensuel

► IFSE 870€ brut mensuel

3-3.2 En l'absence de changement de fonctions, tous les quatre ans, et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Afin de prendre en compte les acquis de l'expérience professionnelle et en l'absence de changement de fonctions, le montant de l'IFSE sera réexaminé **tous les quatre ans** par la hiérarchie de l'agent.

L'expérience professionnelle correspond aux compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) que l'agent a acquises par sa pratique dans les fonctions qu'il exerce. Elle ne correspond pas à l'ancienneté de l'agent matérialisée par les avancements d'échelon. Elle se distingue de l'engagement et de la manière de servir qui relèvent du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

En cas de revalorisation, l'IFSE sera augmentée de :

- 40€ brut mensuel (pour un temps complet) pour un agent de Catégorie A
- 50€ brut mensuel (pour un temps complet) pour un agent de Catégorie B
- 60€ brut mensuel (pour un temps complet) pour un agent de Catégorie C

dans la limite du plafond du groupe d'affectation de l'agent.

La 1^{ère} revalorisation interviendra au 1^{er} janvier 2025.

Pour les agents arrivés au cours de la période de référence des 4 ans, une proratisation sera réalisée sur la base du mois suivant la date d'arrivée de l'agent.

Exemples :

Date d'arrivée le 15 janvier 2022 : proratisation du mois de février 2022 à décembre 2024 pour la période de référence 2021-2024. Application janvier 2025.

Date d'arrivée 12 juin 2026 : proratisation du mois de juillet 2026 à décembre 2024 pour la période de référence 2025-2028. Application janvier 2029.

L'IFSE est versée mensuellement.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant la structure ou étant recrutés dans la structure en cours d'année sont admis au bénéfice de l'IFSE au prorata de leur temps de travail.

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

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 :

- Pendant les congés annuels, les congés maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption : l'IFSE sera maintenue intégralement
- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service et maladie professionnelle) : l'IFSE suivra le même sort que le traitement,
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE sera suspendu.

L'IFSE est maintenue en cas de temps partiel thérapeutique conformément à la délibération D.2021.12.15.7.2.

3-3.3 Cas des fonctions d'intérim d'encadrement

Pour les agents exerçant un intérim, un forfait est instauré allant de 70€ bruts mensuels à 120€ bruts mensuels, en fonction du niveau de responsabilité du poste dont l'intérim est exercé :

- intérim des fonction de DGA 120€ bruts mensuels,
- intérim des fonction de directeur 100€ bruts mensuels,
- intérim des fonctions de directeur adjoint ou responsable de service 70 € bruts mensuels.

Ces forfaits seront minorés de 20€ bruts mensuels si l'agent exerce l'intérim du responsable dont il est adjoint, cette mission d'intérim figurant déjà dans sa fiche de poste et faisant partie de ses missions.

L'« IFSE Intérim » sera versée mensuellement à compter du 1er jour du mois d'intérim et prendra fin le dernier jour de l'intérim, eu égard aux dates indiquées dans la lettre d'intérim.

Conditions à remplir :

- intérim supérieur à 2 mois consécutifs exercé par une seule personne ;
- formalisation par une lettre d'intérim signée par le Directeur ou la Directrice Générale des Services ;
- exercice de missions d'un niveau de responsabilité d'encadrement supérieur ou équivalent (exemple le directeur X assure l'intérim du directeur Y).

L'IFSE intérim sera versée sans prise en compte du plafond du groupe de l'agent assurant l'intérim.

Exemple : un chef de projet dont l'IFSE est de 1660€ assurant l'intérim de son directeur. Il percevra son IFSE A3 de 1660€ brut mensuel + 100€ brut mensuel soit un total de 1760 € (dépassement autorisé du groupe A3).

3-4 : 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 précédente.

Les montants attribués au titre du CIA n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Ils font l'objet d'une évaluation annuelle.

Le CIA est attribué sur la base des quatre critères suivants :

- **la qualité du travail** fourni (capacité à obtenir le résultat attendu dans les délais et critères de qualité définis, capacité à respecter les procédures, à prendre des initiatives, à être force de proposition...),
- **la relation aux autres** (capacité à travailler en équipe, à coopérer avec des partenaires internes ou externes...),
- **l'organisation et la réactivité** (capacité à organiser son travail en mode projet, à anticiper, à réagir rapidement et à évaluer son action),

- **l'engagement et la disponibilité** (implication dans les projets du service ou de la collectivité, participation active à la réalisation des missions, défense des intérêts de Tisséo Collectivités, absorption d'une charge de travail supplémentaire...).

Chacun de ces quatre critères est évalué par des points affectés correspondant à 5 niveaux, comme suit :

Niveaux Critères d'évaluation du CIA	Niveau 1 non satisfaisant	Niveau 2 à améliorer	Niveau 3 satisfaisant	Niveau 4 très satisfaisant	Niveau 5 exceptionnel
Qualité du travail	0	10	15	20	25
Relation aux autres	0	10	15	20	25
Organisation et réactivité	0	10	15	20	25
Engagement et disponibilité	0	10	15	20	25

L'attribution définitive des niveaux « très satisfaisant » et « exceptionnel » sera finalisée par la direction générale.

Le total cumulé des points définit le CIA attribué à l'agent.

La valeur du point par catégorie est de (en euro / brut) :

- catégorie A : 7 €
- catégorie B : 6 €
- catégorie C : 5 €

Considérant la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds du CIA sont fixés comme suit :

Groupes de fonction	Valeur du point x nombre de points maxi = Montant annuel maxi versé (brut)
Groupe A	7 x 100 = 700 €
Groupe B	6 x 100 = 600 €
Groupe C	5 x 100 = 500 €

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel, en une seule fois. Le mois de versement sera déterminé par l'autorité territoriale, au prorata du temps de présence et du temps de travail de l'agent. Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant la structure ou étant recruté dans la structure en cours d'année sont admis au bénéfice du CIA au prorata de leur temps de travail.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 :

- pendant les congés annuels, les congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou pour adoption : le CIA sera maintenu intégralement.
- en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service et maladie professionnelle) : le CIA suivra le même sort que le traitement.
- en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie et grève : le CIA sera suspendu.

3-5 : Les règles de cumul

L'IFSE et le CIA sont exclusifs par principe de tout autre régime indemnitaire de même nature.

L'IFSE est cumulable avec, notamment :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...)
- les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération, en application de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (prime de fin d'année proratisée en fonction du temps de présence effective),
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Après avoir recueilli l'avis du comité social territorial en date du 18 juin 2024, il est proposé au comité syndical d'approuver les modifications exposées.

Le Comité Syndical :

Entendu l'exposé de Monsieur le Président :

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

ARTICLE 1 : APPROUVE les modifications ci-exposées et s'appliqueront à compter du 1er septembre 2024.

ARTICLE 2 : COMPLETE la délibération du 10 février 2021 D.2021.02.10.7.6 portant sur la mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et la délibération du 20 octobre D.2021.10.20.9.8 portant sur le non cumul de l'Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recettes.

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