

COMITE SYNDICAL Séance publique du 30 juin 2025

Convocation adressée le 24 juin 2025

Délibération publiée le 7 juillet 2025

Nombre de membres du comité syndical en exercice : 12

Nombre de membres du comité syndical présents ou représentés : 8

L'an deux mille vingt-cinq, le 30 juin 2025 à 14h, le Comité Syndical du Syndicat Mixte de Gestion du Conservatoire à Rayonnement Régional de Lyon, dûment convoqué le 24 juin 2025 par Monsieur Patrick ODIARD, président, s'est réuni salle des Conférences au conservatoire, 4 montée Cardinal Decourtray à Lyon, sous la présidence de Monsieur Patrick ODIARD, président, et a été diffusé en direct sur la chaîne Youtube du conservatoire.

Présents : Audrey HENOCQUE, Stéphanie LEGER, Patrick ODIARD, Richard MARION, Corinne SUBAI

Absents excusés : Florence VERNEY-CARRON, Samira BACHA-HIMEUR, Yves BEN ITAH, Luc SEGUIN

Procuration :

Tristan DEBRAY pouvoir à Stéphanie LEGER

Cédric VAN STYVENDAEL pouvoir à ~~Florence~~ Richard MARION

Nadine GEORGEL pouvoir à Patrick ODIARD

Secrétaire de séance : Stéphanie LEGER

Délibération n° 2025-15 Modalités de versement du CIA et du RIFSEEP

Vu le code général des collectivités territoriales ;

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 les délibérations n° 2019-18 du 3 juillet 2019 et n° 2021-31 du 16 juin 2021 portant mise en place du RIFSEEP ;

Vu les délibérations n°2023-17 du 12 juin 2023 et n°2024-26 du 17 juin 2024 portant sur le versement du CIA respectivement en 2023 et 2024 ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 23 juin 2025 ;

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 se compose :

- **D'une part fixe : l'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)** fixée selon :
 - a) *Le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions (poids du poste)*
 - b) *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.

Le comité syndical a délibéré lors de sa séance du 16 juin 2021 pour décider la mise en œuvre de ce régime indemnitaire.

Modalités de mise en œuvre du CIA par le syndicat mixte

Les modalités d'attribution du CIA prévues dans la délibération n°2021-31 du 16 juin 2021 demandent cependant à être précisées pour en permettre le versement, tandis que la grille RIFSEEP

visé à être toilettée pour mieux répondre au contexte actuel de l'établissement.

Au titre de l'année 2025, la volonté du Conservatoire est de :

- Déterminer un calcul de CIA dans la continuité des dispositions prises en 2023 et 2024
- Initier une adaptation de la grille RIFSEEP

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.

- Critères d'attribution

L'appréciation de ces éléments sera effectuée dans le cadre de l'entretien d'évaluation annuel en fonction de critères définis dans la délibération précitée de 2021 et qui sont, pour rappel, les suivants :

Domaines d'appréciation (définis par le décret)	Critères d'appréciation	Note 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	
Qualités relationnelles	Souci d'efficacité et de résultat	
	Relation avec la hiérarchie, les élus, les partenaires	
	Relation avec les collègues	
	Relation avec le public	
	Capacité à travailler en équipe	
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Sens de l'action collective et du service public	
	Accompagner les agents	
	Animer une équipe	
	Gérer les conflits	
	Connaissances réglementaires	
	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 problèmes		

* niveau d'appréciation :

- 1 *Insatisfaisant*
- 2 *A améliorer*
- 3 *Satisfaisant*
- 4 *Supérieur aux attentes*

- Montant du CIA

Le montant du CIA ne peut 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 ;
 Les attributions individuelles du CIA 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.

Cadre général

Pour cette troisième année de versement au sein du syndicat mixte, il est proposé d'attribuer un CIA dont le montant correspond à un montant de 240 €, et donc déterminés de manière identique pour tous les groupes de fonctions et cadre d'emploi déterminés par la délibération instituant le RIFSEEP.

Les évaluateurs peuvent proposer d'attribuer 100 %, 75%, 50% ou 0% de ce montant de référence en fonction de l'appréciation de la manière de servir et de l'engagement professionnel du bénéficiaire. La grille établie à cette fin permettra d'appliquer pleinement ses dispositions. Les attributions individuelles du CIA sont non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

Ouverture des droits au CIA

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 seront susceptibles de percevoir ce complément.

Ce temps de présence est fixé à 6 mois au cours de la période de référence du 1er janvier au 31 décembre de l'année N (soit ici 2024), 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.

Proratation selon le temps de travail et le temps de présence effective :

Le CIA est proratisé selon le temps de travail et selon le nombre de jours de présence effective, au cours de la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

Date de versement :

Le CIA est versé annuellement.

La délibération du 16 juin 2021 prévoit un versement en juin de l'année N+1.

Le versement du CIA ne peut en effet être effectif qu'au terme de la campagne d'entretiens professionnels annuels après consolidation et harmonisation des propositions des évaluateurs.

Pour l'année 2025, compte tenu de la nécessité de compléter les dispositions relatives au CIA fixées par la délibération du 16 juin 2021 : le CIA sera versé en juillet.

Modalités de mise en œuvre du RIFSEEP par le syndicat mixte

Le conservatoire entend conserver, à ce stade, les principales modalités déterminées par la délibération n°2021-31 du 16 juin 2021.

Ainsi, les groupes de fonction sont classés par critères de classification, synthèse des critères définis et retenus, en lien avec 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

A ces 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.

Le conservatoire entend adapter les montants socles pour l'établissement, afin de tenir compte des évolutions organisationnelles et budgétaires depuis 2021.

Ces mesures s'appliquent uniquement à des fonctions de catégorie A. Soit :

Tableau du RIFSEEP

Montant Annuel Brut	Filière : Administration				Filière : Technique				Filière : Culture				
	Cat	Groupes de fonctions	Cadre d'emploi	Postes types au CRR	Montant annuel minimum (Etat)	Montant annuel maximum (Etat)	Montant socle CRR	Montant annuel maximum (Etat)	Cadre d'emploi	Postes types au CRR	Montant annuel minimum (Etat)	Montant annuel maximum (Etat)	Montant socle CRR
A	A1	Fonctions de direction générale, de management, de stratégie, et d'arbitrage	Administrateur	Directeur général	4 900 €	25 000 €	49 980 €		Directeur EtS Enseignement général Artistique	Directeur	2 900 €	25 000 €	36 210 €
A	A2	Fonctions de direction adjointe, de management, de stratégie, et d'arbitrage	Administrateur	Directeur adjoint	2 900 €	15 000 €	32 130 €		Directeur EtS Enseignement adjoint Artistique	Directeur	2 500 €	15 000 €	32 130 €
A	A2	Fonctions de direction adjointe, de management, de stratégie, et d'arbitrage	Attaché	Directeur adjoint	2 500 €	8 400 €	32 130 €		Directeur EtS Enseignement direction Artistique	Directeur d'une direction	2 500 €	8 400 €	32 130 €
A	A3	Fonctions de coordination nécessitant une expertise	Attaché	Responsable de pôle	1 750 €	6 000 €	20 400 €	25 500 €	Responsable de pôle		1 750 €	6 000 €	25 500 €
A	A4	Encadrement de niveau intermédiaire et/ou sujets particuliers	Attaché	Conseiller	1 750 €	4 320 €	20 400 €						
B	B1	Fonctions d'encadrement intermédiaire et dont le poste requiert une expertise ou du suivi de projet	Rédacteur	Chargé de mission	1 550 €	3 600 €	17 480 €		Bibliothécaire	Bibliothécaire	1 750 €	4 320 €	20 400 €
B	B2	Agents dont le poste requiert une technicité particulière et une autonomie et/ou sans encadrement	Rédacteur	Gestionnaire	1 450 €	3 300 €	16 015 €		Assistant de conservation	Assistant de conservation	1 750 €	3 600 €	16 720 €
C	C1	Agents dont le poste requiert une technicité et/ou tenu à des sujétions particulières et/ou encadrement intermédiaire	Adjoint administratif	Gestionnaire Ens. Assistant de gestion Agent de maintenance	1 350 €	1 740 €	10 800 €		Administrateur réseau	Administrateur réseau	1 450 €	3 300 €	16 015 €
C	C2	Agents exerçant des fonctions d'exécution	Adjoint administratif	Agent d'entretien Assistant administratif Assistant Vie Scolaire Agent d'accueil	1 200 €	1 500 €	10 800 €		Agent de maîtrise - Adjoint technique	Régisseur	1 350 €	1 740 €	10 800 €
C	C2	Agents exerçant des fonctions d'exécution	Adjoint administratif	Agent d'entretien Assistant administratif Assistant Vie Scolaire Agent d'accueil	1 200 €	1 500 €	10 800 €		Adjoint technique	Agent d'entretien Chef d'équipe Agent de maintenance Assistant Vie Scolaire	1 200 €	1 500 €	10 800 €

Le conservatoire entend maintenir les critères susceptibles de faire varier le montant de l'IFSE au sein d'un groupe de fonctions indiqués par la délibération n°2021-31 du 16 juin 2021. Soit :
Pour prendre en compte la part de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle, 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.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical, à l'unanimité :

- approuve les modalités de versement du CIA et du RIFSEEP en 2025 telles que proposées ci-dessus ;
- autorise le président à fixer par arrêté le montant de CIA perçu par chaque agent ;
- décide que la dépense correspondante sera prélevée sur les crédits figurant au budget, chapitre 012
- dit que la présente délibération entrera en vigueur le 1er juillet 2025.

Le Président,



Patrick ODIARD

