

Délibération n° 2006/0260

Séance du 29 mars 2006

**ADOPTION DU REGLEMENT DE GESTION
DES AGENTS NON TITULAIRES RECRUTES EN CONTRAT A DUREE
INDETERMINEE AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2004**

Le conseil du Syndicat des transports d'Ile-de-France,

- VU** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 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 ;
- VU** l'ordonnance n° 59-151 du 7 janvier 1959 modifiée relative à l'organisation des transports de voyageurs en Ile-de-France, notamment l'article 1^{er} ;
- VU** le décret n° 2005-664 du 10 juin 2005 portant statut du Syndicat des transports d'Ile-de-France et modifiant certaines dispositions relatives à l'organisation des transports de voyageurs en Ile-de-France ;
- VU** l'avis du comité technique paritaire en date du 23 mai 2005 ;
- VU** l'avis de la commission économique et tarifaire du 23 mars 2006
- VU** le rapport n° 2006/0260

CONSIDERANT les dispositions de l'article 1 de l'arrêté du 23 février 1990, relatif au personnel du syndicat des transports parisiens, indiquant que les traitements et indemnités des agents du STIF sont déterminés par le président du conseil d'administration du syndicat avec l'accord du commissaire du gouvernement et du chef de la mission de contrôle économique et financier des transports conformément aux règles de rémunération et d'avancement applicables aux agents de la Régie autonome des transports parisiens,

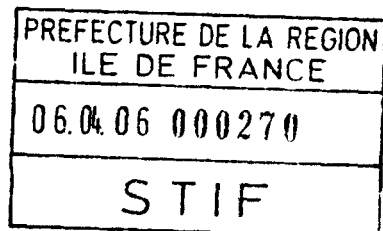
Après en avoir délibéré,

DECIDE

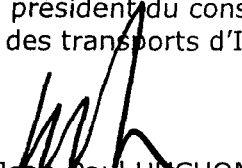
ARTICLE 1 : Le règlement de gestion des agents non titulaires recrutés en contrat à durée indéterminée avant le 1^{er} janvier 2004, tel que figurant en annexe, est adopté.

ARTICLE 2 : les dispositions de la présente délibération prennent effet le 1^{er} juillet 2006.

ARTICLE 3 : La directrice générale est chargée de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au recueil des actes administratifs du syndicat des transports d'Ile-de-France.



Le président du conseil
du Syndicat des transports d'Ile-de-France


Jean-Paul HUCHON



Syndicat des transports d'Ile-de-France

Règlement de gestion des agents non titulaires en CDI

Article 1

Champ du règlement

Ce règlement s'applique aux agents non titulaires du STIF recrutés en contrat à durée indéterminée avant le 1^{er} janvier 2004.

Article 2

Catégories d'emplois

Les agents sont répartis en quatre catégories d'emplois, selon les fonctions définies ci-après.

Catégorie I	Agent d'exécution	<i>Echelles 2 à 4</i> Agents exécutant, sur la base de directives précises, toutes tâches concourant à la réalisation des activités de l'établissement <i>Echelles 5 à 12</i> Agents exécutant de manière autonome, sur la base d'instructions qui leur sont fournies, un ensemble de tâches concourant au fonctionnement de l'établissement
Catégorie 2	Agent de maîtrise	Agents chargés de tâches nécessitant la mise en œuvre de compétences spécifiques. Ils peuvent exercer des fonctions d'encadrement
Catégorie 3	Cadre	Agents participant à la conception, à l'organisation et à la réalisation des missions de l'établissement. Ils peuvent exercer des fonctions d'encadrement
Catégorie 4	Cadre supérieur	Agents responsables d'un secteur, d'un service ou d'une division. Ils assurent des tâches de conception et d'encadrement.

Article 3

Échelles et grille de rémunération

Selon leur catégorie d'emplois, les agents sont rémunérés en référence à une échelle ou à une grille de rémunération dans les conditions définies ci-dessous.

Agents de catégorie 1	Échelles de rémunération allant de E2 à E12
Agents de catégorie 2	Échelles de rémunération allant de EC1 à EC6
Agents de catégorie 3	Échelles de rémunération allant de EC4 à EC12
Agents de catégorie 4	Grille de rémunération de l'encadrement supérieur

Les échelles et la grille figurent à l'annexe 1 de ce règlement.

Les échelles comportent des échelons. Un coefficient est associé à chaque échelon d'une échelle.

La grille de rémunération de l'encadrement supérieur comporte des niveaux. Un coefficient est associé à chaque niveau.

Le traitement de base est fixé par référence au coefficient. La valeur du point de coefficient est égale à 5,67799 euros au 1^{er} octobre 2005. Cette valeur évolue dans les mêmes conditions que la valeur du point de la fonction publique à compter du 1^{er} juillet 2006.

TITRE I : AVANCEMENT A L'ANCIENNETE

Article 4

Avancement d'échelon (hors encadrement supérieur)

L'avancement d'échelon s'effectue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur de l'échelle de rémunération correspondante. La durée du temps passé dans chaque échelon est égale à deux ans.

TITRE II : AVANCEMENT AU CHOIX

Article 5

Avancement au choix

Les avancements au choix sont fondés sur le mérite, la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent. Parmi les critères déterminants pour un avancement au choix, figurent notamment la nature et le niveau des responsabilités réellement exercées, le niveau d'expertise ou le niveau de technicité, les diplômes obtenus par l'agent depuis son entrée au STIF.

Pour les changements de catégorie d'emplois, les capacités à exercer des responsabilités d'un niveau supérieur font l'objet d'un examen particulier.

Lors de l'établissement du tableau annuel d'avancement, la situation des agents ayant changé de poste au cours de l'année passée fait l'objet d'un examen particulier, sous réserve que l'agent remplisse les conditions d'ancienneté requises pour accéder à l'échelle de rémunération supérieure ou à la catégorie d'emploi supérieure.

II-I : AVANCEMENT AU CHOIX AU SEIN D'UNE MEME CATEGORIE

Article 6

Changement d'échelle de rémunération au sein d'une même catégorie d'emplois (hors encadrement supérieur)

Les changements d'échelle de rémunération au sein d'une même catégorie d'emplois s'effectuent au choix par inscription sur un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission consultative paritaire.

L'agent ne peut être promu que sur l'échelle de rémunération immédiatement supérieure à celle qu'il occupe.

Les changements d'échelles de rémunération s'effectuent à l'intérieur d'une fourchette d'ancienneté dans les conditions indiquées dans le tableau ci-dessous.

Catégorie d'emplois	Échelle de rémunération N	Échelle de rémunération N + 1	Fourchette d'ancienneté
Catégorie 1	E2	E3	De 2 à 6 ans
	E3	E4	De 2 à 6 ans
	E4	E5	De 2 à 6 ans
	E5	E6	De 2 à 6 ans
	E6	E7	De 2 à 6 ans
	E7	E8	De 2 à 6 ans
	E8	E9	De 2 à 6 ans
	E9	E10	De 2 à 6 ans
	E10	E11	De 2 à 6 ans
	E11	E12	De 2 à 6 ans
	Catégorie 2	EC1	EC2
EC2		EC3	De 2 à 6 ans
EC3		EC4	De 2 à 6 ans
EC4		EC5	De 2 à 6 ans
EC5		EC6	De 2 à 6 ans
Catégorie 3	EC4	EC5	De 2 à 6 ans
	EC5	EC6	De 2 à 6 ans
	EC6	EC7	De 2 à 6 ans
	EC7	EC8	De 2 à 6 ans
	EC8	EC9	De 2 à 6 ans
	EC9	EC10	De 2 à 6 ans
	EC10	EC11	De 2 à 6 ans
EC11	EC12	De 2 à 6 ans	

La nomination dans la nouvelle échelle de rémunération a lieu à l'échelon correspondant à celui atteint dans l'échelle précédente ; l'ancienneté dans l'échelon est conservée.

Article 7

Attribution de points pour les agents des catégories d'emplois 2 et 3

Au sein d'une même échelle de rémunération, des « points supplémentaires » peuvent être attribués aux agents des catégories 2 et 3, au choix, par inscription sur un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission consultative paritaire.

Ne peuvent bénéficier de cette attribution de points que les agents qui remplissent la condition minimum d'ancienneté pour accéder à l'échelle de rémunération supérieure.

Les échelles de rémunération correspondant à ces « points supplémentaires » figurent en annexe sous la dénomination EC X + 10 et EC X + 20.

Article 8

Changement de niveau au sein de la grille de rémunération de l'encadrement supérieur

Les changements de niveau au sein de la grille de rémunération de l'encadrement supérieur s'effectuent au choix par inscription sur un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission consultative paritaire. Ils se traduisent par des attributions de points, par tranche de 30, avec un maximum de 90 points pour une année.

Un agent ne peut cumuler plus de 300 points d'augmentation sur un même poste.

II-II : AVANCEMENT AU CHOIX : CHANGEMENT DE CATEGORIE

Article 9

Passage de la catégorie d'emplois 1 à la catégorie d'emplois 2

La promotion d'un agent de catégorie 1 à la catégorie 2 s'effectue au choix par inscription sur un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission consultative paritaire. Peuvent être promus les agents ayant au moins atteint l'échelle de rémunération E8.

Cette promotion ne peut intervenir qu'en vue de pourvoir un emploi vacant de catégorie 2 et d'en exercer les fonctions.

Les agents issus d'une échelle de rémunération inférieure à E10 sont nommés en EC1, les agents rémunérés en E10 en EC1 + 10, les agents en E11 en EC1 + 20 et les agents en E12 en EC2. Ils sont nommés à l'échelon correspondant à celui atteint dans l'échelle de rémunération d'origine ; l'ancienneté dans l'échelon est conservée.

Article 10

Passage de la catégorie d'emplois 2 à la catégorie d'emplois 3

La promotion d'un agent de catégorie 2 à la catégorie 3 s'effectue au choix par inscription sur un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission consultative paritaire. Peuvent être promus les agents de catégorie 2 ayant au moins atteint l'échelle de rémunération EC4.

Cette promotion ne peut intervenir qu'en vue de pourvoir un emploi vacant de catégorie 3 et d'en exercer les fonctions.

Les agents rémunérés en EC4 (catégorie 2) sont nommés en EC5 (catégorie 3), les agents ayant au moins deux ans d'ancienneté en EC5 (catégorie 2) sont nommés en EC6 (catégorie 3). Ils sont nommés à l'échelon correspondant à celui atteint dans l'échelle de rémunération d'origine ; l'ancienneté dans l'échelon est conservée.

Article 11

Passage de la catégorie d'emplois 3 à la catégorie d'emplois 4

La promotion d'un agent de catégorie 3 à la catégorie 4 s'effectue au choix par inscription sur un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission consultative paritaire. Peuvent être promus les agents de catégorie 3 ayant au moins atteint l'échelle de rémunération EC10.

Cette promotion ne peut intervenir qu'en vue de pourvoir un emploi vacant de catégorie 4 et d'en exercer les fonctions.

Les agents sont nommés sur la grille de rémunération de l'encadrement supérieur au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans la catégorie 3.

TITRE III : ENCADREMENT DE L'ENVELOPPE FINANCIERE CONSACREE AUX AVANCEMENTS A L'ANCIENNETE ET AU CHOIX

Article 12

Le coût des mesures d'avancement à l'ancienneté et au choix pour une année N, y compris les changements de catégories et l'attribution de points supplémentaires, ne peut excéder les limites d'une enveloppe égale à un pourcentage de la masse annuelle des traitements des agents sous CDI.

Ce pourcentage est fixé au maximum à 1,25%, le coût en année pleine des mesures prises ne pouvant excéder 2,30%.

La masse annuelle des traitements des agents sous CDI est évaluée à douze fois le montant total des traitements de ces agents au titre du mois de décembre de l'année N-1.

Si le coût en année pleine de l'avancement d'un agent représente, pour une année N, plus de 10% du coût total des avancements en année pleine, le coût excédant ces 10% est reporté sur l'année N + 1.

Article 13

Les modalités de l'encadrement de cette enveloppe financière feront l'objet d'un examen tous les trois ans à partir du bilan des avancements réalisés sur la période. Le premier bilan interviendra trois années après la mise en œuvre effective de ce règlement.

TITRE IV : LES PRIMES

Article 14

La rémunération est composée du traitement de base, tel que défini à l'article 3, et des primes.

Article 15

Les primes mensuelles

Les agents de la catégorie d'emplois 1 perçoivent deux primes mensuelles : la prime d'emploi et la prime de qualification.

Les agents des catégories 2, 3 et 4 perçoivent mensuellement la prime de qualification.

Article 16

Calcul des primes mensuelles

Les primes mensuelles sont calculées selon les formules suivantes.

- Prime d'emploi : $2,10 \times P \times 151,67$
- Prime de qualification : agents rémunérés de E2 à E6 : $2,63 \times P \times 151,67$
agents rémunérés de E7 à E12 : $3,20 \times P \times 151,67$
agents rémunérés de EC1 à EC3 : $3,8 \times P \times 151,67$
agents rémunérés de EC4 à EC6 : $4,7 \times P \times 151,67$
agents rémunérés de EC7 à EC9 : $5,6 \times P \times 151,67$
agents rémunérés de EC10 à EC12 : $6,9 \times P \times 151,67$

Au 1^{er} octobre 2005, la valeur de « P » est égale à 0,174984 euros. Cette valeur évolue dans les mêmes conditions que la valeur du point de la fonction publique à compter du 1^{er} juillet 2006.

La prime de qualification des agents de catégorie 4 est fixée forfaitairement à 469 euros au 1^{er} octobre 2005. Sa valeur évolue dans les mêmes conditions que la valeur du point de la fonction publique à compter du 1^{er} juillet 2006.

Ces primes mensuelles sont calculées selon le temps de présence effectif. Elles sont proratisées en fonction du temps partiel. En cas d'absence pour maladie, il est procédé à un abattement en fonction du nombre de jours ouvrés d'absence.

Article 17

La prime de gestion

La prime de gestion est annuelle. Elle est versée à tous les agents avec la paye du mois de janvier de l'année N + 1.

Le montant de cette prime équivaldra à partir de 2009 à un douzième du traitement de base perçu dans l'année de référence.

Les modalités suivantes sont fixées pour le calcul du montant de la prime de gestion pendant la période transitoire :

- Les montants planchers de la prime de gestion sont fixés à 1702 euros en 2006, 1904 euros en 2007, 2464 euros en 2008.
- Lorsque le montant plancher est supérieur au douzième de son traitement de base annuel, l'agent perçoit le douzième de son traitement de base annuel
- Lorsque le montant plancher est inférieur au douzième de son traitement de base annuel, l'agent perçoit le montant plancher.
- Si le montant plancher se révèle inférieur au montant de la prime de gestion calculé selon les dispositions antérieures, l'agent perçoit une prime calculée selon ces dispositions.

La prime de gestion subit un abattement en cas d'absence pour maladie. Elle est proratisée en fonction du temps de présence dans l'année et en fonction du temps partiel dont bénéficie éventuellement l'agent.

Article 18

La prime de résultat

Les agents des catégories 2, 3 et 4 perçoivent une prime de résultat annuelle.

La prime de résultat est versée au titre de l'année N au cours des six premiers mois de l'année N + 1, aux agents totalisant plus de trois mois d'activité au cours de l'année N.

La prime de résultat est une prime variable dont le montant est modulé pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions. Sont notamment prises en compte les charges exceptionnelles de travail et les sujétions particulières auxquelles l'agent a dû faire face au cours de l'année de référence.

Le montant de cette prime est révisé chaque année, à partir du montant de référence, sans que l'intéressé puisse se prévaloir du montant alloué au titre de l'année précédente.

Pour l'année 2006, le montant de la prime de résultat est fixé dans une fourchette de :

- 0 à 1 000 euros pour les agents de catégorie 2 ;
- 0 à 1 500 euros pour les agents de catégorie 3, rémunérés sur les échelles de rémunération EC4 à EC7 ;
- 0 à 2 250 euros pour les agents de catégorie 3, rémunérés sur les échelles de rémunération EC8 à EC12 ;
- 0 à 4 000 euros pour les agents de catégorie 4.

Le montant de référence servant au calcul de l'enveloppe financière de la prime de résultat est le montant minimum auquel peuvent prétendre les agents qui ont atteint les objectifs fixés pour l'année considérée. Selon la catégorie d'emplois, ce montant de référence s'élève à :

- 400 euros pour les agents de catégorie 2 ;
- 600 euros pour les agents de catégorie 3 (EC4 à EC7) ;
- 900 euros pour les agents de catégorie 3 (EC8 à EC12) ;
- 3 000 euros pour les agents de catégorie 4.

Ce montant est proratisé en fonction du temps partiel et du temps de présence dans l'année.

L'enveloppe globale de la prime de résultat est la somme :

- des montants de référence pour les agents de catégorie 2, total majoré de 32%
- des montants de référence pour les agents de catégories 3, total majoré de 32% ;
- des montants de référence pour les agents de catégorie 4, total majoré de 12%.

Les montants de référence ainsi que les montants supérieurs des fourchettes sont revus annuellement en fonction des éventuelles revalorisations du point d'indice de la fonction publique. Les montants sont arrondis à l'euro supérieur.

Article 19

L'indemnité de départ à la retraite

Tous les agents qui partent en retraite ont droit à l'indemnité de départ à la retraite.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de deux fois le montant du traitement de base brut correspondant au coefficient de l'intéressé à la date de son départ à la retraite dès lors qu'il totalise 30 ans de services au STIF. Ce montant est proratisé si l'intéressé totalise moins de 30 ans de services au STIF.

Au-delà de 30 ans de services au STIF, l'indemnité de départ à la retraite est calculée de la manière suivante :

Annuités	Nombre de mois de traitement
30,5	2,067
31	2,133
31,5	2,200
32	2,267
32,5	2,334
33	2,400
33,5	2,467
34	2,534
34,5	2,600
35	2,667
35,5	2,734
36	2,800
36,5	2,867
37	2,934
> ou = 37,5	3

La base de calcul de l'indemnité de départ à la retraite ne peut être inférieure au traitement brut mensuel correspondant au niveau E11 échelon 15.

TITRE V : COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

Article 20

Il est institué une commission consultative paritaire compétente pour l'examen des questions ayant trait aux situations individuelles des agents régis par le présent règlement.

La commission se réunit au moins une fois par an. Elle connaît des questions relatives :

- aux avancements au choix ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle établit un bilan annuel de l'application du présent règlement de gestion.

A la demande de l'agent intéressé, la commission est saisie des litiges d'ordre individuel relatifs :

- aux refus opposés par l'administration aux demandes de congés pour formation syndicale, pour formation professionnelle, pour raisons de famille, pour convenances personnelles et pour création d'entreprise ;
- aux refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ;
- aux refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et aux litiges relatifs aux conditions d'exercice des fonctions à temps partiel ;
- aux conditions de réemploi après congé non rémunéré.

La commission consultative paritaire peut être saisie de toute question d'ordre individuel concernant le personnel entrant dans son champ de compétence.

Article 21

La composition de cette commission, les modalités de désignation des représentants du personnel et de l'administration ainsi que son mode de fonctionnement sont fixés par délibération du conseil d'administration.

Annexe 1

Echelles de rémunération

Grille de rémunération de l'encadrement supérieur

CATEGORIE 1 (EXECUTION)

Echelle	Echelon	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
E2		220,8	224,4	228,1	231,7	235,3	238,9	242,5	246,2	249,8	253,4	257,0	260,6	264,3		
E3		231,1	234,9	238,7	242,5	246,2	250,0	253,8	257,6	261,4	265,2	269,0	272,8	276,5		
E4		241,5	245,4	249,4	253,3	257,3	261,3	265,2	269,2	273,1	277,1	281,0	285,0	289,0		
E5		251,6	255,8	259,9	264,0	268,1	272,3	276,4	280,5	284,6	288,8	292,9	297,0	301,1	305,3	309,4
E6		262,7	267,1	271,5	275,8	280,2	284,6	289,0	293,3	297,7	302,1	306,5	310,9	315,2	319,6	324,0
E7		272,8	277,3	281,9	286,4	291,0	295,5	300,1	304,6	309,2	313,7	318,3	322,8	327,4	331,9	336,5
E8		283,0	287,7	292,4	297,2	301,9	306,6	311,3	316,0	320,7	325,5	330,2	334,9	339,6	344,3	349,0
E9		293,0	297,9	302,8	307,7	312,5	317,4	322,3	327,2	332,1	337,0	341,8	346,7	351,6	356,5	361,4
E10		303,2	308,3	313,3	318,4	323,4	328,5	333,5	338,6	343,6	348,7	353,7	358,8	363,8	368,9	373,9
E11			320,0	325,3	330,7	336,0	341,3	346,7	352,0	357,3	362,7	368,0	373,3	378,7	384,0	389,3
E12				336,7	342,3	347,9	353,5	359,1	364,8	370,4	376,0	381,6	387,2	392,8	398,4	404,0

VALEUR DU POINT DE BASE AU 1er OCTOBRE 2005 :

(euros) 5,67799

Echelons neutralisés

MAITRISE - catégorie 2

Echelles	Echelon	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
EC 1		317,5	322,8	328,1	333,4	338,7	344,0	349,3	354,5	359,8	365,1	370,4	375,7	381,0	386,3	391,6
EC1 + 10		327,5	333,0	338,4	343,9	349,3	354,8	360,3	365,7	371,2	376,6	382,1	387,5	393,0	398,5	403,9
EC1 + 20		337,5	343,1	348,8	354,4	360,0	365,6	371,3	376,9	382,5	388,1	393,8	399,4	405,0	410,6	416,3
EC2		351,0	356,9	362,7	368,6	374,4	380,3	386,1	392,0	397,8	403,7	409,5	415,4	421,2	427,1	432,9
EC2 + 10		361,0	367,0	373,0	379,1	385,1	391,1	397,1	403,1	409,1	415,2	421,2	427,2	433,2	439,2	445,2
EC3		381,0	387,4	393,7	400,1	406,4	412,8	419,1	425,5	431,8	438,2	444,5	450,9	457,2	463,6	469,9
EC3 + 10		391,0	397,5	404,0	410,6	417,1	423,6	430,1	436,6	443,1	449,7	456,2	462,7	469,2	475,7	482,2
EC4			411,0	417,9	424,7	431,6	438,4	445,3	452,1	459,0	465,8	472,7	479,5	486,4	493,2	500,1
EC4 + 10			421,0	428,0	435,0	442,1	449,1	456,1	463,1	470,1	477,1	484,2	491,2	498,2	505,2	512,2
EC5				441,0	448,4	455,7	463,1	470,4	477,8	485,1	492,5	499,8	507,2	514,5	521,9	529,2
EC5 + 10				451,0	458,5	466,0	473,6	481,1	488,6	496,1	503,6	511,1	518,7	526,2	533,7	541,2
EC6				471,0	478,9	486,7	494,6	502,4	510,3	518,1	526,0	533,8	541,7	549,5	557,4	565,2
EC6 + 10				481,0	489,0	497,0	505,1	513,1	521,1	529,1	537,1	545,1	553,2	561,2	569,2	577,2

VALEUR DU POINT DE BASE AU 1er OCTOBRE 2005 :

(euros) 5,67799

Echelons neutralisés

CADRES SUPERIEURS - catégorie 4
coefficient 850 à 1300

niveau	coef
SUP	850
SUP + 30	880
SUP + 60	910
SUP + 90	940
SUP + 120	970
SUP + 150	1000
SUP + 180	1030
SUP + 210	1060
SUP + 240	1090
SUP + 270	1120
SUP + 300	1150
SUP + 330	1180
SUP + 360	1210
SUP + 390	1240
SUP + 420	1270
SUP + 450	1300

Valeur du point au 1er octobre 2005 : 5,67799