

## **Société de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur**

### **Délibération n°2023 - 3 - 1.1 du conseil d'administration du 14 septembre 2023**

#### **Régime indemnitaire du directeur général de la Société de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur**

#### **EXPOSE DES MOTIFS**

La Société de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur (SLNPCA) a été créée par ordonnance n°2022-306 en date du 2 mars 2022 pour porter le financement de la part des collectivités partenaires au projet de Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur.

Le décret n°2022-638 du 22 avril 2022 définit l'organisation et le fonctionnement de l'établissement public local.

L'article 13 du décret précité précise que le directeur général est nommé par le conseil d'administration pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite de la même durée.

Crée par l'ordonnance précitée, le directeur général de la SLNPCA est un agent public dont le statut a été précisé par délibération n°2023-2-3.1 du conseil d'administration du 10 mai 2023.

Ainsi, l'emploi de directeur général de la Société de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur est assimilé au cadre d'emploi occupé par le directeur d'une régie personnalisée constituée sous la forme d'un Établissement Public à caractère Industriel et Commercial d'envergure régionale et fait l'objet d'un contrat à durée déterminée établi entre l'établissement public local et la personne désignée par le conseil d'administration pour occuper le poste. Par ailleurs, compte tenu de ses attributions et responsabilités définies dans les mêmes ordonnance et décret, l'emploi de directeur général correspond au cadre d'emploi des administrateurs ou ingénieurs en chef territoriaux.

Compte tenu de ces décisions et afin d'encadrer les conditions de rémunération du directeur général, il convient d'approuver le régime indemnitaire de l'emploi. Le régime indemnitaire proposé au vote du conseil d'administration intègre les modifications demandées par la commission des rémunérations de la Société de la Ligne Nouvelle dans son avis du 5 juin 2023.

Le conseil d'administration adopte la délibération suivante :

VU le code général des collectivités territoriales, notamment les articles R. 2221-22 et R. 2221-28 ;

VU le code général de la fonction publique, notamment les articles L 714-4 à L 714-13 ;

VU la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

VU l'ordonnance n°2022-306 du 2 mars 2022 relative à la Société de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur ;

VU le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'État ;

VU le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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'État ;

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2022-638 du 22 avril 2022 relatif à la Société de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur ;

VU l'arrêté ministériel du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'État 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'État ;

VU l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs en chef ;

VU la délibération n° 2023-2-3.1 du conseil d'administration de la Société de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur du 10 mai 2023

VU l'avis de la commission des rémunérations de la Société de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur du 5 juin 2023 ;

#### **Article 1<sup>er</sup>**

Le régime indemnitaire du directeur général de la Société de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur, annexé à la présente délibération, est approuvé.

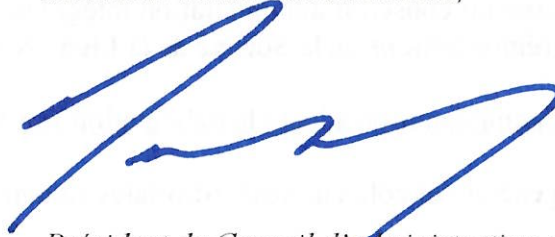
#### **Article 2**

La présente délibération sera transmise au Préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et fera l'objet d'une publication.

Fait à Marseille,

Le 14 septembre 2023.

**Monsieur Renaud MUSELIER,**



*Président du Conseil d'administration de la  
Société de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur*



## **Régime indemnitaire du directeur général de la Société de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur**

Le directeur général est un agent public de l'établissement public local Société de la Ligne Nouvelle Provence Côte d'Azur (SLNPCA), assimilé au cadre d'emploi d'un directeur d'une régie personnalisée constituée sous la forme d'un Établissement Public à caractère Industriel et Commercial d'envergure régionale.

Il bénéficie d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et régi par ce dernier et ses modifications ultérieures, conformément aux dispositions de l'article L714-4 et suivants du Code Général de la Fonction Publique.

Le cadre d'emploi du directeur général de la SLNPCA est celui des administrateurs territoriaux ou des ingénieurs en chefs territoriaux.

Il est accessible par un agent titulaire relevant de ces cadres d'emploi ou par un contractuel disposant des diplômes requis pour l'accès à ceux-ci.

### **1. Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

#### **1.1 Principe général.**

L'IFSE est attribuée au directeur général de la SLNPCA dans la mesure où le poste est permanent et est occupé par :

- un fonctionnaire titulaire ou
- un agent contractuel de droit public en contrat en CDI ou CDD, en vertu des articles L332-8 et L332-9 du Code Général de la Fonction Publique.

L'IFSE est une indemnité liée au poste et à l'expérience professionnelle de l'agent occupant le poste de directeur général.

Elle repose sur les critères suivants :

- critères de responsabilité
- critères de pilotage, de coordination et d'encadrement
- critères de technicité, d'expertise et de qualification

#### **1.2 Conditions d'attribution et montant.**

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux agents de l'État.

Compte tenu des attributions du directeur général mentionnées à l'article 2 de l'ordonnance n°2022-306 du 2 mars 2022 et l'article 14 et du décret n°2022-638 du 22 avril 2022, le poste de directeur général de la SLNPCA correspond au niveau le plus élevé en référence aux critères énumérés précédemment.

Les montants maximums de l'IFSE du directeur général sont définis au point 3.

L'IFSE est cumulable avec les primes relevant de l'article L714-1 et L714-4 du code général de la fonction publique, ainsi que les indemnités cumulables avec le RIFSEEP listées par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret 201-513 du mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle et notamment :

- 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 (astreintes, interventions, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel

#### **1.3 Modulation individuelle et réexamen.**

En vertu de l'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, le montant annuel d'IFSE attribué au directeur général fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- à l'issue de la première période de détachement du directeur général



- au moins tous les ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions au vu des résultats de l'entretien professionnel.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé dans la limite de 10% en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans la fonction de directeur général et selon les critères suivants :

- disponibilité des financements de l'établissement public local respectant le calendrier des appels de fonds prévu dans les conventions avec les maîtres d'ouvrage du projet LNPCA
- niveau de contribution à la démarche de recherche de financements européens et d'autres entités
- tenue des conseils d'administration et commissions prévus pour l'année

#### **1.4 Conditions et périodicité de versement**

L'IFSE est versé mensuellement.

## **2. Complément indemnitaire annuel (CIA)**

### **2.1 Principe général**

Il est instauré au profit du directeur général de la SLNPCA un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Il bénéficie du CIA dans la mesure où le poste est permanent et est occupé par :

- un fonctionnaire titulaire ou
- un agent contractuel de droit public en CDI ou CDD, en vertu des articles L332-8 et L332-9 du Code Général de la Fonction Publique.

Le versement du CIA est laissé à l'appréciation du Président du conseil d'administration de la SLNPCA et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre car il est fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

### **2.2 Modulation individuelle du CIA**

Le montant individuel attribué au titre du CIA sera librement déterminé par le Président du conseil d'administration par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions définies par la présente délibération et des plafonds instaurés par le cadre réglementaire pour chaque cadre d'emplois.

L'engagement professionnel du directeur général et sa manière de servir sont appréciés au regard des critères suivants figurant dans l'entretien professionnel :

- atteinte des objectifs fixés
- dynamique des instances de gouvernance de l'établissement public (rythme et décisions préparées, respect de la collégialité dans la préparation et la mise en œuvre des décisions
- dynamique des partenariats externes (rythme et qualité des échanges avec les partenaires de la SLNPCA, nouveaux partenariats proposés)

### **2.3 Périodicité de versement**

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel au mois de février de l'année N+1 en rapport avec l'entretien professionnel de l'année N.

## **3. Définition des montants plafonds de l'IFSE et du CIA**

Pour le cadre d'emploi des administrateurs territoriaux, les montants socle et plafond sont définis ci-dessous, en conformité avec l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les administrateurs territoriaux.

Fonction	Plafond annuel réglementaire IFSE	Plafond annuel réglementaire CIA	Plafond annuel réglementaire IFSE + CIA	Plafond annuel autorisé SLNPCA
Directeur général de la SLNPCA	63 000 €	15 750 €	78 750 €	78 750 €

Pour le cadre d'emploi des ingénieurs en chef territoriaux, les montants socle et plafond sont définis ci-dessous, en conformité avec l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs en chef.

Fonction	Plafond annuel réglementaire IFSE	Plafond annuel réglementaire CIA	Plafond annuel réglementaire IFSE + CIA	Plafond annuel autorisé SLNPCA
Directeur général de la SLNPCA	57 120 €	10 080 €	67 200 €	67 200 €

#### 4. Modalités de maintien ou de suppression

En cas de congé de maladie ordinaire, la part IFSE suit le sort du traitement.

Dans le respect des dispositions de l'article 7 du décret n°88-145 du 15 février 1988, elle est conservée intégralement selon l'ancienneté de l'agent :

- après quatre mois de service, pendant un mois à plein traitement
- après deux ans de service, pendant deux mois à plein traitement
- après trois ans de service, pendant trois mois à plein traitement

puis réduite de moitié dans les conditions suivantes :

- après quatre mois de service, après un mois lors du passage à demi-traitement
- après deux ans de service, après deux mois lors du passage à demi-traitement
- après trois ans de service, après trois mois lors du passage à demi-traitement.

La part IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés mentionnés aux articles L631-1 à L631-9 du Code Général de la Fonction Publique, à savoir pendant les congés pour maternité ou pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de naissance sans préjudice de la modulation du CIA en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Durant les congés annuels et pour maladie professionnelle, accident de travail ou de trajet, la part IFSE est maintenue intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de grave maladie, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui est versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

Le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel et il appartient au Président du conseil d'administration d'apprécier si l'impact de l'absence, à l'exclusion des congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer, sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

31000  
20000  
10000

