

Règlement du régime indemnitaire du Syndicat des Mobilités de Touraine au 1^{er} mars 2019

COMITE TECHNIQUE du 7 février 2019

<u>SOMMAIRE DU REGLEMENT</u>	Page
<u>Article premier : Objet</u>	3
<u>Article 2 : Les bénéficiaires</u>	4
2-1 : Catégories d'agents concernés	4
2-2 : Agents exclus du bénéfice du régime indemnitaire	4
<u>Article 3 : Principes généraux et composantes du régime indemnitaire</u>	4
3-1 : La part Fonction de l'IFSE	5
3-2 : La part Ancienneté de l'IFSE	6
3-5 : Les attributions individuelles	6
3-5-a : L'attribution différentielle	6
3-5-b : Le complément indemnitaire annuel	7
<u>Article 4 : Détermination des montants des groupes fonctions</u>	7
4-1 : Dispositions générales	7
4-2 : Détermination des taux et montants individuels	7
<u>Article 5 : Modalités de liquidation</u>	8
5-1 : Prise en compte du temps de travail	8
5-2 : Prise en compte des absences	8
<u>Article 6 : Entrée en vigueur et dispositions transitoires</u>	8
Annexe 1 : Textes législatifs et réglementaires fixant les maxima réglementaires applicables aux personnels du syndicat au titre du régime indemnitaire	9
Annexe 2 : Définition des groupes fonctions	10
Annexe 3 : Répartition des emplois types dans les groupes fonctions	12
Annexe 4: Montants plafond par cadre d'emploi	15

Vu la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 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 portant création du RIFSEEP 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 le décret n° 2015-661 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Comité technique du 7 février 2019 ;

Article premier : Objet

Le présent règlement fixe le régime indemnitaire applicable au personnel du Syndicat des Mobilités de Touraine, conformément aux dispositions législatives et réglementaires susvisées.

Le régime indemnitaire constitue une part accessoire de la rémunération, distincte des autres éléments de rémunération que sont le traitement de base, s'il y a lieu le supplément familial, la nouvelle bonification indiciaire, ainsi que des primes et des indemnités non visées par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et l'article premier du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour son application, dont notamment la bonification indemnitaire, les primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières et au règlement des frais occasionnés par les déplacements professionnels .

Le montant maximal versé à chaque agent ne peut excéder celui qui serait versé à un fonctionnaire de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. Ce montant est déterminé par application des textes mentionnés à l'annexe 1.

Pour les personnels de catégorie A et B, pour lesquels le RIFSEEP n'a pas encore été adopté par arrêté ministériel pour les corps de fonctionnaires de l'Etat correspondants, le régime indemnitaire du syndicat instaure une structure indemnitaire similaire dans ses composantes en référence aux règlements en vigueur au 1^{er} mars 2019 dans l'attente de la parution des décrets.

Article 2 : Les bénéficiaires

2-1 : Catégories d'agents concernés

Le présent règlement s'applique à compter de leur nomination :

- aux agents titulaires et stagiaires, à temps complet, partiel ou non complet (au prorata de leur quotité de paye) en fonction dans la collectivité ;
- aux agents non titulaires de droit public recrutés sur un emploi permanent ainsi qu'aux collaborateurs de cabinet recrutés sur la base de l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 susvisée ;
- aux agents non titulaires de droit public recrutés pour assurer le remplacement momentané de personnel absent.

2-2 : Agents exclus du bénéfice du régime indemnitaire

N'ont pas droit au régime indemnitaire :

- les agents relevant du droit privé ;
- les personnels vacataires tels que mentionnés au dernier alinéa l'article 1^{er} du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

Le régime indemnitaire du Syndicat des Mobilités de Touraine fait application du RIFSEEP au regard du principe de parité avec les fonctionnaires de l'Etat.

Article 3 : Principes généraux

Le régime indemnitaire du Syndicat des Mobilités de Touraine instaure la mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertises (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Ces indemnités sont versées mensuellement

Le règlement du régime indemnitaire conduit à mettre en place une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertises (IFSE) visant à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité vise à valoriser l'exercice de fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire du Syndicat. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation précise des critères professionnels, et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Détermination des groupes fonctions :

Chaque emploi est réparti par groupes de fonctions -figurant en annexe 2 du présent règlement - au vu des critères professionnels suivants :

1. Autonomie-initiative

2. Responsabilité
3. Technicité - Expertise
4. Connaissances et expérience nécessaire

Les Sujétions : ce sont des contraintes particulières liées au poste Les sujétions ne rentrent pas en compte dans la détermination du groupe mais permettent de situer l'emploi à l'intérieur du groupe.

Répartition des emplois dans les groupes fonctions :

Chaque emploi est réparti dans les groupes de fonctions suivant les critères professionnels retenus. Cette classification est portée en annexe 3 du présent règlement.

Détermination des montants minima et maxima :

Les montants applicables aux agents de l'Etablissement sont fixés dans la limite des plafonds prévus par délibération du Comité syndical.

Composantes du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertises (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE) est versée en trois parts distinctes :

- la part fonction ;
- la part ancienneté ;
- et le cas échéant :*
- une attribution différentielle.

3-1 : La part Fonction de l'Indemnité de Fonction de Sujétions et d'Expertise

La part Fonction de l'Indemnité de Fonction de Sujétions et d'Expertise est un montant indemnitaire versé à chaque agent au regard des fonctions exercées.

Ce montant est déterminé au regard du classement dans l'un des types d'emplois déterminés et classés dans les 10 groupes fonctions

Son montant est au moins égal au montant minimum fixé par groupes fonctions

Majorations

Les agents exposés à des sujétions particulières dans le cadre de leur emploi bénéficieront d'une majoration de la part fonction de l'IFSE du fait de:

- contraintes horaires du cycle prévoyant un travail normal de nuit, dimanche et jours fériés ;

- contraintes physiques du poste occupé prévoyant l'exécution de travaux entraînant une usure physique ;
- missions présentant des risques d'accidents corporels et de lésions ;
- gestion d'une régie.

Cette majoration est un montant forfaitaire fixé selon un barème fixé par délibération.

3-2 : La part Ancienneté de l'Indemnité de Fonction de Sujétions et d'Expertise

La part Ancienneté de l'IFSE est un montant indemnitaire déterminé pour les agents en poste au 1er janvier 2019, date du transfert de la Métropole vers le syndicat, et qui, au titre des avantages acquis, ont fait le choix de monétiser un ou plusieurs jours d'ancienneté dans leur régime indemnitaire.

La valeur retenue pour la détermination du montant des jours d'ancienneté monétisé est la rémunération brute fiscale au 1^{er} janvier de l'année du droit d'option. Le montant de cette acquisition ne donne pas lieu à revalorisation au cours de la carrière de l'agent.

La part Ancienneté de l'IFSE est versée mensuellement.

3-3 : Les attributions individuelles

3-3-a : L'attribution différentielle

Une attribution différentielle est versée aux agents percevant antérieurement à la mise en place du régime indemnitaire un montant indemnitaire supérieur au montant maximum de la part fonction de l'IFSE de leur groupe fonction de référence.

La valeur retenue pour le montant indemnitaire antérieurement perçu est celle du mois précédent le mois de liquidation du nouveau régime indemnitaire.

La valeur retenue pour le montant indemnitaire de référence est celle du mois auquel se rapporte la liquidation.

L'attribution différentielle diminue lors de chaque augmentation du montant indemnitaire de référence de l'agent.

Elle disparaît lorsque ces augmentations cumulées sont égales ou supérieures à son montant.

3-3-b : Le Complément Indemnitaire Annuel - CIA

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est attribué aux agents ayant fait preuve d'une valeur et d'un investissement professionnels remarquables notamment au regard de l'atteinte des objectifs fixés et de situations ou d'actions exceptionnelles.

Le montant individuel est déterminé par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds réglementaires.

Le CIA fera l'objet d'un versement mensuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le Président fixe le montant mensuel du complément indemnitaire annuel.

Il pourra être versé pour une période (un à plusieurs mois) et selon une périodicité mensuelle fixées par l'autorité territoriale.

Le Président peut accorder des attributions supplémentaires dans les conditions prévues à l'article 4-2 ci-après.

Article 4 : Détermination des montants des groupes fonctions

4-1 : Dispositions générales

Le Comité syndical fixe sur proposition du Président, après consultation des organisations syndicales représentatives des personnels :

- le nombre et les montants des groupes fonctions ;
- le barème des majorations de la part fonction de l'IFSE du fait des sujétions de l'emploi occupé.

4-2 : Détermination des taux et montants individuels

La part Fonction de l'IFSE, la part Ancienneté de l'IFSE et le CIA sont fixés individuellement pour chaque agent par arrêté du Président.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions, au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le montant de l'attribution différentielle dont bénéficie s'il y a lieu un agent, est déterminé selon les modalités fixées à l'article 3-3-a ci-dessus.

Le Président peut accorder des attributions supplémentaires ou diminuer les montants de l'IFSE.

Ces mesures ont notamment pour objet de procéder à :

- une majoration marquant la reconnaissance d'une action ou d'une situation exceptionnelle ;
- une minoration prenant en compte un manquement manifeste dans la tenue du poste ;
- une compensation d'un niveau salarial reconnu lors d'un recrutement externe.

Toute mesure individuelle donne lieu à un arrêté nominatif exposant les motifs de la mesure, sa nature, son montant et/ou son mode de calcul, et le cas échéant, sa période d'application.

Article 5 : Modalités de liquidation de la part fonction de l'IFSE

5-1 : Prise en compte du temps de travail

Les agents à temps partiel ou à temps non complet bénéficient d'un régime indemnitaire au prorata de leur quotité de rémunération.

5-2 : Prise en compte des absences

L'IFSE est liquidée au prorata du traitement. Elle suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire, de Congé Longue Maladie, Longue Durée et Grave maladie. L'indemnité est maintenue en cas de maternité, paternité, adoption et autorisations d'absence (autorisées ou justifiée). Elle est supprimée en cas de disponibilité d'office à l'épuisement des droits à congés maladie.

Toute absence non justifiée engage la responsabilité de l'agent. Elle donnera lieu à service non fait ainsi qu'à une retenue correspondante sur le régime indemnitaire à raison d'1/30^{ème} par jour d'absence.

5-3 : Procédure de contrôle des arrêts de travail

Conformément au décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014, l'ensemble des primes et indemnités versées mensuellement (complément de traitement, primes de grade, indemnités de fonction et attributions individuelles) est pris en compte pour la réduction de la moitié de la rémunération en cas de dépassement du délai de 48 heures relatif à la transmission des arrêts de travail à l'Etablissement employeur.

En application du décret 87-602 du 30 juillet 1987, la Direction pourra procéder à des contre-visites ou des expertises médicales pour les agents par des médecins agréés.

Article 6 : Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur au 1^{er} mars 2019.

REGLEMENT DU REGIME INDEMNITAIRE DU SYNDICAT DES MOBILITES DE TOURAINE

ANNEXE 1

Textes législatifs et réglementaires fixant les maxima réglementaires applicables aux personnels du Syndicat au titre du régime indemnitaire.

Filière administrative :

Cadre d'emplois des attachés territoriaux :

Référence réglementaire RIFSEEP

Corps et grades équivalents	Arrêté fixant les montants	Arrêté du corps de référence
<u>Directeur territorial</u> : Directeur de préfecture	03/06/2015	17/12/2015
<u>Attaché territorial principal</u> : Attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (préfecture)		
<u>Attaché territorial</u> : Attaché		

Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux :

Référence réglementaire RIFSEEP

Corps et grades équivalents	Arrêté fixant les montants	Arrêté du corps de référence
Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer (préfectures)	19/03/2015	17/12/2015

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux :

Référence Réglementaire RIFSEEP

Corps et grades équivalents	Arrêté fixant les montants	Arrêté du corps de référence
Adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures)	20/05/2014	18/12/2015

Filière technique :

Cadre d'emplois des ingénieurs en chefs territoriaux :

Indemnité de performance et de Fonctions (IPF) des ingénieurs en chef :
Décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010 (JO du 31 décembre 2010) ; arrêté du 30 décembre 2010 (JO du 31 décembre 2010) ; arrêté du 16 février 2011 (JO du 16 mars 2011).

Prime de service et de rendement (PSR)
Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991) ; décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 (JO du 16 décembre 2009) ; arrêté ministériel du 15 décembre 2009 (JO du 16 décembre 2009).

Indemnité spécifique de service (ISS) :
Décret n° 2003-799 du 25 août 2003 (JO du 28 août 2003) modifié en dernier lieu par le décret n° 2014-1404 du 26 novembre 2014 (JO du 27 novembre 2014) ; arrêté du 25 août 2003 (JO du 28 août 2003) modifié en dernier lieu par l'arrêté du 31 mars 2011 (JO du 9 avril 2011) ; Circulaire n° NOR : INTB0000062C du 22 mars 2000.

Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux :

Prime de service et de rendement (PSR)
Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991) ; décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 (JO du 16 décembre 2009) ; arrêté ministériel du 15 décembre 2009 (JO du 16 décembre 2009).

Indemnité spécifique de service (ISS) :
Décret n° 2003-799 du 25 août 2003 (JO du 28 août 2003) modifié en dernier lieu par le décret n° 2014-1404 du 26 novembre 2014 (JO du 27 novembre 2014) ; arrêté du 25 août 2003 (JO du 28 août 2003) modifié en dernier lieu par l'arrêté du 31 mars 2011 (JO du 9 avril 2011) ; Circulaire n° NOR : INTB0000062C du 22 mars 2000.

Cadre d'emplois des techniciens territoriaux :

Prime de service et de rendement (PSR)
Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991) ; décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 (JO du 16 décembre 2009) ; arrêté ministériel du 15 décembre 2009 (JO du 16 décembre 2009).

Indemnité spécifique de service (ISS) :
Décret n° 2003-799 du 25 août 2003 (JO du 28 août 2003) modifié en dernier lieu par le décret n° 2014-1404 du 26 novembre 2014 (JO du 27 novembre 2014) ; arrêté du 25 août 2003 (JO du 28 août 2003) modifié en dernier lieu par l'arrêté du 31 mars 2011 (JO du 9 avril 2011) ; Circulaire n° NOR : INTB0000062C du 22 mars 2000.

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux :

Références réglementaires RIFSEEP

Corps et grades équivalents	Arrêté fixant les montants	Arrêté du corps de référence
Adjoints techniques du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer (préfectures)	28/04/2015	16/06/2017

**REGLEMENT DU REGIME INDEMNITAIRE
DU SYNDICAT DES MOBILITES DE TOURAINE**

ANNEXE 2

Définition des groupes fonctions

Catégorie A

Groupe	TYPES DE FONCTIONS
GrA4	Agents exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou chargé de projets structurants et/ou transversaux ou possédant une expertise rare et qui ne relèvent pas des autres groupes
GrA3	Agents exerçant des fonctions de direction de services non mutualisés ou chargés de grands projets
GrA2	Agents exerçant des fonctions de direction de services mutualisés ou direction générale adjointe, de management stratégique et d'arbitrage
GrA1	Agents exerçant des fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage

Catégorie B

Groupe	TYPES DE FONCTIONS
GrB3	Agent exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et/ou nécessitant une expertise ou une technicité professionnelle qualifiée
GrB2	Agents exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou dont le poste requiert une expertise ou une technicité hautement qualifiée
GrB1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et dont le poste requiert une expertise ou une technicité hautement qualifiée spécifique au poste ou chargé de projets structurants et/ou transversaux

Catégorie C

Groupe	TYPES DE FONCTIONS
GrC3	Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution
GrC2	Agents exerçant des fonctions d'encadrement d'équipe (premier niveau) ou des fonctions d'exécution dont le poste requiert des connaissances liées à une spécialité professionnelle
GrC1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement d'unité ou de secteur ou dont le poste requiert une expertise ou une technicité professionnelle spécifique

**REGLEMENT DU REGIME INDEMNITAIRE
DU SYNDICAT DES MOBILITES DE TOURAINE**

ANNEXE 3

Répartition des emplois-type dans les groupes fonctions

Les emplois type sont répartis selon les groupes de fonction suivants :

Catégorie A

GrA1
Directeur général des services
GrA2
Directeur des mobilités
GrA3
Directeur de service
GrA4
Chargé de communication
Chargé de mission/projet/étude

Catégorie B

GrB1
Chargé de mission/projet/étude
GrB2
Gestionnaire spécialisé
GrB3
Assistant/e de direction

Catégorie C

GrC1
Responsable de secteur
GrC2
Assistant/e de gestion
GrC3
Chargé d'accueil

MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE

Annexe 4 : Montants plafonds par cadre d'emplois

GROUPES DE FONCTIONS PAR CADRE D'EMPLOIS	MONTANTS MAXIMA ANNUELS DE L'I.F.S.E. EN EUROS (PLAFONDS)	MONTANTS MAXIMA ANNUELS DU C.I.A. EN EUROS (PLAFONDS)	TOTAL
CATEGORIE A			
Administrateurs territoriaux			
Groupe 1	49 980 €	8 820 €	58 800 €
Groupe 2	46 920 €	8 280 €	55 200 €
Groupe 3	42 330 €	7 470 €	49 800 €
Attachés territoriaux			
Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
Groupe 1 logement pour nécessité absolue de service	22 310 €	6 390 €	28 700 €
Groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
Groupe 2 logement pour nécessité absolue de service	17 205 €	5 670 €	22 875 €
Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
Groupe 3 logement pour nécessité absolue de service	14 320 €	4 500 €	18 820 €
Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
Groupe 4 logement pour nécessité absolue de service	11 160 €	3 600 €	14 760 €
CATEGORIE B			
Rédacteurs territoriaux			
Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
Groupe 1 logement pour nécessité absolue de service	8 030 €	2 380 €	10 410 €
Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
Groupe 2 logement pour nécessité absolue de service	7 220 €	2 185 €	9 405 €
Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
Groupe 3 logement pour nécessité absolue de service	6 670 €	1 995 €	8 665 €
Assistants territoriaux socio-éducatifs			
Groupe 1	11 970 €	1 630 €	13 600 €
Groupes 2 et 3	10 560 €	1 440 €	12 000 €
Animateurs territoriaux			
Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
Groupe 1 logement pour nécessité absolue de service	8 030 €	2 380 €	10 410 €
Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
Groupe 2 logement pour nécessité absolue de service	7 220 €	2 185 €	9 405 €
Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
Groupe 3 logement pour nécessité absolue de service	6 670 €	1 995 €	8 665 €
CATEGORIE C			
Adjoint administratifs territoriaux			
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe 1 logement pour nécessité absolue de service	7 090 €	1 260 €	8 350 €
Groupes 2 et 3	10 800 €	1 200 €	12 000 €
Groupes 2 et 3 logement pour nécessité absolue de service	6 750 €	1 200 €	7 950 €
Agents de maîtrise territoriaux			
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe 1 logement pour nécessité absolue de service	7 090 €	1 260 €	8 350 €
Groupes 2 et 3	10 800 €	1 200 €	12 000 €
Groupes 2 et 3 logement pour nécessité absolue de service	6 750 €	1 200 €	7 950 €
Adjoint techniques territoriaux			
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe 1 logement pour nécessité absolue de service	7 090 €	1 260 €	8 350 €
Groupes 2 et 3	10 800 €	1 200 €	12 000 €
Groupes 2 et 3 logement pour nécessité absolue de service	6 750 €	1 200 €	7 950 €
Adjoint territoriaux d'animation			
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe 1 logement pour nécessité absolue de service	7 090 €	1 260 €	8 350 €
Groupes 2 et 3	10 800 €	1 200 €	12 000 €
Groupes 2 et 3 logement pour nécessité absolue de service	6 750 €	1 200 €	7 950 €