

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL

Création du S.I.V.U. par arrêté préfectoral du 4 avril 2000

Séance publique du 27 juin 2018

Membres en exercice : 8
Date de Publicité : 27 juin 2018

D/2018-006

Aujourd'hui, mercredi 27 juin 2018 à 9 heures, s'est réuni à son siège, 40 avenue de la Gare, à Bordeaux, le comité syndical sous la présidence de :

Madame Emmanuelle CUNY, Présidente du SIVU

Etaient présents :

A titre de titulaires :

Mesdames CUNY, MARCHAND, JAMET, BOUILHET et POITREAU et Monsieur LAMAISON

A titre de suppléant :

Pouvoir :

Monsieur BRASSEUR excusé avait donné pouvoir à Madame MARCHAND

Etaient excusés :

Mesdames BOISSEAU, LIRE, LABORDE, DARTEYRE, JARTY-ROY, WALRYCK, et RAUX et Messieurs du PARC, BRASSEUR et PRADELS

REÇU EN PREFECTURE

le 27/06/2018

Application agréée E-legalite.com

99_DE-033-253306187-20180627-D2018_006-D



SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE DE BORDEAUX-MERIGNAC

D-2018/006

DÉLIBÉRATION RELATIVE À LA MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Madame Emmanuelle CUNY, Présidente, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Constituant une des pierres angulaires du Projet d'Accord de Progrès Social, le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est le nouvel outil de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique. En effet, le système actuel est particulièrement complexe et fragmenté, ce qui nuit à sa lisibilité mais également à la mobilité des fonctionnaires.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création de ce nouveau dispositif a donc pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Les modalités de mise en œuvre sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014.

L'intégration des corps et emplois dans le nouveau dispositif se fait selon un mécanisme d'adhésion débuté en 2014, et qui devrait s'achever en 2019.

Afin de respecter la règle d'équité qui a toujours prévalu au SIVU, il a été décidé, en accord avec les partenaires sociaux, d'attendre que la majeure partie des décrets d'applications pour l'ensemble de la population, à laquelle ce droit a été ouvert aient été publiés. C'est le cas aujourd'hui.

Le RIFSEEP se compose de deux indemnités :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (*IFSE*), part obligatoire, qui repose sur les fonctions exercées et constitue l'indemnité principale. Cette part reprend donc, dans l'ensemble, le socle du précédent régime indemnitaire.
- Le complément indemnitaire annuel (*CIA*), part facultative, qui est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

La définition de la mise en œuvre du RIFSEEP fait partie intégrante de l'ensemble du travail réalisé dans le cadre de l'Accord de Progrès Social qui vient de vous être présenté. C'est pourquoi, il vous est proposé, au travers de la mise en place de la part facultative du RIFSEEP de permettre une valorisation salariale répondant à la redéfinition de l'organisation du travail, notamment au niveau de l'amplitude horaire, rendue nécessaire par l'évolution du SIVU.

Je vous propose donc de valider la mise en place, à compter du 1^{er} juillet 2018, des deux composantes (IFSE et CIA) du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

LE COMITE SYNDICAL

Vu le code général des collectivités territoriales ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique et notamment son article 39 ;
Vu la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique et notamment son article 38 ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136 ;
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifiée pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État ;
Vu les arrêtés ministériels du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 et du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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'État ;
Vu les différents arrêtés ministériels pris pour l'application aux différents corps concernés par cette délibération ;
Vu l'avis du Comité Technique en date du 11 juin 2018 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, La Présidente propose à l'assemblée d'instituer le Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, composé de deux parts, selon les modalités ci-après :

ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Bénéficiaire du RIFSEEP tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;

Sont concernés, les agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Attachés
- Ingénieurs
- Rédacteurs
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise
- Adjoint administratifs
- Adjoint techniques

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

• LE PRINCIPE

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

• LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES COTATIONS PAR CADRE D'EMPLOI

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois. Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions, dotés, pour certains, d'un ou plusieurs niveaux de cotation.

L'organigramme de ces fonctions et cotations, tels qu'il est défini pour la collectivité, est le suivant :

Cadre d'emploi	Groupe fonction	Cotation	Définition fonction
Catégories A Attaché Ingénieur	1		Directeur Général
	2		Directeur technique ou administratif
	3		Responsable pôle
	4		Adjoint Pôle ou Responsable ou Adjoint service
Catégories B Rédacteur Technicien territorial-	1	1	Responsable pôle
	2	1	Adjoint Pôle ou Responsable ou Adjoint service
		2	Responsable secteur
3		Technicité particulière	
Catégories C Agent de maîtrise Adjoint technique	1	1	Adjoint pôle ou Responsable secteur
		2	Chef d'équipe opérateur régleur
		3	Chef d'équipe
		4	Technicité particulière
	2	1	Opérateur régleur ou Opérateur d'hygiène
		2	Opérateur
Catégories C Adjoint administratifs	1		Assistant
	2		Gestionnaire
Catégories C Contractuels remplaçants	1		Opérateur régleur ou Opérateur d'hygiène ou Assistant
	2		Opérateur ou gestionnaire

• ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale qui procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions et à une cotation, selon la fiche de poste correspondant à sa fonction, conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois telle que présentée ci-dessus.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, les critères pris en compte pour l'établissement des fonctions et de leurs cotations sont les suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent, dans la limite du plafond individuel annuel, fixée par décret. L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Conformément à l'article 3 du décret susvisé, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent pourra faire l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Tous les quatre ans au vu de l'expérience acquise.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

• PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée chaque mois par parts égales.

ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

• LE PRINCIPE

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

• LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions et cotations. A chaque cadre d'emploi et groupe de fonctions correspondent les montants maxima définis par les textes.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

• ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel.

Ce coefficient d'attribution est déterminé annuellement, lors de l'entretien d'évaluation individuel, à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents, en fonction des critères suivants.

- Maîtrise technique ;
- Respect des procédures et/ou des délais ;
- Respect des directives managériales ;
- Organisation du travail : définition ou mise en œuvre ou gestion ;
- Esprit d'équipe ou capacités managériales ;
- Ponctualité, assiduité
- Communication

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Le montant individuel du CIA pour un agent ayant rempli les objectifs qui lui sont définis est de 25 % du montant maximal du cadre d'emploi auquel il appartient, en considérant la fonction et la cotation du poste occupé. Ce montant sera modulé, par l'autorité territoriale, à la hausse ou à la baisse, en fonction des éléments portés sur la fiche d'entretien professionnel.

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel pris chaque année à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels.

• PÉRIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA

Le CIA est versé une fois par an, à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels, durant le courant du 1^{er} semestre de chaque année.

ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS

Le montant maximal de ce complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée du régime indemnitaire total. Il est ainsi préconisé qu'il n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour la catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour la catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour la catégorie C

La somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

Les agents placés en position de congé longue maladie ou congé longue durée ne peuvent prétendre au versement du RIFSEEP. Les agents qui se voient appliqués un jour de carence, perdent le bénéfice du RIFSEEP durant cette journée, conformément aux textes en vigueur.

La part CIA étant liée à la réalisation de l'entretien professionnel annuel, les agents pour qui cet entretien n'aura pu être réalisé (agents absents plus de 6 mois dans l'année ou agents ayant moins de 6 mois de présence au 31 décembre) ne pourront en bénéficier.

La part CIA sera réduite ou supprimée pour tout agent ayant fait l'objet d'une sanction durant l'année considérée.

ARTICLE 6 - CUMUL

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

Le RIFSEEP peut se cumuler avec tous les éléments de rémunérations et primes définis par les textes, et notamment :

- Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)
- Les primes d'astreinte
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- Les indemnités horaires pour travail du dimanche et jours fériés
- L'indemnité compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA)
- La prise en charge de tout ou partie de l'abonnement aux transports en commun
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail
- Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (*emplois fonctionnels de direction, ...*)
- La nouvelle bonification indiciaire pour les agents ayant droit
- L'activité de formateur à titre accessoire...

ARTICLE 7 - CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 8 - MAINTIEN À TITRE INDIVIDUEL

Conformément aux textes en vigueur, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires, liées aux fonctions exercées et au grade détenu, est conservé au titre de l'IFSE augmenté, pour les agents percevant un montant supérieur à la cotation qui leur est applicable, par le versement d'une indemnité compensatrice jusqu'à ce que le montant précédemment acquis soit atteint ou jusqu'au départ de l'agent de la collectivité.

ARTICLE 9 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, il est décidé d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du 1^{er} juillet 2018.

En conséquence, toutes les précédentes délibérations relatives au régime indemnitaire de la collectivité, à l'exception des délibérations 2016/025 du 1^{er} décembre 2016, portant sur le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et 2017/018 du 15 novembre 2017, portant sur le régime indemnitaire des agents de la filière sanitaire et sociale, sont abrogées.

La Présidente,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de 2 mois à compter de sa réception par le représentant de l'État et sa publication.

Voix pour : 7
Voix contre : 0
Abstentions : 0

Fait et délibéré à Bordeaux, au siège du SIVU, le 28 juin 2018

La Présidente,



Emmanuelle CUNY

REÇU EN PREFECTURE

le 27/06/2018

Application agréée E-legalite.com

99_DE-033-253306187-20180627-D2018_006-D