

## CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE TARN-ET-GARONNE

**EXTRAIT du REGISTRE des  
DELIBERATIONS de l'ASSEMBLÉE****2ÈME REUNION DE 2018****Séance du 4 et 5 avril 2018**

CD20180404\_28

id. 3873

*Les quatre et cinq avril deux mille dix huit, les membres du Conseil Départemental légalement convoqués se sont réunis à l'Hôtel du Département, sous la présidence de M. Christian ASTRUC, Président du Conseil Départemental.*

*Présents :*

*M. ALBUGUES, M. ASTRUC, Mme BAULU, M. BAYLET, M. BERTELLI, M. BESIERS, Mme BOURDONCLE, Mme COLOMBIE, Mme DEBIAIS, M. DEPRINCE, M. DESCAZEAUX, Mme FERRERO, M. GONZALEZ, M. HEBRARD, Mme JALAISE, Mme LE CORRE, M. MARDEGAN, Mme MAURIEGE, Mme MORVAN, M. ROGER, Mme SARDEING-RODRIGUEZ, Mme TURELLA-BAYOL, M. VIGUIE, M. WEILL*

*Absent(s) représenté(s) :*

*Mme BAREGES (pouvoir à Mme FERRERO), M. BEQ (pouvoir à Mme TURELLA-BAYOL), Mme CABOS (pouvoir à M. BERTELLI), M. HENRYOT (pouvoir à Mme MAURIEGE), Mme NEGRE (pouvoir à M. ROGER), Mme RIOLS (pouvoir à M. HEBRARD)*

*Nombre de membres du Conseil Départemental : 30*

*Quorum : 16*

*Le quorum légal étant atteint, l'Assemblée départementale peut valablement délibérer.*

**PERSONNEL DÉPARTEMENTAL  
ACTUALISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE  
MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE  
DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE  
L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié par le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 instaure pour les fonctionnaires de l'État un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

En application de ces décrets et en vertu du principe de parité édicté par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le Département de Tarn-et-Garonne est tenu de délibérer pour mettre en place ce nouveau régime indemnitaire qui a vocation à se substituer au régime indemnitaire actuel des agents du département au fur et à mesure de la parution des textes d'application.

Le nouveau régime indemnitaire se compose :

- d'une part principale obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), liée à la manière de servir de l'agent et qui n'est donc pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre,

Il est donc proposé de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois existant dans la collectivité.

## **I/ DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES**

### **1°) LES OBJECTIFS**

Les objectifs poursuivis par le Conseil départemental sont de :

- se conformer au nouveau cadre législatif et réglementaire,
- introduire une politique salariale plus équitable, objective et transparente par la prise en compte de la place des fonctions dans l'organigramme,
- garantir aux agents le maintien de leur régime indemnitaire actuel sur les fonctions occupées.

### **2°) LES BÉNÉFICIAIRES**

Le RIFSEEP est attribué aux agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale ou d'autres fonctions publiques en situation de détachement à

temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail).

La collectivité souhaite également que le RIFSEEP soit versé aux agents contractuels de droit public qui perçoivent avant l'entrée en vigueur du RIFSEEP les primes et indemnités et ce, dans les mêmes conditions que les agents titulaires.

### 3°) MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Lors de la mise en œuvre du RIFSEEP, la collectivité s'engage au maintien, à situation constante, dans l'IFSE du régime indemnitaire de l'agent versé au titre de l'année 2017. Les primes et indemnités versées au moment de l'application du RIFSEEP sont garanties aux agents bénéficiaires à titre individuel.

En cas de réorganisation conduisant à une mobilité non choisie par l'agent sur une fonction générant un régime indemnitaire inférieur à celui perçu par l'agent, ce dernier conservera à titre dérogatoire et individuel l'IFSE dont il bénéficiait antérieurement à son changement de fonction.

### 4°) CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération **est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.**

En conséquence, le RIFSEEP se substitue aux primes existantes suivantes liées aux fonctions et à la manière de servir :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (I.F.R.S.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),

- la prime de fonction informatique,
- l'indemnité pour travaux dangereux, incommodes, salissants et insalubres.

En revanche, le RIFSEEP pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- l'indemnité pour travail dominical et jour férié,
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs, d'avances et de recettes,
- l'indemnité dégressive de CSG,
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Ces listes ne sont pas exhaustives et sont susceptibles d'être modifiées et/ou complétées par l'autorité territoriale, du fait notamment des évolutions législatives et réglementaires.

## **5°) CALENDRIER D'ADHESION AU RIFSEEP**

Pour les cadres d'emplois pour lesquels les textes de retranscription ne sont pas encore publiés à la date d'effet de la présente délibération, il convient de se référer aux textes applicables actuellement pour les indemnités afférentes. L'assemblée départementale aura à délibérer sur l'extension du RIFSEEP à de nouveaux cadres d'emplois après avis du comité technique.

## **II/ MISE EN OEUVRE DE L'IFSE**

### **1°) CADRE GENERAL**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) qui repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

L'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau de technicité ou les sujétions auxquelles les agents sont soumis dans l'exercice de leurs fonctions. Elle a été définie selon les critères réglementaires suivants adoptés repris dans les indicateurs de cotation :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Cette indemnité reposera sur des groupes de fonctions à partir des catégories indiciaires (A, B et C) au nombre de :

- 4 groupes de fonctions pour la catégorie A (A1 à A4, A1 étant le niveau de fonctions le plus élevé de la collectivité),
- 3 groupes de fonctions pour la catégorie B (B1 à B3, B1 étant le niveau le plus élevé en catégorie B),
- 2 groupes de fonctions pour la catégorie C (C1 à C2, C1 étant le groupe le plus élevé en catégorie C).

Le montant attribué dépend du rattachement de l'emploi occupé par l'agent à l'un des groupes de fonctions définis en annexe 1. La collectivité procédera au rattachement des agents à un groupe de fonctions au regard de la nature de l'emploi exercé.

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

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'État.

## **2°) CONDITIONS DE VERSEMENT**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel correspondant au montant défini.

L'attribution individuelle se fera à partir de la méthode de cotation définie et eu égard au groupe de fonctions, dans la limite des plafonds réglementaires prévus pour les corps de référence de l'État (annexe 2).

## **3°) CONDITIONS DE REEXAMEN**

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement d'emploi ou de fonctions ;
- tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;

- en cas de changement de cadre d'emplois, suite à une promotion ou à la réussite d'un concours ou à un examen.

Le principe du réexamen conforme au décret du 20 mai 2014 sera mis en œuvre dans les conditions fixées par la réglementation.

Ce réexamen n'implique pas une revalorisation systématique qui est laissée à la seule appréciation de l'autorité territoriale.

Un nouvel arrêté individuel sera notifié à l'agent en cas de changement de groupe de fonctions ou de nouveau montant fixé pour l'IFSE.

#### **4°) CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

Les agents relevant des cadres d'emplois ayant fait l'objet de textes de retranscription à la date d'effet de la présente délibération se verront appliquer l'IFSE, dans la limite des plafonds réglementaires présentés en annexe 2.

#### **5°) MODULATION DE L'IFSE**

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel de droit ou sur autorisation ainsi que pour les emplois à temps non complet.

Il sera également proratisé en fonction du temps de présence sur le mois de l'agent (arrivée ou départ en cours de mois).

Concernant les situations de congé, le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État, dispose que le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires et aux contractuels est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés annuels, congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant pour adoption, congé de maladie ordinaire, congé pour accident de service/accident de travail ou de maladie professionnelle/contractée en service. S'agissant d'agents placés en congé de maladie ordinaire à demi-traitement, l'IFSE sera maintenue intégralement.

En revanche, ce principe n'est pas retenu pour les situations de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie pour lesquels le versement de l'IFSE est suspendu.

Lorsque l'agent est placé en longue maladie, longue durée ou grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle/contractée en service, les montants de l'IFSE versés pendant ce congé lui demeurent acquis. Il n'y a pas en revanche de versement de

l'IFSE pour la ou les périodes de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie ultérieures.

### **III/ MISE EN OEUVRE DU CIA**

#### **1°) CADRE GENERAL**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Il est proposé d'appliquer un montant annuel unitaire, en euros bruts, et sans distinction de catégorie A, B ou C ni de fonctions pour le CIA.

A compter de 2019, année de mise en œuvre, le montant maximal proposé à l'Assemblée est de 300 € pour chacun des agents concernés par le périmètre d'application.

Ce montant pourra être modifié ultérieurement par délibération de l'Assemblée départementale.

Le versement de ce complément indemnitaire, qui interviendra à compter de 2019, est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale, sur proposition du responsable hiérarchique évaluateur, et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

#### **2°) BENEFICIAIRES**

Le CIA est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail). Il s'applique également aux contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail). concernés par l'évaluation professionnelle dont les modalités ont été définies par le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015.

#### **3°) CONDITIONS DE VERSEMENT**

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel en une seule fois après la période des entretiens professionnels dans la limite des plafonds fixés réglementairement.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre. Il reste à l'appréciation de l'évaluateur qui peut moduler le versement individuel de 0 à 300€.

Les sommes non versées à un agent ne pourront pas être attribuées à un autre agent.

#### **4°) CRITERES DE PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR**

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard de l'efficacité et de la réalisation des objectifs d'une part et d'autre part, des compétences et savoir-être des agents,

L'efficacité et la réalisation des objectifs sont appréciées notamment au regard de :

- la ponctualité et du respect des horaires,
- la capacité à prendre des initiatives et à faire évoluer ses pratiques,
- la réalisation des objectifs fixés par l'évaluateur pour l'année de référence de versement du CIA

Quant aux compétences et au savoir-être, elles seront analysées au travers :

- du respect des consignes et directives de la hiérarchie,
- de la qualité du travail effectué,
- du sens de la réserve et de la discrétion professionnelle.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel portant sur l'année venant de s'écouler.

#### **5°) CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, selon le montant unitaire préalablement voté en assemblée, dans la limite des plafonds réglementaires définis par les arrêtés ministériels pris pour l'application aux corps de l'État. Ces montants sont joints en annexe 2 de la présente délibération.

#### **6°) MODULATION DU CIA**

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel de droit ou sur autorisation ainsi que pour les emplois à temps non complet.

Lorsque l'agent quitte la collectivité en cours d'année, pendant la période de la campagne d'évaluation fixée par la collectivité, il percevra le montant défini par son responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel. En revanche, lorsque l'agent est parti en cours de période de référence pour les entretiens professionnels et avant le lancement de la campagne d'évaluation, il ne pourra pas percevoir le CIA en raison de

l'impossibilité pour l'évaluateur de pouvoir évaluer les compétences sur toute la période de référence.

S'agissant des nouveaux agents recrutés dans notre collectivité à une date antérieure à la période d'évaluation, ils percevront le CIA sous réserve d'avoir accompli 6 mois minimum sur la période de référence.

En cas de mobilité des agents en cours d'année, le CIA sera défini par l'évaluateur du service dans lequel l'agent a accompli la plus grande partie de son activité.

L'absentéisme d'un agent n'implique pas la proratisation du versement du complément indemnitaire. Il n'y aura donc pas d'impact.

#### **IV/ MISE EN PLACE D'UN PLAN DE CONVERGENCE**

La collectivité souhaite lisser les régimes indemnitaires des agents en poste qui occupent des fonctions identiques, situées dans le même groupe de fonctions, sur le montant de l'IFSE cible lorsque l'IFSE cible est supérieure à l'IFSE actuelle versée aux agents en fonction. Sont également concernés par le plan de convergence les agents qui sont dans une situation de faisant fonction.

Ce plan de convergence sera matérialisé par la constitution d'une enveloppe établie annuellement en fin d'exercice et abondée par les différentiels financiers en faveur de la collectivité entre les IFSE des agents quittant la collectivité et ceux leur succédant comme des IFSE des agents non remplacés.

Les sommes ainsi constituées permettront sur plusieurs années d'effectuer un rattrapage selon les politiques prioritaires et les capacités budgétaires de la collectivité avec l'objectif d'une plus grande équité.

#### **V/ DATE D'EFFET**

La présente délibération prendra effet au 1<sup>er</sup> juin 2018.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté dans le respect des dispositions contenues dans le présent rapport.

#### **VI/ DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT ET A LA GARANTIE DE MAINTIEN INDIVIDUEL**

A compter de la date d'entrée en application du RIFSEEP, le présent rapport abroge au fur et à mesure de l'application du RIFSEEP aux agents concernés l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place

antérieurement au sein du département, à l'exception de ~~ces cumulables avec le~~ RIFSEEP.

Les agents présents dans la collectivité au moment de la mise en œuvre du RIFSEEP conservent à titre individuel sur leurs fonctions actuelles le régime indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions antérieures.

## **VII/ CREDITS BUDGETAIRES**

Les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

\*

\* \*

Vu le rapport de Monsieur le Président,

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°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup>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, modifié par le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 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 et les arrêtés pris en application dudit décret,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu les délibérations instaurant un régime indemnitaire en date des 28, 29 janvier 2015 et 30 novembre 2015,

Vu l'avis du comité technique en date du 30 mars 2018,

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'avis de la commission affaires générales, personnel,

Vu l'avis de la commission des finances,

Après en avoir délibéré,

## **LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL**

- Décide d'instaurer l'IFSE (indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise) et le CIA (complément indemnitaire annuel) selon les termes suivants :
  - l'ensemble des bénéficiaires précités, à savoir les agents du département titulaires, stagiaires ainsi que les contractuels en poste comme ceux à venir, bénéficient du nouveau régime indemnitaire à compter de sa date d'effet fixée au 1<sup>er</sup> juin 2018,
  - les primes et indemnités versées au moment de l'application du RIFSEEP sont garanties aux agents bénéficiaires à titre individuel,
  - le RIFSEEP est applicable aux agents relevant des cadres d'emplois pour lesquels les textes définissent déjà les montants plafond,
  - pour l'IFSE, les groupes de fonction sont déterminés par catégorie (A, B et C),
  - le montant de l'IFSE est défini selon les conditions de cumul présentées ci-dessus, et ce, dans le respect des plafonds réglementaires tels que présentés en annexe,
  - le montant de l'IFSE correspond aux primes et indemnités versées aux agents éligibles au RIFSEEP lors de l'entrée en vigueur du nouveau régime indemnitaire. Les nouveaux entrants se verront appliquer l'IFSE en vigueur. En cas de changement de fonction postérieur à l'application du RIFSEEP, les agents se verront appliquer le montant de l'IFSE défini selon les critères professionnels liés aux fonctions, dans le respect des plafonds réglementaires qui figurent en annexe,
  - un plan de convergence sera mis en place à compter de 2019 afin de lisser vers l'IFSE cible les régimes indemnitaires des agents occupant des fonctions identiques, situées dans le même de groupe de fonctions et qui perçoivent une IFSE inférieure à l'IFSE cible. Sont également concernés par le plan de convergence les agents qui sont dans une situation de "faisant fonction",

- ce plan de convergence sera établi annuellement en fin d'exercice dans les conditions définies ci-dessus et présenté en comité technique puis en assemblée,
  - en cas de mobilité non choisie issue d'une réorganisation, les agents conserveront l'IFSE applicable avant ce changement,
  - la mise en place du CIA, dont le versement est annuel, est prévue à partir de la fin de l'année 2019, sur la base des critères prédéfinis et évalués lors de l'entretien professionnel annuel. Les évaluateurs seront sensibilisés et accompagnés pour la mise en place de ce dispositif. Le montant maximum annuel est de 300 € bruts par agent bénéficiaire. Pour les nouveaux arrivants, une période minimale de 6 mois de présence dans la collectivité sur la période d'évaluation ouvrira le droit à ce versement,
  - les montants de l'IFSE et du CIA sont proratisés en fonction du temps de travail des agents et/ou selon la date de prise de fonction,
  - les primes et indemnités peuvent être revalorisées dans les limites fixées par les textes de référence,
  - la date d'entrée en vigueur est arrêtée au 1<sup>er</sup> juin 2018 pour les agents relevant de cadres d'emplois ayant fait l'objet d'un texte de transposition,
- Donne pouvoir à Monsieur le Président pour signer tout document nécessaire à l'application de la présente délibération.

P : 16

C : 11

A : 3

Adopté.

Le Président du Conseil Départemental,

Christian ASTRUC