

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
Séance publique du 3 juillet 2019**

Convocation adressée le 27 juin 2019
Compte rendu affiché le 8 juillet 2019
Nombre de membres du comité syndical en exercice : 12
Nombre de membres du comité syndical présents ou représentés : 8

L'an deux mille dix-neuf, le trois du mois de juillet, à 10h30, le comité syndical du syndicat mixte de gestion du conservatoire à rayonnement régional de Lyon, dûment convoqué le 27 juin 2019 par Monsieur Loïc GRABER, président, s'est réuni salle Berlioz, au conservatoire, 4 montée Cardinal Decourtray à Lyon, sous la présidence de Monsieur Loïc GRABER.

Présents : MM. GRABER, LAFOND - Mme PICOT

Excusés : MM. CHABRIER, CORAZZOL, MALESKI, RUDIGOZ - Mmes GAILLIOUT, IEHL, DE LAVERNEE, REYNAUD, SANGOUARD

Procuration : M. CHABRIER à M. GRABER
M. CORAZZOL à M. GRABER
M. RUDIGOZ à M. LAFOND
Mme GAILLIOUT à Mme PICOT
Mme REYNAUD à Mme PICOT

Secrétaire : Mme PICOT

N°2019-18 : Mise en place du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) – Principes généraux – Fixation du régime indemnitaire du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

Rapporteur : Monsieur Loïc GRABER

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Ce régime indemnitaire, institué au profit des " fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 ", c'est-à-dire de la fonction publique de l'Etat, est transposable aux cadres d'emplois équivalents de la fonction publique territoriale en application des dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret du 6 septembre 1991.

Il a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires existants pour les cadres d'emplois jugés équivalents (IAT, IEMP, IFTS, PSR, etc...). Les collectivités ont le choix de maintenir ou non le régime indemnitaire antérieur perçu par les agents. Le syndicat mixte de gestion du conservatoire s'engage à ce que le RIFSEEP ne soit pas inférieur au régime indemnitaire actuellement touché par les agents.

1. Définition

Le RIFSEEP qui est composé de deux parts :

• **une part fixe : l'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) fixée selon :**

1. *le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions (poids du poste)*
2. *l'expérience professionnelle de l'agent (connaissance acquise par la pratique).*

La part du niveau de responsabilité et d'expertise de l'IFSE est axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions et ce au regard de 3 critères :

- l'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification
- les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste.

Il est nécessaire de hiérarchiser les postes pour construire les groupes de fonctions. Ensuite, il faut mettre en correspondance les plafonds annuels encadrés par les textes pour chaque groupe de fonctions.

L'appréciation de l'expérience professionnelle peut se faire par la mise en place de critères propres (ex : nombre de jours de formation, de stages, diffusion de son savoir à autrui...). Cette partie est variable.

- **une part variable : le Complément Indemnitaires Annuel (CIA)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Cette part est corrélée à l'entretien professionnel.

2- Evolution proposée par la loi et contexte particulier du conservatoire de Lyon

A ce jour, les régimes indemnitaires applicables aux différentes filières et cadres d'emplois au sein du syndicat mixte le sont principalement par référence au grade détenu par les agents. La délibération n° 2004-4019 du 30 juin 2004, dernière mise à jour d'envergure du dispositif applicable au personnel, transpose les décrets alors en vigueur pour les corps de référence listés par le décret du 6 septembre 1991.

Cette transposition a minima a produit une structure de régime indemnitaire disparate sur des postes de niveaux de responsabilités, de compétences et de spécialisations proches. A l'inverse, elle ne permet pas de valoriser certaines responsabilités ou contraintes de certains postes, ce qui amène à rémunérer tous les agents de la même manière dès lors qu'ils détiennent le même grade.

C'est pourquoi, le syndicat mixte de gestion du conservatoire de Lyon a choisi de transposer le dispositif prévu pour la Fonction Publique d'Etat en ce qui concerne sa part fonctionnelle, avec pour objectifs de :

- se mettre en conformité avec la loi ;
- simplifier le paysage indemnitaire de la collectivité ;
- valoriser les fonctions des agents sur l'ensemble de leurs composantes : managériales, techniques, expertes, relationnelles ;
- favoriser les parcours professionnels en donnant de la visibilité sur les activités et les compétences attachées à chaque niveau de responsabilité
- être attractif par rapport au recrutement d'agents de l'extérieur.

Certaines collectivités ne souhaitent pas s'engager dans l'individualisation des rémunérations proposée par le dispositif de CIA. Les interprétations de la réglementation pouvaient laisser penser que cette part du RIFSEEP était facultative. La décision rendue par le Conseil constitutionnel le 13 juillet 2018 en rend le principe obligatoire.

En conséquence, il n'y a d'autre choix que de respecter la réglementation et de mettre en place ce complément indemnitaire annuel.

Le déploiement du RIFSEEP requiert, dans un premier temps, de hiérarchiser les postes.

Cette opération demande un certain nombre de prérequis :

- Fiches de poste
- Organigramme
- Tableau des effectifs
- Fiches d'évaluation
- Simulateur de cotation des postes.

Or, ces données n'existent pour l'instant dans leur version aboutie que pour le cadre d'emplois des administrateurs. Elles font l'objet de mises à jour pour les autres cadres d'emplois.

Par ailleurs, dans la continuité du comité technique du mois du 22 novembre 2018 relatif à la création au tableau des emplois d'un poste de Directeur Général, ouvert au cadre d'emplois des administrateurs, valorisant la double fonction et le niveau de responsabilité de cette mission, le syndicat mixte de gestion du conservatoire de Lyon souhaite poursuivre la mise à niveau, la régularisation et la mise en conformité de ses pratiques en termes de rémunération. Il s'y est engagé vis-à-vis du comptable public sur le 1^{er} semestre 2019 pour ce cadre d'emplois et d'ici la fin de l'année civile pour les autres cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés déterminant les montants plafonds ont fait l'objet d'une publication.

Il est donc proposé à l'occasion de ce comité syndical de :

- Valider la méthodologie et le calendrier de mise en œuvre du RIFSEEP
- fixer le RIFSEEP applicable au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

Une fois la hiérarchisation de tous les postes validées, le RIFSEEP sera étendu aux autres cadres d'emplois concernés après délibération du comité syndical. Il s'agit des cadres d'emplois des adjoints administratifs, rédacteurs et attachés pour la filière administrative, des adjoints techniques pour la filière technique et pour la filière culturelle des cadres d'emploi d'adjoints du patrimoine, assistants de conservation et bibliothécaires.

Les cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens pour la filière technique et tous ceux de la filière de l'enseignement artistique ne peuvent être intégrés pour l'instant au nouveau dispositif. Les textes prévoient que l'étude des arrêtés de transposition débutera pour ces cadres d'emplois au 1er janvier 2020.

Le présent rapport ne concerne donc que le poste de Directeur Général inscrit au tableau des effectifs et appartenant aux cadres d'emplois des administrateurs dont le régime indemnitaire est régi par l'arrêté ministériel du 29 juin 2015.

Dans l'attente de l'extension à l'ensemble des cadres d'emplois du dispositif RIFSEEP, les dispositions réglementaires et délibératives antérieures sont maintenues pour ceux qui, à ce jour, ne sont pas éligibles ou sont exclus du dispositif RIFSEEP.

3- Méthode et calendrier de déploiement

Il est proposé une méthode de déploiement par étapes, cadencées par des temps de concertation en groupes de travail avec les organisations syndicales, des temps de validation par le président du syndicat mixte et le comité de direction et des temps de vérification et mise en lien avec le budget.

La méthode se déclinerait donc comme suit.

I. Détermination du système d'attribution du RIFSEEP :

Pour l'IFSE :

1. Constituer les groupes de fonctions selon les critères retenus, classer et ventiler les postes dans ces groupes
2. Fixer les montants maxima pour chaque groupe de fonctions
3. Décider de la périodicité de versement
4. Se positionner sur la prise en compte de l'expérience professionnelle (indicateurs, modalités...).

Pour le CIA :

Se positionner sur la place réservée au CIA (fixer les critères, les montants max, les modalités).

II. Déclinaison administrative et lien avec le budget :

1. Le comité technique est saisi pour avis
2. Vote du comité syndical puis délibération
3. Prise en compte dans le Débat d'Orientations Budgétaires et le Budget Primitif
4. Prise d'arrêtés individuels
5. Mise en paye.

Etant données les contraintes de délais liées à nécessité de mise en conformité avec la réglementation et de lien avec les échéances d'élaboration budgétaire, le calendrier ci-dessous est proposé :

Mise en œuvre du RIFSEEP

mai le 24/5/19

Action/événement	2019								2020
	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier
Groupe de travail n°1 OS (org. syndicales) : définition, méthode, RIFSEEP administrateurs	21/05								
Chiffrage et lien avec budget		date à fixer							
Validation de l'organigramme		CODIR du 7/6 ?							
Passage en CT pour avis		28/06							
Mise à jour et validation des fiches de postes administratifs et techniques			COMAD du 1/7						
Vote au comité syndical : idem			03/07						
Présentation lors de la réunion de rentrée					03/09				
Présentation dans les réunions de service administratifs et techniques					date à fixer				
Récupérer les fiches de postes ens									
Groupe de travail n°2 OS : critères et classement des postes					date à fixer				
Groupe de travail n°3 : enveloppes et items des grilles d'évaluation à revoir						date à fixer			
Distribution des nouvelles grilles d'évaluation						date à fixer			
Inclusion dans le Débat d'Orientation budgétaire						date à fixer			
Passage en CT pour avis							date à fixer		
Vote au comité syndical : idem									en même temps que le RP
Mise en paye									

Rq: le projet fera l'objet d'allier-retours réguliers auprès du CODIR tout au long de la démarche

4- Les bénéficiaires

Comme c'est le cas pour le régime indemnitaire actuel, le régime indemnitaire de fonction de sujétion et d'expertise est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public visés aux articles 3-2, 3-3, 38 et 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné et affectés sur un poste permanent inscrit au tableau des effectifs.

Les agents recrutés sur cette base se verront attribuer le régime indemnitaire applicable au groupe de fonctions auquel les fonctions qu'ils occupent sont rattachées.

Les agents en surnombre à la suite de la suppression de leur poste et dans l'attente de leur redéploiement conservent, pendant un an, le bénéfice du régime indemnitaire correspondant au niveau de responsabilité du poste supprimé.

Ce cas ne se présente pas au conservatoire, mais il convient d'en prévoir la possibilité : conformément aux dispositions de l'article 7 du décret n°2017- 1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, les fonctionnaires en décharge de fonctions totale pour exercice d'un mandat syndical bénéficient de l'IFSE dès lors que leur grade est éligible à ce dispositif. Pour ce faire, ils relèveront du groupe de fonction auquel le dernier poste qu'ils ont occupé est rattaché et conserveront le montant annuel équivalent à celui qu'ils percevaient avant leur décharge.

En application de l'article 12 du décret n°2017- 1419 précité, les agents déchargés pour une durée égale ou supérieure à 70 % et inférieure à 100%, d'un service à temps plein bénéficieront de l'IFSE attachée à leur grade et aux fonctions qu'ils continuent d'exercer. Le taux appliqué est celui correspondant à l'exercice effectif des fonctions à temps plein.

En cas de réorganisation entraînant un changement de groupe de fonctions d'un poste, la situation de l'agent occupant le poste ne pourra pas évoluer de manière défavorable.

5- Fixation du RIFSEEP du cadre d'emplois des administrateurs : IFSE et CIA

Les items arrêtés pour la fixation du RIFSEEP du cadre d'emplois des administrateurs valent pour l'ensemble des postes et agents. Il n'est pas possible d'avoir des critères, périodicité, mécanisme de versement différents pour chaque cadre d'emplois. Ceux-ci pourront être revus lors de la fixation du RIFSEEP des autres cadres d'emplois s'il s'avère qu'ils ne sont pas pertinents.

Le RIFSEEP du cadre d'emplois des administrateurs est régi par l'arrêté ministériel du 29 juin 2015. Sa constitution est faite de la manière suivante :

RIFSEEP administrateurs	IFSE : poids du poste	CIA : manière de servir (15% du plafond global du montant global de l'IFSE)	Montant global max
Groupe 1	49980	8820	58800
Groupe 2	46920	8280	55200
Groupe 3	42330	7470	49800

5.1 L'IFSE

Critères et groupe fonctions

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) reposant sur un principe de valorisation de l'exercice des fonctions et de l'expérience professionnelle, il convient avant toute chose de répartir les postes au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels.

Cette étape stratégique de la mise en œuvre du RIFSEEP ne débutera qu'à la rentrée 2019-2020, une fois les prérequis réunis. Il est cependant nécessaire d'arrêter une liste de critères pour définir le RIFSEEP du cadre d'emplois des administrateurs, celle-ci pouvant être revue par la suite pour les autres cadres d'emplois.

La liste suivante est proposée :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - Taille de l'entité managée et responsabilité managériale (nb/type de collaborateurs)
 - Relation avec les élus et/ou les partenaires institutionnels/aide à la décision
 - Niveau de responsabilités lié aux missions (organisationnelles, pédagogiques, humaines, financières, juridiques, politiques)
- Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - Niveau de technicité du poste (diplôme ou connaissances requis, maîtrise d'un outil métier, rareté de l'expertise)
 - Autonomie (s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini)
 - Risque pénal/certification obligatoire/sécurité/impact sur le poste
- Sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - Degré d'exposition (risque d'agression, de contagion, de blessures ou engagement de la responsabilité de l'établissement)
 - Relations à l'utilisateur (missions engageant l'image de l'établissement)
 - Sujétions horaires (travail posté, variabilité des horaires, contraintes horaires).

Elle s'appuie sur les critères mis en œuvre par la Ville de Lyon et intègre les spécificités du conservatoire. Elle propose des critères suffisamment larges pour permettre à tous les postes d'être classés via ce prisme. Enfin, cette liste a vocation à fournir un premier matériau de réflexion aux organisations syndicales en vue du groupe de travail n° 2 du mois de septembre 2019.

Ces critères, grâce au simulateur de cotation des postes, permettront de classer les postes dans un groupe de fonction (il faudra en fixer le nombre).

Le RIFSEEP du cadre d'emplois des administrateurs ne concerne qu'un seul poste au tableau des emplois de la collectivité : celui de Directeur Général.

S'agissant du poste au niveau de responsabilité le plus élevé de l'entité territoriale et au regard des critères énumérés précédemment, il est proposé de le classer au sein du groupe fonction A1 (les groupes fonctions allant de A1, avec le niveau le plus élevé, à C2, pour le niveau de responsabilité le moins important, tel que décrit dans les textes.

Montant

Chaque groupe de fonction se voit doté d'un montant brut annuel maximal aligné sur celui prévu par les arrêtés ministériels applicables pour les corps de l'Etat pris pour référence dans le cadre de la transposition du RIFSEEP à la Fonction Publique Territoriale en application du décret du 6 septembre 1991. Il se voit aussi doté d'un montant socle qui sera le montant minimal applicable à un

Le Président propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximum annuels suivants pour le cadre d'emplois des administrateurs :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels minimum	Montants annuels maximum dans la limite des plafonds applicables à l'État]
A1	Directeur Général	35 000 €	49 980 €

La transposition du régime indemnitaire actuel du Directeur Général amène à arrêter un montant socle de 35 000 euros et un montant plafond de 49 980 euros brut annuel pour l'IFSE, soit le groupe 1. En effet, la taille de la collectivité fait qu'il n'est pas nécessaire de fixer 3 groupes de rémunération pour le seul RIFSEEP des administrateurs. Il est donc proposé de prendre le groupe le plus élevé afin de ne pas avoir à prendre une nouvelle délibération au cours des prochaines années si la situation de l'emploi ou de l'agent qui occupe le poste évolue.

Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir les critères suivants :

- La connaissance de l'environnement professionnel du fait d'un parcours professionnel antérieur particulièrement riche et diversifié ;
- la formation : le parcours initial de formation ainsi que des formations en cours de carrière de nature à maintenir le niveau de compétences ou de l'accroître, soit le nombre de jours de formations, théoriques ou pratiques, le nombre de stages, conférences, journées d'information ou équivalent suivis
- le(s) remplacement(s)
- les projets conduits
- la transmission du savoir à autrui : nombre d'agents formés à leur arrivée, nombre de procédures rédigées, nombre de stagiaires accueillis, nombre de sessions de formation animées, nombre d'apprentis tutorés ou encore nombre d'élèves accueillis en cours)
- ou tout autre événement exceptionnel permettant d'acquérir de nouvelles compétences ou d'approfondir les acquis antérieurs.

Périodicité du versement

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence des agents au sein de la collectivité. Il suit le sort du traitement indiciaire.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions, de poste ou d'emploi, mais sans revalorisation automatique
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours, mais sans revalorisation automatique
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans le cadre de l'entretien professionnel annuel en l'absence de changement de fonctions. Dans cette dernière hypothèse, cette faculté sera ouverte 4 ans après la mise en œuvre du dispositif du RIFSEEP au sein des services du conservatoire.

Il appartiendra à l'évaluateur de mettre en évidence, sur la base de la fiche de poste de l'agent, l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs, de la maîtrise du domaine d'intervention et la consolidation des connaissances.

Pour ce faire, l'évaluateur devra s'appuyer notamment sur les critères énoncés précédemment.

Dans le cadre de cette révision quadriennale, les agents en décharge de fonction totale pour activité syndicale pourront bénéficier de l'évolution de la moyenne des montants de l'IFSE servis aux agents du même cadre d'emplois, relevant de la même autorité de gestion, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui que l'agent occupait précédemment, sous réserve que cette progression soit favorable à l'intéressé.

Les absences

Le montant de l'IFSE suivra le sort du traitement indiciaire en cas de maladie ordinaire, d'accident de service ou de trajet, de maladie professionnelle, de congé maternité, d'adoption, de paternité, de présence parentale, de congé de longue maladie et de longue durée.

Au-delà du 90^e jour d'absence continue au cours de l'année glissante, la majoration versée au titre des sujétions ne sera plus servie.

Exclusivité

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir versées antérieurement, à l'exception de celles listées dans l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

En revanche, l'IFSE est cumulable avec :

- la prime CRM (centre de responsabilité) ;
- l'intéressement collectif ;
- la prime de fin d'année ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA...) ;
- les astreintes, permanences et indemnités d'intervention ;
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté ou d'un avenant contractuel dans la limite des plafonds fixés par la présente délibération, dans le respect des dispositions susvisées.

5.2 Le CIA

Conformément aux premiers échanges avec les représentants du personnel, cette part est souhaitée la plus faible possible en proportion du reste du RIFSEEP, au moins la première année, le temps d'avoir le recul nécessaire sur le mécanisme de ce nouveau mode de rémunération et le temps de former les managers et agents à l'entretien professionnel et à l'atteinte des objectifs.

Manière de servir

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères qui seront arrêtés en concertation avec les organisations syndicales lors des groupes de travail du 2nd semestre et en lien avec les objectifs de la direction (projet d'établissement).

Montant

Conformément aux préconisations des services de l'Etat, le CIA ne devra pas représenter plus de 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres A, 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres B et 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres C, et ce, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par le comité syndical, et des montants maximum annuels fixés par l'Etat afférents. **Le montant maximal du CIA est donc fixé à 8 820 euros pour les administrateurs.** Le CIA

sera versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés par son supérieur hiérarchique lors de l'entretien professionnel.

Les attributions individuelles du CIA sont non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximal fixé par les textes réglementaires concernant les corps de l'Etat pris pour référence des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et ce, dans la limite des plafonds indiqués et du budget voté par le comité syndical.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit pour le cadre d'emplois des administrateurs :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum	Pourcentage de variation
A1	Directeur général	8 820 €	Entre 1 % et 100 % du montant annuel maximum

Périodicité

Le CIA sera versé annuellement en fonction de la durée de présence de l'agent au cours de la période de référence du 1er janvier au 31 décembre de l'année N. Il est proratisé en fonction du temps de travail.

Ainsi, il sera intégré à la campagne d'entretien professionnel organisée chaque année. Il convient de rappeler que cette campagne suit un calendrier précis.

En conséquence, le versement du CIA ne pourra être effectif qu'au terme de cette campagne, après consolidation et harmonisation des propositions des évaluateurs, soit un versement principal fin juin de l'année N+1. Pour l'année 2019, le versement de cette part ne pourra au mieux intervenir qu'en juin 2020.

Un versement complémentaire exceptionnel pourra être effectué fin décembre de l'année de versement du CIA, pour les agents ayant piloté un projet en sus de leurs missions habituelles, ou ayant assuré un remplacement ou un intérim conformément aux critères prévus dans le présent rapport.

Les absences

Le versement du CIA dépendant de l'évaluation de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent au cours de l'entretien professionnel, seuls les agents dont le temps de présence aura permis de fixer des objectifs individualisés et de les évaluer, période fixée à 6 mois minimum, par référence aux règles d'évaluation en cours de stage qui prévalent dans notre collectivité en matière de recrutement statutaire, seront susceptibles de percevoir ce complément.

Les agents déchargés totalement de fonction pour motif syndical se verront appliquer la moyenne des montants versés aux agents de leur cadre d'emplois.

Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté ou d'un avenant contractuel dans la limite des plafonds fixés par la présente délibération, dans le respect des dispositions susvisées.

En ce qui concerne le CIA, le comité syndical se prononcera chaque année au moment du vote du budget, sur le montant de l'enveloppe consacrée à cette indemnité.

La décision d'attribution annuelle du CIA sera notifiée individuellement et versée pour la première fois en juin 2020.

6- Maintien à titre individuel

Si l'agent y a intérêt, lors de la première application de ces nouvelles dispositions, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent antérieurement à la mise en place du RIFSEEP, soit au titre des fonctions exercées, soit du grade détenu, soit des sujétions, est conservé au titre de l'IFSE dans la limite des montants annuels fixés par l'Etat.

Le comité syndical, à l'unanimité,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,

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

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'État,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret du 20 mai 2014,

Vu la délibération du comité syndical n° 2004-16 du 30 juin 2004 précisant le régime indemnitaire applicable aux agents du Conservatoire de Lyon,

Vu la délibération du comité syndical n° 2007-13 du 4 juillet 2007 relative à la mise en place d'un régime indemnitaire de fonction,

Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'avis du comité technique en date du 28 juin 2019,

- ✓ **décide** d'instaurer l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- ✓ **décide** le maintien a minima, à titre individuel, du montant indemnitaire mensuel perçu par les agents avant la mise en place du RIFSEEP dans les conditions indiquées plus haut ;
- ✓ **décide** que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- ✓ **autorise** le président du syndicat mixte à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- ✓ **fixe** le RIFSEEP applicable au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux tel que proposé ci-dessus ;
- ✓ **dit** que la présente délibération entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2019 ;
- ✓ **décide** que les crédits correspondants seront inscrits chaque année au budget de l'exercice en cours.

POUR EXTRAIT CONFORME AU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Le Président,


Loïc GRABER