

DÉLIBÉRATION N° DEL-24-046

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

EXTRAIT DU REGISTRE des délibérations du Conseil d'administration.
Séance du 18 décembre 2024

Le 18 décembre de l'an deux mille vingt-quatre, à quatorze heures trente, le Conseil d'administration de l'Etablissement public du Capitole, régulièrement convoqué le 12 décembre 2024, s'est réuni à la Halle aux grains – Loge 13 à Toulouse.

PARTICIPANTS :

Afférents au conseil : 9
Présents : 6 dont 1 en visio conférence
Absent :
Procuration : 3
Date de convocation : 12 décembre 2024

Présents :

Représentants de Toulouse Métropole :

- M. Francis Grass
- Mme Ida Russo
- Mme Brigitte Bec, en visioconférence
- Mme Sophie Lamant
- Mme Nicole Yardéni

Représentant de l'Etat :

- M. Pierre-André Durand, Préfet

Procuration :

- M. Olivier Mantei a donné pouvoir à M. Francis Grass
- M. Gérard André a donné pouvoir à Mme Ida Russo
- M. Henri de Lagoutine a donné pouvoir à Mme Sophie Lamant

Assistent à la séance :

Mme Claire Roserot de Melin, Directrice générale de l'Etablissement public du Capitole.
Mme Isabelle Arnaud-Roy, Directrice générale adjointe en charge des ressources de l'Etablissement public du Capitole

M. Francis Grass, Président du Conseil d'administration, préside la séance.
Mme Claire Roserot de Melin, Directrice générale de l'Etablissement public du Capitole, assure le secrétariat.

EXPOSÉ

Par délibérations successives depuis 2019, le Conseil Métropolitain de Toulouse Métropole dont dépendait la Direction du Théâtre et Orchestre National du Capitole jusqu'au 31 décembre 2022, a approuvé le régime indemnitaire des agents de Toulouse Métropole, dans le cadre de la mise en œuvre 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 (RIFSEEP). Lors de la création de la régie personnalisée « Etablissement public du Capitole », ces délibérations ont été reprises au travers d'une délibération cadre n° 2022-005 en date du 12 décembre 2022.

Pour répondre à la demande du contrôle de légalité il convient de prendre une délibération propre à l'Etablissement public du Capitole reprenant l'architecture du RIFSEEP telle qu'elle existe aujourd'hui au sein de l'établissement et en tenant compte des évolutions jurisprudentielles qui viennent alimenter le sujet.

Pour rappel, 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 (RIFSEEP) se substitue à la plupart des primes et indemnités existantes dans la Fonction Publique d'Etat, lesquelles constituent le fondement du régime indemnitaire actuel. Selon le principe de parité et d'équivalence entre les corps de la Fonction Publique d'Etat et des cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale, les collectivités territoriales et les établissements publics se doivent de mettre en œuvre ce régime indemnitaire qui se substitue de droit aux régimes indemnitaires précédents.

L'architecture du RIFSEEP est constituée de deux parts cumulables:

- l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) versée mensuellement
- le complément indemnitaire annuel (CIA) qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent et est lié à l'entretien professionnel versé annuellement,

La présente délibération institue le RIFSEEP propre à l'Etablissement public du Capitole, reprenant les dispositions précédentes du RIFSEEP de Toulouse Métropole, et abroge, pour les agents compris dans son champ d'application, l'ensemble des délibérations existantes relatives au RIFSEEP pouvant être attribuées aux personnels de l'Etablissement.

Dans ce contexte, il est proposé d'adopter la délibération suivante :

DÉLIBÉRATION

Entendu l'exposé de Monsieur le Président,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

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

Vu la délibération n°2022-005 en date du 12 décembre 2022 relative à la reprise des délibérations antérieures concernant les règles générales applicables aux agents publics et les dispositions spécifiques relatives à la politique culturelle portée par la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole.

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 22 novembre 2024 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, le Président propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts (IFSE et CIA) selon les modalités ci-après ;

Le Conseil d'administration de l'Etablissement public du Capitole,

Décide :

Article 1 – Les bénéficiaires :

Bénéficient du régime indemnitaire 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 suivant le poste occupé et les fonctions exercées dès lors qu'elles sont prévues en annexe.

Sont expressément exclus du dispositif :

- les contrats de droit privé ;
- les contrats d'apprentissage ;
- les agents vacataires ;

Article 2 – L'indemnité de fonction de sujétion et d'expertise :

2-1 Principes

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique de l'Etat, il est institué une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les agents sont appréciées au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception correspondant à des responsabilités plus ou moins importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions nécessitant l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, et le développement d'acquis de l'expérience professionnelle nécessaires à leur mise en œuvre ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel qui peuvent être liées à l'exercice de fonctions itinérantes, à l'affectation ou au secteur géographique d'exercice des fonctions, à une mise en responsabilité prononcée de l'agent, ou être de nature physique.

En conséquence, l'IFSE est constituée de 3 parts, chacune étant indépendante l'une de l'autre et pouvant être attribuée seule ou de façon cumulative au regard des fonctions exercées :

- une IFSE fonctionnelle (annexe 1 et 2) qui valorise les fonctions d'encadrement supérieur ou intermédiaire, de coordination technique et administrative transversale. Pour la mise en œuvre, les emplois inscrits au tableau des effectifs ont été répartis, pour chaque filière et cadre d'emplois au sein de groupe de fonctions allant de 1 à 5 ;
- une IFSE technicité (annexe 3) liée à l'expertise, ou à une ou des qualification(s) nécessaire(s) à l'exercice des fonctions nécessitant des compétences plus ou moins complexes
- une IFSE liée aux sujétions particulières (annexe 4) versée après service fait, par sujétion accomplie.

En outre, une IFSE sujétions particulières, pourra être attribuée aux Musiciens de l'Orchestre, dans la limite de 12 000€ annuels, dès que l'artiste sera sollicité lors d'une représentation ou projet spécifiques :

- dans le cadre d'un sur classement suivant la catégorie et l'ancienneté de l'artiste remplacé,
- dans le cadre de l'utilisation d'un instrument spécifique
- dans le cadre des feux de scène (feux de coulisse ou jeux costumés)
- dans le cadre des "quart d'heures" et heures d'enseignement

De même les artistes du Choeur participant exceptionnellement à des « petits rôles » pourront bénéficier d'une attribution d'une IFSE sujétions dans la limite d'un plafond annuel de 8000€.

Les danseurs du Ballet amenés à faire de la figuration ou à se voir confier un premier ou second rôle à titre exceptionnel pourront bénéficier d'une attribution d'une IFSE sujétions dans la limite d'un plafond annuel de 8000€ par an.

Les personnels artistiques spécifiques (ne faisant pas partie du chœur, du ballet ou de l'orchestre) amenés à réaliser des missions particulières sur les productions pourront bénéficier d'une attribution d'une IFSE sujétions dans la limite d'un plafond annuel de 12 000€ par an.

Quoiqu'il en soit, en vertu du principe de parité entre les fonctions publiques, les montants attribués aux agents de l'Etablissement ne pourront pas excéder ceux versés aux agents de l'Etat occupant des fonctions ou ayant des qualifications équivalentes.

2-2 La modulation de l'IFSE

Réexamen:

Le montant d'IFSE fonctionnelle attribuée à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

« Faisant fonction »:

- Une modulation peut intervenir lorsqu'un agent occupe un poste relevant d'un cadre d'emplois supérieur au sien. Le montant de son IFSE fonctionnelle sera, dans une telle hypothèse, augmenté de 20% au regard des caractéristiques du poste et de son cadre d'emplois et de celui afférent au groupe de fonctions et cadre d'emplois du poste qu'il occupe.

- En cas d'intérim « ascendant » formalisé par la Direction Générale et après application d'une carence d'un mois, l'agent percevra l'IFSE fonctionnelle correspondant au groupe de son cadre d'emplois et ses nouvelles fonctions.

Mobilité :

Lors d'une mobilité choisie, l'agent se voit attribuer l'IFSE fonctionnelle correspondant à son nouveau poste.

Lors d'une mobilité contrainte (hors mobilité liée à la manière de servir ou sanction disciplinaire) conduisant à une baisse de l'IFSE, est instaurée une IFSE dégressive correspondant à la différence entre l'IFSE du poste d'origine et celle définie pour le poste d'accueil. Son montant est diminué lors de promotion interne, avancement de grade ou de valorisation du régime indemnitaire, pour revenir progressivement au barème.

A titre exceptionnel et si aucune compétence interne n'a pu être identifiée, l'IFSE fonctionnelle peut être modulée sur décision de l'autorité territoriale dans la limite des plafonds à l'occasion du recrutement d'un agent lorsque ce dernier dispose d'une expérience professionnelle présentant un avantage significatif pour l'Etablissement public du Capitole. Aux fins d'attribuer cette modulation, il sera tenu compte des éléments suivants :

- parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste ;
- réalisation d'un travail exceptionnel, gestion d'un événement exceptionnel ;
- conduite de plusieurs projets ;
- diplômes obtenus ;
- formations suivies, qualifications ;
- la maîtrise d'une compétence rare ou très exceptionnelle.

L'arrêté d'attribution de l'IFSE de l'agent devra expressément indiquer cette modulation individuelle.

2-3 Les conditions de versement

L'IFSE est versée mensuellement.

Sauf prévisions législatives ou réglementaires particulières, telles notamment celles relatives aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, le montant de l'IFSE est proratisé suivant la quotité travaillée. Sont notamment concernés les agents à temps partiel, les agents à temps non complet et les agents placés à temps partiel thérapeutique. Hormis ces cas particuliers, le montant mensuel de l'IFSE suit le sort du traitement.

Par dérogation, le versement des IFSE est suspendu pour les agents placés en congé de maladie ordinaire à raison d'un abattement d'1/30ème par jour d'absence après l'application d'une franchise de 5 jours. La période de référence s'étend du 1er septembre de l'année précédente au 31 août de l'année en cours. Le versement des IFSE est maintenu durant les congés pour accident de service et maladie professionnelle, de maternité et de paternité.

La part de l'IFSE liée aux sujétions particulières n'étant due qu'après service fait, elle n'est pas versée en l'absence de service effectif pour quelle que cause que ce soit.

En vertu du principe de parité et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat, l'IFSE des agents placés en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie est suspendu.

Article 3 – Le complément indemnitaire annuel :

3-1 Principes

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le montant du CIA est fixé au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie ainsi que des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Le coefficient du CIA est déterminé sur le fondement des résultats de l'évaluation professionnelle. Il est fixé entre 0 et 100% (par tranche de 25%) du montant fixé pour le groupe de fonctions dont il dépend. Il est non reductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

L'attribution d'un taux inférieur à 100%, devra faire l'objet d'une motivation écrite par l'évaluateur.

Le montant maximal du CIA est défini pour chaque cadre d'emplois et grade dans la limite des plafonds fixés par l'Etat.

3-2 Les conditions de versement

Il est proratisé suivant le temps de travail et versé annuellement en une seule fois au mois de novembre de chaque année suivant la période d'évaluation professionnelle annuelle qui s'étend du 1er septembre de l'année précédente au 31 août de l'année en cours.

Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent, néanmoins il sera attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir.

Le CIA fera l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Article 4 – Cumul :

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

Toutefois, le RIFSEEP peut être cumulé avec certaines primes et indemnités, dès lors que l'agent en remplit les conditions et modalités de versement.

Ainsi, sont instituées les primes et indemnités suivantes (cumulables avec le RIFSEEP) :

- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit instaurée par le décret 88-1084 du 30 novembre 1988. Elle est versée aux agents qui exercent leur service partiellement entre 21 heures et 6 heures dans le cadre de leur temps de travail hebdomadaire. Cette indemnité est majorée lorsque le service normal de nuit nécessite un travail intensif. Cette indemnité est en revanche non cumulable avec les IHTS ou toute autre indemnité attribuée au même titre (IFSE sujétion).
- L'indemnité horaire pour travail de dimanche ou jour férié instaurée par arrêtés du 19 août 1975 et du 31 décembre 1992. Elle est versée aux agents exerçant un service le dimanche ou un jour férié entre 6 heures et 21 heures dans le cadre du leur temps de travail hebdomadaire. Cette indemnité est en revanche non cumulable avec les IHTS ou toute autre indemnité attribuée au même titre (IFSE sujétion).
- Les indemnités d'astreintes définies par délibération et heures d'intervention restent cumulables avec le versement de l'IFSE.
- Les indemnités horaires pour travail supplémentaire définies par le décret n°2002-30 du 14 janvier 2002. Les agents à temps complet de catégories B et C peuvent prétendre au paiement des IHTS dans la limite de 25 heures mensuelles d'un temps complet (à l'exception des

dérogations mises en œuvre par délibération), en cas de travaux exceptionnels effectués à la demande de l'autorité.

- Les accords audiovisuels attribués aux Musiciens, Choristes et danseurs instaurés par les délibérations du 21 juin 2002 et du 8 novembre 2002, dont la compétence a été transférée au 1er janvier 2016 à Toulouse Métropole par délibération du 3 décembre 2015 puis au 1er janvier 2023 à l'Etablissement public du Capitole par délibération du 2022-005 en date du 12 décembre 2022
- Indemnité de formateurs instauré par le décret n°2010-235 du 5 mars 2010 dont le montant est fixé à 90€ la demi-journée.

Article 5 – Maintien à titre individuel :

Afin de garantir le choix fait par l'Etablissement public du Capitole dans la continuité de Toulouse Métropole de maintenir le niveau de régime indemnitaire dont bénéficiait chacun des agents avant la mise en œuvre du RIFSEEP hors primes liées à l'évaluation ou versées après service fait, une indemnité compensatrice (IFSE compensatrice) est versée pour garantir le niveau du régime indemnitaire précédemment versé. Cette IFSE est établie au regard des montants des IFSE fonctionnelle et technicité (à l'exclusion de l'IFSE liées sujétions particulières) versées avant la mise en place du RIFSEEP.

Article 6 :

Les sommes nécessaires au paiement de cette dépense seront prélevées sur les codes nature et fonction réservés au personnel.

Article 7 :

La présente délibération abroge, uniquement pour les agents compris dans son champ d'application, l'ensemble des délibérations existantes relatives au RIFSEEP pouvant être attribuées aux personnels de l'Etablissement public du Capitole.

Résultat du vote :

POUR : 9

CONTRE : 0

ABSTENTIONS : 0

ABSENT : 0

NON PARTICIPATION AU VOTE : 0

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an que dessus,
Au registre sont les signatures,
Pour extrait conforme,

Reçu en Préfecture le :

Publié par affichage le :



Le Président de séance,
Francis GRASS