

29 SEP. 2023

SERVICE COURRIER

DELIBERATION n° 2023-10 SUR L'INSTAURATION DU REGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE
ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le 25 septembre 2023 à 10h à Valence se sont réunis les membres du Conseil Syndical sous la présidence de Laurent Monnet, convoqués le 15 septembre 2023,

Etaient présents : L. MONNET ; A. PANO, N. ILIOZIER, N. ZAMMIT, V. PUGEAT, G. GIRARD.

Etaient absent(s) excusé(s) : F. SOULIGNAC

Le secrétariat a été assuré par : A. PANO

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L. 714-4 et suivants ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} 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 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'Etat ;

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

Vu l'arrêté du 27 août 2015 sur le cumul du RIFSEEP et des autres primes ;

Vu le décret n°2020-192 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité social territorial du 18 septembre 2023;

Vu le tableau des effectifs ;

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein du SYNDICAT MIXTE DE L'AEROPORT DE VALENCE-CHABEUIL, conformément au principe de parité, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents publics du syndicat ;

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une première part : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent et à l'expérience professionnelle,
- et d'une seconde part facultative et aléatoire : le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent,

Considérant que ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions, les sujétions et la technicité liées au poste ;

Considérant qu'un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA) est associé à chaque groupe dans le respect du principe de parité ;

Considérant que la mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir les bénéficiaires et le cadre général,
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de l'administration au sein de ceux-ci ;
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...);

Considérant que ce régime indemnitaire va se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Il est proposé au Conseil syndical d'adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

1-1 LES AGENTS BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué aux agents titulaires et stagiaires et aux agents contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel au prorata de leur temps de travail.

1-2 MODALITES 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'établissement, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

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 ne peut pas se cumuler avec :

- la prime de fonctions et de résultat (P.F.R.) ;
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- la prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes ;
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé pour les personnels concernés au titre de leurs fonctions avec :

- les indemnités d'astreintes ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des remboursements de frais de

- déplacement pour les formations et aux examens professionnels ou concours de la fonction publique ;
- l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;
 - la prime de responsabilité pour détachement sur emploi fonctionnel ;
 - l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMUM

2-1 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) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité 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 reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- responsabilité d'encadrement ;
- niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
- responsabilité de coordination ;
- responsabilité de projet ou d'opération ;
- responsabilité de formation d'autrui ;
- ampleur du champ d'action ;
- influence du poste sur les résultats.

2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- connaissances requises pour occuper le poste (*mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise*) ;
- complexité des missions (*exécutions, interprétations, arbitrages et décisions*) ;
- niveau de qualification requis ;
- temps d'adaptation ;
- difficulté (*exécution simple ou interprétation*) ;
- autonomie (*restreinte, encadrée, large*) ;
- initiative ;
- diversité des tâches, des dossiers, des projets (*mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences*) ;
- simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
- influence et motivation d'autrui (*niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure*) etc...

3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- vigilance ;
- risques d'accident ;
- risques d'agression verbale et/ou physique
- risques de maladie ;
- responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- valeur des dommages ;
- responsabilité financière ;
- responsabilité juridique ;
- effort physique ;
- tension mentale, nerveuse ;
- confidentialité ;
- travail isolé;
- travail posté;
- relations internes ;
- relations externes ;
- itinérance, déplacement ;
- facteurs de perturbation ;
- valorisation contextuelle sur une période ponctuelle.

Le nombre de groupes de fonctions pour l'établissement est fixé comme suit :

- Catégorie A : groupes 1, soit 1 groupe
- Catégorie B : groupe B1, B2 soit 2 groupes

A chaque groupe de fonctions correspond un montant plafond.

2-2 MONTANTS DE L'IFSE

FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX - CATEGORIE B			
Groupes de fonctions	de Fonctions occupées	Montant annuel minimum IFSE	Montant annuel maximum IFSE
Groupe B2	- Assistant administratif	0 €	16 015 €

FILIERE TECHNIQUE

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX - CATEGORIE A			
Groupes de fonctions	de Fonctions occupées	Montant annuel minimum IFSE	Montant annuel maximum IFSE
Groupe A1	- Directeur	0 €	46 920 €

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX - CATEGORIE B			
Groupes de fonctions	de Fonctions occupées	Montant annuel minimum IFSE	Montant annuel maximum IFSE
Groupe B1	- Responsable AFIS, Chef de service	0 €	19 660€
Groupe B2	-AFIS, Agent d'exploitation, Technicien exploitation responsable sureté, technicien agent d'exploitation	0 €	18 580 €

2-3 CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT DE L'IFSE

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent dont le montant sera modulé dans la limite des conditions fixées par la présente délibération et dans le respect du principe de parité.

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

2-4 MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES ET DES AUTRES PRIMES DE FONCTIONS EN VIGUEUR POUR L'AGENT

Cette modulation des primes du fait des absences est fixée par la présente délibération approuvée avec la mise en place du RIFSEEP.

Une absence correspond à une période non travaillée du fait d'un motif de positionnement statutaire de l'agent comme suit :

- congés annuels,
- congé pour maladie ordinaire
- congé de longue durée
- congé de longue maladie
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (maladie professionnelle ou accident de service),
- congé de maternité ou pour adoption
- congé de paternité

L'IFSE est maintenue, dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de :

- congés annuels,
- congé de maternité,
- congé d'adoption et d'accueil d'enfant,

- congé de paternité,
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (maladie professionnelle ou accident de service) et congé imputable au service,
- congé de maladie ordinaire.

Pour le congé de maladie ordinaire, au-delà des 90 jours d'absence d'un agent sur 12 mois consécutifs, l'IFSE ne sera versée mensuellement à l'agent qu'à hauteur de 50% lorsque l'agent sera rémunéré à demi traitement et ce quel que soit le nombre de jour d'arrêt dans l'année civile.

L'IFSE ne sera pas maintenue en cas de congé de longue maladie et de congé de longue durée.

2-5 CONDITIONS DE REEXAMEN DE L'IFSE

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

- **en cas de changement de fonctions** (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions),
- **en cas de changement de cadre d'emplois suite à une promotion, ou à la réussite d'un concours,**
- *a minima, tous les quatre ans*, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent sur la base des critères suivants : renforcement et spécialisations des compétences par le développement de partenariats, de formation, d'implications continues et se traduisant par une amélioration de l'efficacité dans l'exercice de ses fonctions au sein du service

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

3-1 CADRE GENERAL

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

La détermination du complément CIA interviendra conformément au cadre réglementaire et dans les limites du vote budgétaire chaque année, le CIA ne sera ni automatique, ni obligatoire, et revu chaque année, il est susceptible d'être accordé en contrepartie de l'implication de l'agent et sa manière de servir avec assiduité.

3-2 MODALITES DE VERSEMENT

Le CIA susceptible d'être versé fera l'objet d'un versement annuel.

Ce complément sera revu chaque année, en cas d'attribution annuelle, il sera versé, selon le vote budgétaire, dans l'année suivante en année N+1 selon l'implication de l'agent en année de référence N.

3-3 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 des critères suivants :

- l'investissement ;
- l'implication de l'agent dans le service public au regard de son assiduité.

Il s'agit par la mise en œuvre du CIA d'encourager les agents qui auront été assidus dans l'année de référence N, et dans les conditions et limites des crédits disponibles affectés lors du vote annuel du budget général.

Le montant annuel du CIA sera fixé au regard de l'appréciation annuelle résultant en particulier de l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N, et au regard de l'assiduité de l'année N dument constatée par l'autorité territoriale, dans la limite du montant maximum fixé en fonction de chaque groupe.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'établissement et fera l'objet, si l'agent en est bénéficiaire d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE :

FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX - CATEGORIE B			
Groupes de fonctions	Fonctions occupées	Montant annuel minimum IFSE	Montant annuel maximum IFSE
Groupe B2	- Assistant administratif	0 €	2 185 €

FILIERE TECHNIQUE

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX - CATEGORIE A			
Groupes de fonctions	Fonctions occupées	Montant annuel minimum IFSE	Montant annuel maximum IFSE
Groupe A1	- Directeur	0 €	8 280 €

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX - CATEGORIE B			
Groupes de fonctions	Fonctions occupées	Montant annuel minimum IFSE	Montant annuel maximum IFSE
Groupe B1	- Responsable AFIS, Chef de service	0 €	2 680 €
Groupe B2	-AFIS, Agent d'exploitation, Technicien exploitation responsable sureté, technicien agent d'exploitation	0 €	2 535 €

ARTICLE 4 : DATE DE PRISE D'EFFET DU RIFSEEP

La présente délibération prendra effet après transmission au contrôle de la légalité et publication réglementaire, avec une date de prise d'effet du RIFSEEP à compter de la date à laquelle la délibération sera exécutoire.

Le Conseil syndical est invité à en délibérer pour :

- **APPROUVER** la mise en place du RIFSEEP tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les agents fonctionnaires territoriaux ou stagiaires et aux agents contractuels en **DECIDANT** d'instaurer l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus d'attribution de réexamen ou de modulation pour les agents relevant du dispositif réglementaire du RIFSEEP,
- **DIRE** que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et soumis au vote budgétaire pour inscription chaque année au budget général de l'établissement.
- **CHARGE** Monsieur le Président de prendre les arrêtés individuels afférents dans les limites du cadre de la présente délibération approbative du nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux ou stagiaires et agents contractuels de l'établissement.

Vote POUR : 6 ; Vote CONTRE : 0 ; Abstention : 0

Fait à Valence le 25 septembre 2023

Le Président,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a horizontal stroke, positioned below the text 'Le Président,'.

La présente délibération est susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de GRENOBLE dans un délai de deux mois à compter de sa publication. Elle peut également faire l'objet d'un recours administratif exercé directement auprès du Président du SYNDICAT MIXTE DE L'AEROPORT VALENCE-CHABEUIL dans un délai de deux mois à compter de sa publication.