

SYNDICAT MIXTE DES PORTS DE COMMERCE DE ROCHEFORT ET TONNAY-CHARENTE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'an deux-mille-vingt-deux, le dix-huit octobre à neuf heures trente,

Le Comité Syndical dûment convoqué le 4 octobre 2022, s'est réuni, en session ordinaire dans la Salle de Réunion du Service Culture de la CARO à Rochefort, sous la présidence de Monsieur Gérard PONS.

Etaient présents :

Membres titulaires du Comité syndical	Présent(e)	Excusé(e)
M. Gérard PONS	X	
Mme Caroline CAMPODARVE-PUENTE	X	
M. Christophe SUEUR		X
Mme Ghislaine GUILLEN	X	
Mme Fabienne LABARRIERE	X	
M. Christophe BERTAUD		X
M. Hervé BLANCHE	X	
M. Sébastien BOURBIGOT	X	
M. Alain BURNET		X
M. Emmanuel ECALE		X

Membres suppléants du Comité syndical	Présent(e)	Excusé(e)
Mme Dominique RABELLE (<i>suppléante de Gérard PONS</i>)		X
Mme Françoise de ROFFIGNAC (<i>suppléante de Caroline CAMPODARVE</i>)		X
Mme Marie-Pierre QUENTIN (<i>suppléante de Ghislaine GUILLEN</i>)		X
M. Loïc GIRARD (<i>suppléant de Fabienne LABARRIERE</i>)		X
M. Lionel PACAUD (<i>suppléant de Christophe BERTAUD</i>)	X	
M. Eric AUTHIAT (<i>suppléant de Hervé BLANCHE</i>)		X
M. Dimitri BUISSON (<i>suppléant de Sébastien BOURBIGOT</i>)		X
M. Thierry LESAUVAGE (<i>suppléant de Alain BURNET</i>)		X
Mme Lydie DEMENE (<i>suppléante de Emmanuel ECALE</i>)		X

Autres que Membres du Comité syndical (Ils n'ont pas de voix délibératives)	Présent(e)	Excusé(e)
Mme. Marie-Anne MARCHAND - Payeur départemental	X	
M. Olivier TREGRET - CARO	X	
Mme Camille COUSSY-VETEL - CARO		X
M. Guillaume METAYER - Conseil départemental	X	
Mme Emilie TROADEC – Conseil départemental		X
Mme Céline VIRON – Syndicat Mixte	X	

Nombre de Membres en exercice :	10
Nombre de Membres présents :	7
Nombre de suffrages exprimés :	7
Votes Pour :	7
Votes Contre :	0
Abstention :	0

N° 2022/11**OBJET : Régime indemnitaire du Syndicat Mixte du port de commerce de Rochefort et Tonnay-Charente**

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1, L712-2 et L714-4 à L714-13,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relative à la Fonction Publique Territoriale, et notamment ses articles 87, 88 et 136,

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

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale (JO du 29 février 2020)

Vu la circulaire NOR : RFFF1427139C en date du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, •

Vu la circulaire interministérielle en date du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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 dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions 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 dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'avis du Comité Technique en date du 15 septembre 2022 relatif à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de l'établissement,

Considérant la nécessité d'instaurer au sein du Syndicat Mixte, conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L714-4 et L714-5 du code général de la fonction publique, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Considérant que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le cas échéant, d'une part facultative le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre,

Considérant qu'il appartient au Comité Syndical de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emploi, ainsi que les plafonds et conditions d'attribution des indemnités,

Le Président propose d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Conformément au principe de parité, un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi au sein du Syndicat Mixte qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après :

- Attaché territorial
- Rédacteur territorial
- Agent de maîtrise

ARTICLE 2 : PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable).

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions suivantes. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La part variable (CIA) ne peut excéder

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'article 3, 2°, de la présente délibération.

Le plafond global (somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur

ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

3.1) Principe

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :

- Exercice de la responsabilité managériale
- Transversalité des missions exercées
- Responsabilité de coordination
- Responsabilité de projets

- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Complexité/simultanéité des missions
- Diversité des domaines de compétences
- Connaissances particulières liées aux fonctions
- Habilitations réglementaires, qualifications

- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Grande disponibilité
- Polyvalence
- Responsabilité juridique et financière
- Cycle de travail particulier (travail de nuit, le week-end, dimanche et jours fériés, travail lié à la marée, ...)

Les groupes de fonctions seront définis pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1.

3.2) Montants plafonds

Les plafonds maximaux peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois pouvoir dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond applicable aux corps de référence de l'Etat.

Il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement.

Catégorie statutaire	Groupes de FONCTIONS	FONCTIONS DEFINIES DANS LA COLLECTIVITE	MONTANTS ANNUELS DANS LA COLLECTIVITE		PLAFONDS indicatifs réglementaires
			MONTANT MINIMAL	MONTANT MAXIMAL	
<u>Filière administrative</u>					
A	G1	<i>Directeur</i>	10 000 €	36 210 €	36 210 €
B	G1	<i>Directeur Administratif et Financier</i>	9 000 €	17 480 €	17 480 €
<u>Filière technique</u>					
C	G1	<i>Surveillant de port -- Agent de sûreté portuaire</i>	7 500 €	11 340 €	11 340 €

3.3) Conditions de réexamen

Le montant annuel 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) ;
- a minima, 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 grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours).

ARTICLE 4 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

4.1) Principe

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel se déroulant à la fin de chaque année N sur la base du dossier d'évaluation.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs (capacité à s'adapter aux exigences du poste, capacité à coopérer avec les partenaires, atteinte des objectifs fixés)
- Compétences professionnelles et techniques (sens du service public, connaissance de son domaine d'intervention, fiabilité et qualité de son activité, respect des obligations statutaires et réglementaires, prise d'initiative, adaptabilité et disponibilité, souci d'efficacité et du résultat)
- Qualités relationnelles (relation avec la hiérarchie, relation avec les collègues, relation avec le public et les partenaires, capacité à travailler en équipe)
- Capacité d'encadrement ou d'expertise (accompagnement et animation d'une équipe, gestion des conflits, application et prise des décisions, détermination des objectifs et structuration de l'activité, gestion de projets, gestion budgétaire)

4.2) Montants plafonds

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 1^{er} de la présente délibération, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Catégorie statutaire	Groupes de FONCTIONS	FONCTIONS DEFINIES DANS LA COLLECTIVITE	MONTANTS ANNUELS DANS LA COLLECTIVITE		PLAFONDS indicatifs réglementaires
			MONTANT MINIMAL	MONTANT MAXIMAL	
<u>Filière administrative</u>					
A	G1	<i>Directeur</i>	0 €	6 390 €	6 390 €

B	G1	<i>Directeur Administratif et Financier</i>	0	2 380 €	2 380 €
<u>Filière technique</u>					
C	G1	<i>Surveillant de port - - Agent de sûreté portuaire</i>	0	1 260 €	1 260 €

ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT

5.1) Périodicité de versement

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

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

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant l'établissement ou étant recrutés dans l'établissement en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

5.2) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA

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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire, CITIS, (y compris accident de service et maladie professionnelle), temps partiel thérapeutique : le RIFSEEP (ses deux parts) suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption : il sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du RIFSEEP est suspendu. Les montants versés depuis la date de début du congé de longue maladie ou congé de longue durée ou congé grave maladie restent acquis ; aucun remboursement ne sera demandé.

5.3) 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.

ARTICLE 6 : CUMULS POSSIBLES

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement).
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...).
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...).

ARTICLE 7 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} novembre 2022.

Après en avoir délibéré,

Le Comité Syndical

DECIDE :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Adopté à l'unanimité,

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an que dessus.

AR Prefecture

017-200073690-20221018-D2022_11-DE
Reçu le 25/10/2022

Le Président du Syndicat Mixte
du port de commerce
de Rochefort/Tonnay-Charente

Gérard PONS

