

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**COMITE SYNDICAL DU 17 MAI 2021****2021-04-05****Objet : Instauration d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnels (RIFSEEP).**

L'an deux mille vingt et un, le vingt-six mai, le comité du Syndicat du Sud-Est du Morbihan, légalement convoqué par courrier électronique du 19 mai 2021, s'est réuni à 18h00 au siège du SYSEM sous la présidence de M. Gérard THEPAUT, président élu.

Présents : Mme Laëtitia DUMAS, MM. Christophe BROHAN, Michel GUERNEVE, Alain LAYEC, Bruno LE BORGNE (représenté par Gérard THÉPAUT jusqu'à son arrivée à 19h07), Thierry EVENO, Régis FACCHINETTI, Samuel FERET, Claude LE JALLÉ, Patrice LE PENHUIZIC (arrivé à 18h10), Denis LE RALLE, Alban MOQUET, Christian SEBILLE, Gérard THEPAUT, Joël TRIBALLIER (arrivé à 18h26).

Absents : François ARS, François MOUSSET, Jean-Pierre RIVOAL.

Pouvoirs : Pascal BARRET a donné pouvoir à Alban MOQUET, Pascal GUIBLIN a donné pouvoir à Patrice LE PENHUIZIC, Loïc LE TRIONNAIRE a donné pouvoir à Laëtitia DUMAS, Armelle MANCHEC a donné pouvoir à Gérard THÉPAUT, Roland TABART a donné pouvoir à Alain LAYEC.

Quorum : 15 délégués présents ; le quorum (13 délégués) est atteint.

Monsieur le Président rappelle que le RIFSEEP, au regard du principe de parité avec la fonction publique d'État, est désormais transposable à tous les cadres d'emplois territoriaux suivants :

- **Filière administrative** : administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs et adjoints administratifs ;
- **Filière médico-sociale** : conseillers et assistants socio-éducatifs ; éducateurs de jeunes enfants ; moniteurs éducateurs et intervenants familiaux ; agents sociaux ; ATSEM ; médecins, biologistes, vétérinaires et pharmaciens ; psychologues ; sages-femmes ; cadres de santé ; puéricultrices ; infirmiers en soins généraux ; infirmiers ; auxiliaires de puériculture et auxiliaire de soins ; techniciens paramédicaux ;
- **Filière technique** : ingénieurs en chef, ingénieurs ; techniciens ; agents de maîtrise, adjoints techniques ; adjoints techniques des établissements d'enseignement ;
- **Filière animation** : animateurs et adjoints d'animation ;
- **Filière sportive** : conseillers des APS ; éducateurs des APS et opérateurs des APS ;
- **Filière culturelle** : conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques, attachés de conservation, bibliothécaires, assistants de conservation, adjoints du patrimoine ; Directeurs d'établissements d'enseignement artistique.

Monsieur le Président précise que l'indemnité comprend deux parts :

- L'une liée aux fonctions : l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) ;
- L'autre liée aux résultats dénommée complément indemnitaire annuel (CIA).

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des contraintes particulières liées aux fonctions exercées. Le complément indemnitaire annuel tient compte des résultats de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Chaque part est affectée d'un montant plafond de référence sur la base duquel est défini le montant individuel attribué à l'agent, en fonction de critères déterminés.

I – Bénéficiaires

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont versés aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels.

II – La détermination des critères d'appartenance à un groupe de fonctions

Le montant du RIFSEEP est fixé uniquement selon le niveau des fonctions exercées.

Pour déterminer les groupes de fonctions, la méthode suivante a été retenue : chaque emploi a été jugé au point de vue de critères d'évaluation de l'ampleur des responsabilités, de l'exigence en expertise et de l'importance des sujétions caractérisant cet emploi.

Les critères pris en compte pour la détermination des groupes sont les suivants :

II.1. Responsabilité et fonction

- Interface avec les élus ;
- Positionnement hiérarchique ;
- Niveau d'intégration fonctionnelle dans l'établissement : stratégie, coordination, pilotage, arbitrage, conception, conduite, contrôle, suivi, exécution ;
- Gestion de projet, de dossiers, de procédures ;
- Niveau, type et ampleur de l'encadrement ;

II.2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions

- Ampleur / profondeur des connaissances et des compétences (expertise) ;
- Amplitude / étendue des connaissances et des compétences, Éventail / diversité des domaines (généraliste/spécialiste) ;
- Qualifications diplômes et/ou niveau d'expériences requis pour le poste ;
- Rareté du métier exercé.

II.3. Contraintes (sujétions) particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- Pénibilité physique ;
- Contraintes organisationnelles : déplacements (fréquence, ampleur), horaires de travail (variabilité, amplitude, spécificités), disponibilité, volume horaire, charge de travail...
- Polyvalence ;
- Sensibilité du poste : enjeu relationnel, exposition aux élus, exposition au public, aux media, affichage/exposition politique, discrétion, réserve...

Groupes de niveau fonctionnel		Critères d'appartenance	Sous-Critères d'appartenance au groupe de niveau fonctionnel
A1	Direction générale	Responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborateur des élus, interface entre les instances politiques, les élus et les services. • Participation à la réflexion stratégique, à la définition des objectifs stratégiques, développement, traduction opérationnelle et mise en œuvre des orientations politiques. • Responsable de la réalisation des compétences de l'établissement. • Pilotage de l'ensemble de l'administration syndicale, organisation, moyens et ressources des services. • Supervision et arbitrage dans tous les domaines et compartiments d'activité. • Encadrement, coordination et autorité sur l'ensemble du personnel. • Interlocuteur et représentant de l'établissement auprès des prestataires. • Responsable des finances et du budget de l'établissement.
		Technicité	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences approfondies (expertises). • Amplitude la plus étendue des connaissances et des compétences : technique, Finances, Commande publique, RH, Droit, Communication...
		Contraintes particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Déplacements. • Horaires très étendus (ARTT). • Polyvalence étendue. • Poste sensible et exposé : exposition aux élus, au public, affichage politique, discrétion, réserve.
A2a	Responsable de service opérationnel. Pilotage de projets et de dossiers techniques ou administratifs complexes. Arbitrages. Forts enjeux économiques. Encadrement ≥ 3. Intérim de la direction générale.	Responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Relation avec des élus. • Mise en œuvre de la politique dans le domaine de ses attributions réalisant les compétences de l'établissement. • Porte la responsabilité de l'ensemble des activités techniques opérationnelles. • Pilotage, coordination de l'ensemble des activités opérationnelles, des projets, des dossiers ou des procédures techniques ou administratifs. • Arbitrage, définition des besoins dans le domaine de ses attributions. • Forts enjeux économiques. • Animation, coordination et encadrement du service technique (≥ 3 agents).
		Technicité	<ul style="list-style-type: none"> • Compétence approfondie (expertise) dans le domaine de ses attributions. • Polyvalence technique / Commande publique, droit, assurances.
		Contraintes particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires étendus (ARTT). • Polyvalence. • Poste sensible : exposition aux élus, discrétion, réserve.
A2b	Responsable de service ressource. Conduite de projets opérationnel ou de procédures, techniques ou administratifs complexes. Forts enjeux économiques. Encadrement < 3.	Responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Relation avec des élus. • Conduite des projets structurants, des dossiers ou des procédures techniques ou administratifs lourds et/ou complexes. • Porte une responsabilité spécifique, ciblée, délimitée multi-métier. • Surveillance contrôle et coordination des prestataires, des sites, des installations, des études, des travaux et des procédures. • Forts enjeux économiques.
		Technicité	<ul style="list-style-type: none"> • Compétence approfondie (expertise) dans le domaine de ses attributions. • Communication, animation.
		Contraintes particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires étendus (ARTT). • Polyvalence. • Poste sensible : exposition aux élus, discrétion, réserve.
A3	Responsable de service ressource. Conduite de projets non complexes. Enjeux économiques modestes. Encadrement < 3.	Responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Relation avec des élus. • Mise en œuvre de la politique dans le domaine de ses attributions. • Pilotage des activités, définition des besoins dans le domaine de ses attributions. • Porte une responsabilité spécifique, ciblée, délimitée, mono-métier. • Faibles enjeux économiques. • Coordination interne et/ou externe (prestataires).
		Technicité	<ul style="list-style-type: none"> • Compétence approfondie (expertise) dans le domaine de ses attributions. • Communication-Animation.
		Contraintes particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires étendus (ARTT). • Poste sensible : exposition aux élus, discrétion, réserve.

Groupes de niveau fonctionnel		Critères d'appartenance	Sous-Critères d'appartenance au groupe de niveau fonctionnel
B1	Surveillance, contrôle, coordination avec un niveau de technicité et d'expérience approfondis	Responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Contact occasionnel avec les élus. • Surveillance, contrôle et coordination des activités et des prestations dans le domaine de ses attributions. • Vigilance quant à la qualité, la conformité et la continuité des activités et des prestations, leur facturation.
		Technicité	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences approfondies pour les activités suivies. • Domaines : technique et commande publique.
		Contraintes particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires variables (ARTT).
B2	Surveillance, contrôle, coordination avec un niveau de technicité et d'expérience confirmés	Responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Contact occasionnel avec les élus. • Surveillance, contrôle et coordination des activités et des prestations dans le domaine de ses attributions. • Vigilance quant à la qualité, la conformité et la continuité des activités et des prestations, leur facturation.
		Technicité	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences confirmées pour les activités suivies.
		Contraintes particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires variables (ARTT).
B3	Surveillance, contrôle, coordination avec un niveau de technicité et d'expérience débutants	Responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Contact occasionnel avec les élus. • Surveillance, contrôle et coordination des activités et des prestations dans le domaine de ses attributions. • Vigilance quant à la qualité, la conformité et la continuité des activités et des prestations, leur facturation.
		Technicité	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences de base pour les activités suivies.
		Contraintes particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires variables (ARTT).
C1	Responsable de bureau. Responsabilité d'un compartiment d'activité. Niveau de technicité élevé.	Responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Contact occasionnel avec les élus. • Responsabilité de l'activité comptable, de la comptabilité et de l'exécution budgétaire. • Surveillance de la trésorerie, suivi de la liquidation, contrôle des pièces comptables, ordonnancement. • Préparation budgétaire. • Encadrement d'un niveau d'agent.
		Technicité	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences approfondies pour les activités suivies. • Finances (budget, comptabilité, analyse, TVA, patrimoine) ; ressources humaines (rémunération, carrière).
		Contraintes particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Polyvalence. • Poste sensible.
C2	Exécution. Activité polyvalente. Niveau de technicité modéré.	Responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Contact occasionnel avec les élus. • Exécution des opérations comptables (liquidation, ordonnancement). • Administration des ressources humaines (recrutement, statut, carrière).
		Technicité	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences significatives pour les activités suivies : Finances (Comptabilité), Ressources humaines (recrutement, statut, carrière).
		Contraintes particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Dualité administrative / financière.

III – Les montants plafonds des parts IFSE et CIA fixés par groupe de fonctions

Les montants sont fixés au regard des fiches de poste et de l'organigramme.

Groupes de fonction	Descriptif des fonctions	Cadres d'emplois concernés	Plafond annuel réglementaire d'IFSE	Plafond annuel réglementaire de CIA	Montant annuel de référence (SYSEM) d'IFSE	Montant annuel de référence (SYSEM) de CIA
A.1	Direction générale	Ingénieur Attaché	36 210 €	6 390 €	30 600 €	100 €
A.2a	Responsable de service opérationnel. Stratégie technologique et industrielle. Pilotage de projets et de dossiers techniques ou administratifs complexes. Arbitrages. Forts enjeux économiques. Encadrement ≥ 3. Assure l'intérim de la direction.	Ingénieur Attaché	32 130 €	5 670 €	24 900 €	100 €
A.2b	Responsable de service ressource et/ou conduite de projets opérationnel ou de procédures, techniques ou administratifs complexes. Forts enjeux économiques. Encadrement < 3.	Ingénieur Attaché	28 800 €	5 100 €	19 800 €	100 €
A.3	Responsable de service ressource et/ou conduite de projets non complexes. Enjeux économiques modestes. Encadrement < 3.	Ingénieur Attaché	* 25 500 €	* 4 500 €	15 000 €	100 €
B.1	Surveillance, contrôle, coordination avec un niveau de technicité et expérience approfondis.	Technicien Rédacteur	17 480 €	2 380 €	14 100 €	100 €
B.2	Surveillance, contrôle, coordination avec un niveau de technicité et expérience confirmés.	Technicien Rédacteur	16 015 €	2 185 €	12 900 €	100 €
B.3	Surveillance, contrôle, coordination avec un niveau de technicité et expérience débutants.	Technicien Rédacteur	14 650 €	1 995 €	11 700 €	100 €
C.1	Responsable de bureau. Responsabilité d'un compartiment d'activité. Niveau de technicité élevé.	Adj. technique Adj. administratif Adj. d'animation	11 340 €	1 260 €	10 500 €	100 €
C.2	Exécution. Activité polyvalente. Niveau de technicité modéré.	Adj. technique Adj. administratif Adj. d'animation	10 800 €	1 200 €	9 300 €	100 €

* plafond réglementaire défini pour le seul cadre d'emploi d'attaché ; pour la cohérence et par équivalence, étendu au cadre d'emploi d'ingénieur.

IV– critères de modulation individuelle de l'IFSE

L'IFSE est versée dans la limite des montants plafonds ci-dessus

L'IFSE est modulée individuellement au regard des critères suivants :

- Correspondance entre les critères de définition du groupe de niveau fonctionnel et les caractéristiques constatées de l'emploi occupé par l'agent ;
- Correspondance entre les critères de définition du groupe de niveau fonctionnel et les responsabilités assumées par l'agent ;
- Correspondance entre les critères de définition du groupe de niveau fonctionnel et les qualités-compétences exprimées par l'agent ;
- Correspondance entre les critères de définition du groupe de niveau fonctionnel et les contraintes imposées par l'emploi occupé par l'agent.

Le montant individuel de l'IFSE est fixé par l'autorité territoriale dans la limite du montant de référence correspondant au groupe de niveau fonctionnel dont relève l'emploi et l'activité de auquel appartient l'agent et déterminé au regard des critères exposés au II de la présente délibération.

V- Modulation de la part liée aux résultats (CIA)

L'attribution de la part résultats dépend de la manière dont l'agent occupe son emploi et accomplit ses missions ; elle est déterminée d'après les résultats de l'évaluation individuelle de son engagement professionnel (*entretien professionnel*) et selon la manière de servir.

Les montants versés au titre du complément indemnitaire annuel n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Cette part est versée annuellement en une seule fois au regard de la fiche d'évaluation issue de l'entretien professionnel.

Afin de déterminer le niveau de satisfaction de l'agent dans l'exercice de ses missions, il conviendra d'appliquer la technique du faisceau d'indices en appréciant les éléments suivants :

- Appréciation de la manière de servir (par critères et sous-critères) ;
- Réalisation des objectifs.

V.1. Appréciation de la manière de servir : coefficient 50 %

Appréciation de la manière de servir	Critères	Coefficients de modulation
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	L'ensemble des sous-critères est "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"	100 %
Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	3/4 au moins des sous-critères sont indiqués comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"	75 %
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	La moitié au moins des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"	50 %
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	Le quart au moins des sous-critères est indiqué comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"	25 %
Agent très insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	Moins du quart des sous-critères est indiqué comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"	0 %

V.2. Réalisation des objectifs : coefficient 50 %

Réalisation des objectifs	Coefficients de modulation
80 % au moins des objectifs sont réalisés de manière satisfaisante	100 %
60 % au moins des objectifs sont réalisés de manière satisfaisante	75 %
40 % au moins des objectifs sont réalisés de manière satisfaisante	50 %
20 % au moins des objectifs sont réalisés de manière satisfaisante	25 %
Moins de 20% des objectifs sont réalisés de de manière satisfaisante	0 %

Les objectifs partiellement réalisés comptent au prorata du taux de leur réalisation à l'issue de l'année de référence.

La cotation des objectifs réalisés de manière insatisfaisante (que ce soit totalement ou partiellement) compte pour moitié.

Le montant individuel de la part liée aux résultats est fixé par l'autorité territoriale dans la limite du montant de référence correspondant au niveau de satisfaction de l'agent déterminé au regard des critères exposés au V de la présente délibération.

VI – Modulation du régime indemnitaire pour indisponibilité physique et autres motifs

Nature de l'absence	Effet sur le versement du régime indemnitaire (IFSE et CIA)
Congé de maladie ordinaire (CMO)	IFSE : Suspension à partir du 31 ^{ème} jour d'absence réalisé de façon consécutive ou non sur une période glissante de référence d'un an précédent la date à laquelle la situation de l'agent est étudiée CIA : Pas de versement du CIA au titre de l'année de référence si le nombre de jours de CMO dépasse 30 au cours de l'année civile de référence.
Congé de longue maladie (CLM) Congé de longue durée (CLD)	IFSE : Pas de versement de régime indemnitaire (mais pas de reversement relatif la période de maintien en maladie ordinaire, à demi traitement dans l'attente de l'avis du comité médical). CIA : Pas de versement du CIA au titre de l'année civile de référence si le nombre de jours de CLM ou CLD dépasse 30 au cours de l'année civile de référence.
Maladie professionnelle (MP) Accident de service (AS)	Le régime indemnitaire (IFSE et CIA) suit le sort du traitement.
Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption (CP = congé de parentalité)	Maintien du régime indemnitaire (IFSE et CIA).
Suspension de fonctions	Pas de versement de régime indemnitaire (IFSE et CIA) au prorata de la durée de la suspension.
Maintien en surnombre (en l'absence de missions)	Pas de versement de régime indemnitaire (IFSE et CIA) pendant la durée du maintien en surnombre.
Exclusion temporaire de fonctions	Pas de versement de régime indemnitaire (IFSE et CIA) pendant la durée de l'exclusion.
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de la totalité du régime indemnitaire (IFSE et CIA) à l'exception des primes et indemnités relatives au temps de travail ou aux déplacements professionnels conformément à la circulaire du 20 janvier 2016

VII – Versement du RIFSEEP

La part « IFSE » sera versée mensuellement.

La part « CIA » sera versée en une seule fois en juin de l'année N+1.

VIII – Les cumuls possibles avec le RIFSEEP

VIII.1. Cumul avec des indemnités portant sur le temps de travail

Le RIFSEEP peut être cumulé avec certaines indemnités portant sur le temps de travail comme suit :

- Indemnités compensant un travail de nuit ;

- Indemnité pour travail du dimanche ;
- Indemnité pour travail des jours fériés ;
- Indemnité d'astreinte ;
- Indemnité d'intervention ;
- Indemnité de permanence ;
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
- Indemnités complémentaires pour élections.

VIII.2. Cumul avec certaines primes ou indemnités

Enfin, par nature, le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes ou indemnités telles que :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission, indemnité de stage, indemnité de mobilité) ;
- Les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (Prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire) ;
- Prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

IX – Maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur

S'ils y ont intérêt, les agents bénéficient du maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur. À ce titre, un complément d'IFSE mensuelle est versé dans la limite des plafonds réglementaires.

Ainsi, les agents intégrant un groupe de fonctions occasionnant une perte de régime indemnitaire, peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte, maintenant l'agent à un niveau de régime indemnitaire identique à celui préexistant au RIFSEEP.

Cette indemnité étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparaît au départ de l'agent ou est modulée à la hausse ou à la baisse sous l'effet d'une augmentation ou d'une diminution de la prime de fonctions.

o-O-o

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 (RIFSEEP) 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 les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de l'État ;

VU les délibérations relatives au régime indemnitaire datées des 26 février 2014, 15 décembre 2015, n°2018-03-07 du 11 avril 2018, n°2018-07-05 du 11 décembre 2018 relatives au régime indemnitaire et en vigueur au sein de l'administration du SYSEM ;

VU la saisine du Comité Technique en date du 23 avril 2021 ;

CONSIDERANT QUE l'organe délibérant détermine le régime indemnitaire et fixe les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) et en fixe les critères d'attribution, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ;

CONSIDERANT QUE l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception des indemnités en lien avec le temps de travail telles que notamment l'indemnité pour travail du dimanche ou des jours fériés ;

CONSIDERANT QUE l'organe délibérant peut décider du maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur ;

Il est proposé au Comité Syndical d'instaurer au sein de l'administration du SYSEM le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans les conditions exposées ci-dessus.

Vu l'avis favorable du Bureau syndical en date du 12 mai 2021,

Le Comité syndical, après en avoir délibéré :

- DECIDE l'instauration du RIFSEEP composé d'une part « fonctions » (IFSE) et d'une part « résultats » (CIA) au bénéfice des personnels visés au I ci-dessus ;
- DECIDE la validation des critères et montants tels que définis ci-dessus ;
- DIT que les dispositions exposées ci-dessus prennent effet à compter du 1^{er} juin 2021 et qu'à cette date ces dispositions substituent aux dispositions des délibérations des 26 février 2014, 15 décembre 2015, n°2018-03-07 du 11 avril 2018, n°2018-07-05 du 11 décembre 2018 relatives au régime indemnitaire à ce jour en vigueur au sein de l'administration du SYSEM ;
- DIT QUE les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Vote :

Votants :	15
Voix contre :	0
Abstentions :	0
Voix pour :	15



Pour extrait conforme

Le Président,
Gérard THÉPAUT

A large, stylized handwritten signature in black ink, corresponding to the name Gérard Thépaut.

Envoyé en préfecture le 28/05/2021

Reçu en préfecture le 28/05/2021

Affiché le

ID : 056-255613374-20210526-D_2021_04_05-DE