

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
Séance publique du 16 juin 2021**

Convocation adressée le 10 juin 2021
Compte rendu affiché le 25 juin 2021
Nombre de membres du comité syndical en exercice : 12
Nombre de membres du comité syndical présents ou représentés : 11

L'an deux mille vingt et un, le seize du mois de juin, à 15h30, le comité syndical du syndicat mixte de gestion du conservatoire à rayonnement régional de Lyon, dûment convoqué le 10 juin 2021 par Madame Nathalie PERRIN-GILBERT, présidente, s'est réuni salle Berlioz au conservatoire, 4 montée Cardinal Decourtray à Lyon, et par vidéo-conférence, sous la présidence de Madame Nathalie PERRIN-GILBERT, présidente, et diffusé en direct sur la chaîne Youtube du conservatoire.

Présent(e)s physiquement : Nathalie PERRIN-GILBERT, Luc SEGUIN

Présent(e)s en visio conférence : Stéphanie LEGER, Patrick ODIARD, Nadine GEORGEL, Laurence CROIZIER, Tristan DEBRAY, Richard MARION

Absent(es) excusé(es) : Corinne SUBAI, Cédric VAN STYVENDAEL, Yves BEN ITAH

Absente : Samira BACHA-HIMEUR

Procuration : Cédric VAN STYVENDAEL à Nathalie PERRIN-GILBERT
Yves BEN ITAH à Richard MARION
Corinne SUBAI à Richard MARION

Secrétaire : Luc SEGUIN

Mise en œuvre du régime indemnitaire dit Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep)

Rapporteuse : Nathalie PERRIN-GILBERT

1- Contexte

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. Cependant, 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.

Ce régime indemnitaire se compose :

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

L'application de ce nouveau régime indemnitaire aux agents relevant de la fonction publique territoriale intervient au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels fixant les montants plafonds pour les corps de l'Etat correspondants.

A ce jour, les régimes indemnitaires applicables aux différentes filières et cadres d'emploi le sont par référence au grade détenu par les agents.

Le régime indemnitaire des agents administratifs et techniques de l'établissement est principalement régi par la délibération n° 2004-16 du 30 juin 2004. Le comité syndical a adopté progressivement des délibérations postérieures complétant cette délibération cadre.

Le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) vise désormais à prendre en compte le niveau de responsabilités, d'expertise et de spécialités attaché aux postes.

Ainsi, le Conservatoire a choisi de transposer le dispositif prévu pour la fonction publique d'Etat en ce qui concerne sa part fonctionnelle, avec pour objectifs de :

- simplifier le paysage indemnitaire de l'établissement
- 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.

En outre, la décision rendue par le Conseil constitutionnel en date du 13 juillet 2018 rend le principe de mise en place du CIA obligatoire.

La mise en œuvre de la part fixe du RIFSEEP impose, dans un premier temps, d'effectuer une classification fonctionnelle des postes permanents du Conservatoire pour lesquels un arrêté ministériel est paru à l'Etat et a fixé des montants de référence.

En effet, à ce jour, tous les textes fixant les montants plafonds pour les corps de référence de l'Etat n'ont pas encore été publiés (principalement les cadres d'emplois de la filière d'enseignement artistique).

Au fur et à mesure de la publication de ce ou ces arrêtés, le RIFSEEP pourra être étendu aux nouveaux cadres d'emplois concernés après délibération du Comité syndical.

Le présent rapport ne concerne donc que les emplois inscrits au tableau des effectifs appartenant aux cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés déterminant les montants plafonds ont été publiés.

2-Modalités de mise en œuvre au Conservatoire de Lyon

Lors de sa séance du 3 juillet 2019, le comité syndical a adopté délibération relative au déploiement du Rifseep pour les cadres d'emplois éligibles.

Dans le cadre du dialogue social, des temps de travail en groupe de travail avec les représentants du personnel se sont tenus, jusqu'à avis du comité technique d'établissement.

Durant cette période, la méthodologie suivie a permis de déterminer les modalités d'attribution du Rifseep :

Pour l'IFSE :

1. Constituer les groupes de fonctions selon les critères retenus = classer les postes
2. Fixer les montants minima et 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 :

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

L'esprit de ce nouveau régime indemnitaire a été poursuivi et respecté, à savoir la valorisation de responsabilités et de contraintes sur certains postes, indépendamment du cadre d'emplois des agents occupant des emplois similaires. En conformité avec les textes, il vise également à favoriser les parcours professionnels et à rendre attractif le Conservatoire sur le levier de la rémunération.

3- Les critères définis

En conformité avec la délibération du comité syndical en date du 3 juillet 2019 relative au Rifseep il revenait au groupe de travail de définir les critères relatifs à l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE).

Ils visent à valoriser l'exercice de fonctions et l'expérience professionnelle, et préalablement les postes sont répartis au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels.

Les critères suivants ont été pris en compte pour la cotation :

- I. Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - a. Taille de l'entité managée et responsabilité managériale (nb/type de collaborateurs)
 - b. Relation avec les élus et/ou les partenaires institutionnels/aide à la décision
 - c. Niveau de responsabilités lié aux missions (organisationnelles, pédagogiques, humaines, financières, juridiques, politiques)

- II. De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - a. Niveau de technicité du poste (diplôme ou connaissances requis, maîtrise d'un outil métier, rareté de l'expertise)
 - b. Autonomie (s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini)
 - c. Risque pénal/certification obligatoire/sécurité/impact sur le poste

- III. Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - a. Degré d'exposition (risque d'agression, de contagion, de blessures ou engagement de la responsabilité de l'établissement)
 - b. Relations à l'utilisateur (missions engageant l'image de l'établissement)
 - c. Sujétions horaires (travail posté, variabilité des horaires, contraintes horaires).

Cette grille 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.

Sur cette base le groupe de travail a élaboré la cotation des postes. Chacun de ces emplois a été classé par groupe de fonction, au nombre de huit pour les métiers administratifs, techniques, culturels et de direction.

A ce jour, les emplois pédagogiques ne sont pas éligibles au Rifseep. Il est convenu avec les représentants du personnel de rebalayer les critères ci-dessus dans l'hypothèse où la réglementation évolue favorablement pour les emplois pédagogiques en matière de Rifseep.

Ces critères, grâce au simulateur de cotation des postes, ont permis de classer les postes dans un groupe de fonction, au nombre de huit :

Groupes de fonctions	Catégorie
A1 à A4	A
B1 à B2	B
C1 à C2	C

Chaque groupe de fonction est 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. Chaque groupe de fonction est également doté d'un montant minimal, dit socle, qui sera le montant minimal applicable à un agent relevant de ce groupe.

4- Détail des groupes de fonctions par cadres d'emplois : groupe fonction/montant/IFSE/CIA/périodicité

L'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)

Les groupes de fonction ont été classés par critères de classification, synthèse des critères définis et retenus, afin de se projeter sur les évolutions organiques et d'emploi de l'établissement :

Catégorie	Groupes de fonctions	Critères synthétiques
A	A1	Agents exerçant des fonctions de direction générale, de management, de stratégie et d'arbitrage
	A2	Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management, de stratégie et d'arbitrage
	A2	Agents exerçant des fonctions de direction, de management, de stratégie et d'arbitrage
	A3	Agents exerçant des fonctions d'encadrement, de coordination nécessitant une expertise
	A4	Encadrement de premier niveau et/ou expertise et/ou sujétions particulières
B	B1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et dont le poste requiert une expertise et du suivi de projet
	B2	Agents dont le poste requiert une technicité particulière et une autonomie et/ou sans encadrement
C	C1	Agents dont le poste requiert une technicité et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou encadrement intermédiaire
	C2	Agents exerçant des fonctions d'exécution

Les groupes de fonctions par cadre d'emplois auxquels sont associés les montants minimum et maximum annuels de l'Etat et les montants socles du Conservatoire sont fixés comme suit :

MONTANTS ANNUELS DE L'ISE PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPE DE FONCTIONS

Groupes de fonctions	Critères de classification	Fonctions concernées : exemple	FILIERE ADMINISTRATIVE			FILIERE TECHNIQUE			FILIERE CULTURELLE		
			Montants annuels minimum servis par l'Etat	Montants annuels socles servis par le Conservatoire	Montants annuels maximum servis par l'Etat	Montants annuels minimum servis par l'Etat	Montants annuels socles servis par le Conservatoire	Montants annuels maximum servis par l'Etat	Montants annuels minimum servis par l'Etat	Montants annuels socles servis par le Conservatoire	Montants annuels maximum servis par l'Etat
FILIERE ADMINISTRATIVE											
Cadre d'emplois des administrateurs											
A1	Agents exerçant des fonctions de direction générale, de management, de stratégie et d'arbitrage	Directeur général	4 900€	35 000€	49 980€						
A2	Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management, de stratégie et d'arbitrage										
Cadre d'emplois des attachés											
A2	Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management, de stratégie et d'arbitrage	Directeur adjoint	2 900€	15 000€	32 130€						
A2	Agents exerçant des fonctions de direction, de management, de stratégie et d'arbitrage	Directeur d'une direction	2 500€	10 000€	32 130€						
A3	Agents exerçant des fonctions d'encadrement, de coordination nécessitant une expertise	Responsable de pôle	1 750€	6 500€	20 400€						
A4	Encadrement de premier niveau et/ou expertise et/ou sujétions particulières	Conseiller / Chargé de mission	1 750€	4 300€	20 400€						
Cadre d'emplois des rédacteurs											
B1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et dont le poste requiert une expertise et du suivi de projet	Responsable cellule Chargé de développement	1 550€	3 600€	17 480€						
B2	Agents dont le poste requiert une technicité particulière et une autonomie et/ou sans encadrement	Gestionnaire Instructeur	1 450€	3 300€	16 015€						
Cadre d'emplois des adjoints administratifs											
C1	Agents dont le poste requiert un technicité et/ou tenu à des sujétions particulières et/ou encadrement intermédiaire	Assistant de direction Gestionnaire ensemble Assistant de gestion Agent de maintenance	1 350€	1 740€	10 800€						
C2	Agents exerçant des fonctions d'exécution	Agent d'entretien Assistant administratif Assistant vie scolaire Agent d'accueil	1 200€	1 500€	10 800€						
FILIERE CULTURELLE											
Cadre d'emplois des directeurs d'établissement artistique											
A1		Directeur général	2 900€	23 000€	36 210€						
A2		Directeur adjoint	2 500€	15 000€	32 130€						
Cadre d'emplois des bibliothécaires / directeur d'établissement artistique											
A2		Directeur d'une direction	2 500€	10 000€	32 130€						
A3		Bibliothécaire	1 750€	4 320€	20 400€						
Cadre d'emplois des assistants de conservation et des bibliothécaires											
B1		Bibliothécaire	1 750€	3 600€	16 720€						
Cadre d'emploi des adjoints du patrimoine											
C1		Assistant bibliothécaire	1 350€	1 740€	10 800€						
C2			1 200€	1 500€	10 800€						

Critères susceptibles de faire varier le montant de l'IFSE au sein d'un groupe de fonctions

Pour prendre en compte la part de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle, conformément à la précédente délibération, il est reconduit les critères suivants :

- le critère « formation » (nombre de jours de formations, théoriques ou pratiques, le nombre de stages, conférences, journées d'information ou équivalent suivis),
- le critère « remplacement »,
- les projets conduits
- le critère « 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).

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

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- 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 ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent, tel que prévu par les textes.

Ce réexamen n'implique pas une augmentation automatique de l'indemnité.

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent.

L'appréciation de ces éléments sera effectuée dans le cadre de l'entretien d'évaluation annuel sur la base des critères définis suivants :

Domaines d'appréciation (définis par le décret)	Crière d'appréciation	de 1 à 4*
Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs fixés pour l'année	ponctualité, respect des horaires	
	suivi des activités	
	esprit d'initiative	
	esprit d'équipe et disponibilité	
	présentation et attitude convenable	
	réalisation des objectifs	
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	
	Fiabilité et qualité du travail	
	Gestion du temps	
	Respect des consignes/directives	
	Respect des obligations statutaires	
	Prise d'initiative	
	Adaptabilité et disponibilité	
	Entretien et développement des compétences	
	Souci d'efficacité et de résultat	
Qualités relationnelles	Relation avec la hierarchie, les élus, les partenaires	
	Relation avec les collègues	
	Relation avec le public	
	Capacité à travailler en équipe	
	Sens de l'action collective et du service public	
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	
	Animer une équipe	
	Gerer les conflits	
	Connaissances règlementaires	
	Gérer les compétences	
	Appliquer et prendre des décisions	
	Fixer des objectifs	
	Structurer l'activité	
	Superviser et contrôler	
	Accompagner le changement	
	Communiquer	
	Transversalité managériale	
	Animer et développer un réseau	
	Gestion de projet	
	Gestion budgétaire	
Adaptabilité et résolution de problème		

* indiquer le niveau de satisfaction
Insatisfaisant = 1
A améliorer = 2
Satisfaisant = 3
Supérieur aux attentes = 4

Conformement 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 ;
- 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, à chaque groupe de fonction et cadres d'emplois détaillés ci-après :

Montant annuel maximum du Complément Indemnitaire de Fonctions				
Cadres d'emploi	Groupes de fonctions			
A	A1	A2	A3	A4
ADMINISTRATEURS	8 820 €			
INGÉNIEURS			4 500 €	
ATTACHÉS	6 390 €	5 670 €	4 500 €	3 600 €
BIBLIOTHÉCAIRES			4 800 €	
DIRECTEUR D'ETABLISSEMENTS ARTISTIQUES	6 390 €	5 670 €	4 500 €	3 600 €
B	B1	B2		
RÉDACTEURS	2 380 €	2 185 €		
ASSISTANTS DE CONSERVATION	2 280 €	2 040 €		
TECHNICIENS	2 380 €	2 185 €		
C	C1	C2		
AGENTS DE MAÎTRISE	1 260 €	1 200 €		
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1 260 €	1 200 €		
ADJOINTS DU PATRIMOINE	1 260 €	1 200 €		
ADJOINTS TECHNIQUES	1 260 €	1 200 €		

Conformément aux groupes de travail avec les représentants du personnel, cette part est 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 manager et agents à l'entretien professionnel et à l'atteinte des objectifs.

Il est proposé une clause de revoyure à trois ans.

Périodicité

Enfin, il est suggéré d'arrêter la périodicité de versement suivante :

- Mensuelle pour l'IFSE, comme l'est le régime indemnitaire actuel
- Annuel pour le CIA, comme l'est le CRM actuel.

Ce point est détaillé au regard des absences ci-après dans les « règles de gestion ».

5- Règles de gestion : bénéficiaires/périodicité de versement /conséquences en cas d'absence/cumul

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.

Il est également attribué aux personnels contractuels de droit public recrutés sur les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP sur la base de l'article 3 (dont surveillants d'antenne, sauf vacataire), également des articles 3-1 et 3-2.

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.

Périodicité

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.

Le CIA est versé annuellement. 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, dans la limite des plafonds indiqués et dans la limite du budget voté par le Comité syndical.

Le CIA devra être corrélé au temps de présence de l'agent au cours de la période de référence du 1er janvier au 31 décembre N. Ainsi, il sera intégré à la campagne d'entretien organisée chaque année. Il convient de rappeler que cette campagne suit un calendrier précis qui conditionne la réalisation des tableaux d'avancement de grade pour l'année suivante. La campagne débute au cours du dernier trimestre de l'année N et sa clôture est fixée au 15 février de l'année N+1.

En conséquence, le versement du CIA ne pourra être effectif qu'au terme de la campagne, après consolidation et harmonisation des propositions des évaluateurs, soit un versement principal fin juin de l'année N+1.

Pour l'année 2021, le versement de cette part ne pourra au mieux intervenir qu'en juin 2022.

Un versement complémentaire exceptionnel pourra être effectué fin décembre de l'année de versement du CIA, après décision du comité de direction, 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 par le présent rapport pour l'attribution du CIA.

Conséquences en cas d'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 90e jour d'absence continue au cours de l'année glissante, la majoration versée au titre des sujétions ne sera plus servie.

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

Cumul

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir versées antérieurement.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- la Prime de fin d'année, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité différentielle, GIPA...), le Centre de Responsabilité Municipal (CRM)
 - les astreintes, les frais de déplacements, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ; les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, octroyées pour la gestion de régie d'avances et de recettes ; la NBI.
-

Les arrêtés pour la fixation du RIFSEEP 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.

En ce qui concerne le CIA, le Conseil 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 2022.

Le comité syndical,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

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

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er 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 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 n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique.

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

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 les arrêtés fixant les montants référence de l'IFSE par cadre d'emploi pour les services de l'Etat ;

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application du corps des administrateurs civiles des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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 mai 2018 pris pour l'application au corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés, et des magasiniers des bibliothèques 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 le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour application de l'article 5 du décret n° 2014-513 susvisé ;

Vu la délibération du comité syndical 2004-16 du 30 juin 2004 relative au régime indemnitaire,

Vu la délibération du comité syndical 2005-20 du 17 novembre 2005 relative au régime indemnitaire du cadre d'emploi des techniciens territoriaux,

Vu la délibération du comité syndical 2007-13 du 4 juillet 2007 relative au régime indemnitaire de fonction,

Vu la délibération du comité syndical 2007-14 du 4 juillet 2007 relative au régime indemnitaire du cadre d'emploi des adjoints du patrimoine et des bibliothèques,

Vu la délibération du comité syndical 2007-30 du 6 novembre 2007 relative au régime indemnitaire des personnels de bibliothèques

Vu la délibération du comité syndical 2017-25 du 4 juillet 2017 relative au régime indemnitaire des ingénieurs territoriaux,

Vu la délibération du comité syndical 2018-18 du 26 avril 2018 relative au régime indemnitaire des grades de bibliothécaire et attaché hors classe,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 14 juin 2021 ;

Vu le tableau des effectifs ;

A l'unanimité,

✓ **approuve** l'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep), applicable aux agents permanents et non permanents appartenant aux cadres d'emplois éligibles, selon les modalités précédemment détaillées ;

✓ **prévoit** la possibilité du maintien à titre individuel dans les conditions indiquées ci-dessus ;

✓ **décide** que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;

✓ **autorise** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent pour la part indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et pour la part complément indiciaire annuel (CIA) dans le respect des principes et les critères définis ci-dessus ;

✓ **dit** que la présente délibération entrera en vigueur le 1er septembre 2021 ;

✓ **décide que** les crédits correspondants seront inscrits chaque année au budget de l'exercice en cours.

POUR EXTRAIT CONFORME AU REGISTRE DES DELIBERATIONS

La Présidente,

Nathalie PERRIN-GILBERT

