

Affichage LE 28/12/2022



**HARAS
NATIONAL
HENNEBONT**
Syndicat Mixte

COMITE DU SYNDICAT MIXTE DU HARAS NATIONAL D'HENNEBONT

Séance du jeudi 20 octobre 2022

PROCES-VERBAL

Suite à la convocation en date du 10 octobre 2022, le Comité du SYNDICAT MIXTE DU HARAS NATIONAL D'HENNEBONT s'est réuni le jeudi 20 octobre 2022 à 17 heures, au Haras National d'Hennebont, sous la présidence de M. André HARTEREAU, Président du Syndicat.

Etaient présents :

Anne JEHANNO, André HARTEREAU, Laurent DUVAL, Lydie LE PABIC, Fabrice LEBRETON, Claudine CORPART

Absente excusée ayant donné pouvoir :

Aurélien MARTORELL donne pouvoir à Lydie LE PABIC

Absents excusés :

Delphine ALEXANDRE, Anne GALLO, Gaëlle LE STRADIC, Stéphane LOHEZIC, Ronan LOAS et Soizic PERRAULT

Départ de Laurent DUVAL au cours de l'examen de la question n°3

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du comité syndical du 23 juin 2022

Anne JEHANNO et Fabrice LEBRETON n'ont pas participé au dernier comité syndical, et souhaitent s'abstenir.

Le procès-verbal de la séance du 23 juin 2022 est approuvé à l'unanimité, avec 5 voix pour et deux abstentions.

2. Création d'un poste non permanent pour un accroissement temporaire d'activité

Aux termes du Code général des collectivités territoriales et notamment des articles L.313-1, L.542-1 et suivants, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Ainsi, il appartient à l'assemblée délibérante de déterminer l'effectif des emplois à temps complet et temps non complet nécessaire au fonctionnement des services.

Il est proposé de créer 1 emploi non permanent de droit public dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité afin de répondre au besoin de communication et de préparation d'événements du Haras. Les missions confiées seront les suivantes :

- Assurer des tâches de préparation d'événements sur le site,
- Préparer la présence de la collectivité employeur sur des salons professionnels,
- Assurer un suivi de projets,
- Communiquer sur les réseaux sociaux,
- Mettre à jour et faire évoluer le site internet.

Ce recrutement sera effectué dans les conditions fixées à l'article L. 332-23-1° du Code général de la fonction publique, pour une durée maximale de douze mois.

L'emploi est classé dans la catégorie hiérarchique B.

La rémunération sera déterminée selon un indice de rémunération maximum de 372.

Elle prend en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Enfin le régime indemnitaire instauré par la délibération du 11 décembre 2019 est applicable.

Jean-Marc BEAUMIER présente le poste non permanent qu'il est proposé au comité de créer. La mission principale consiste dans la gestion de l'événementiel du Syndicat Mixte. Il propose à Justine VERNEZ qui va occuper ce poste de se présenter.

Justine VERNEZ présente les différents projets sur lesquels elle est associée : Création de l'Ecole Nationale du cheval territorial, Salon du Cheval d'Angers, Horse Breizh Awards, Projet de Brigade équestre, et un travail sur la mise en place d'un groupe de bénévoles au sein du Haras.

LE PRESIDENT ajoute que le poste était vacant depuis le mois de mars, et que la charge de travail autour des différents projets justifie ce recrutement. Le contrat d'une durée de 7 mois est conclu dans l'attente d'une restructuration.

LE COMITE, après en avoir délibéré,

Vu le Code général des collectivités territoriales,
Vu le Code général de la fonction publique, notamment l'article L.332-23-1°,
Vu le décret n°88-145 pris pour l'application de l'article 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,
Vu le budget adopté par délibération en date du 10 février 2022,
Vu la délibération relative au régime indemnitaire adoptée le 11 décembre 2019,

Article 1 : **DECIDE** de créer un emploi non permanent de droit public dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité

Article 2 : **MANDATE** le Président ou son représentant pour prendre toutes les mesures nécessaires à la bonne exécution de la présente délibération.

Délibération adoptée à l'unanimité

3. Suppression et création d'emplois : Adoption du tableau des effectifs

M. le Président rappelle qu'aux termes du Code Général de la Fonction Publique portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique et notamment l'article L.313-1, il est précisé que :

- Les emplois de chaque collectivité ou établissement public sont créés par l'organe délibérant ;
- La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Lorsqu'il s'agit d'un emploi mentionné à l'article L. 412-5 (emplois pourvus par voie de détachement), elle précise en outre la nature de celui-ci et la durée des fonctions. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial. Dans ce dernier cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.
- Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent pas.

Il appartient au Conseil Syndical de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaires au bon fonctionnement des services et d'adopter le tableau des effectifs.

1 Suppression d'un emploi permanent

- **Suppression de l'emploi de coordinateur d'exploitation** de catégorie B correspondant au grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe.

2 Création de quatre emplois permanents

- **un emploi d'intendant général** de catégorie B. Cet emploi correspond au grade de technicien principal de première classe, la durée hebdomadaire de service qui y est attachée est fixée 35 heures (temps complet). L'emploi comprend des fonctions de management, de suivi RH, de suivi d'exploitation, de maintenance et de développement du patrimoine
- **un emploi de référent exploitation et événementiel** de catégorie C pouvant correspondre aux grades d'agent de maîtrise ou agent de maîtrise principal. La durée hebdomadaire de service qui y est attachée est fixée à 35 heures (temps complet). L'emploi comprend des fonctions de développement, de préparation et conduite des événements, d'entretien des aires équestres et du matériel, de préparation et suivi du travail de son équipe
- **un emploi de référent logistique des écuries et travail des chevaux** de catégorie C pouvant correspondre aux grades d'agent de maîtrise ou agent de maîtrise principal. La

durée hebdomadaire de service qui y est attachée est fixée à 35 heures (temps complet). L'emploi comprend des fonctions de suivi des équidés, d'organisation logistique des écuries, de préparation et suivi du travail de son équipe

- **un emploi d'agent espaces verts et espaces naturels** de catégorie C pouvant correspondre aux grades d'adjoint technique, adjoint technique principal de 2^{ème} classe, adjoint technique principal de 1^{ère} classe. La durée hebdomadaire de service qui y est attachée est fixée à 35 heures (temps complet). L'emploi comprend des fonctions d'entretien des espaces verts (tonte des pelouses, taille des haies, débroussaillage, ramassage des feuilles, etc.), de veille à l'entretien du parc matériel, de suivi des actions de valorisation des espaces verts du site. Si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, ces emplois pourront être occupés par des agents contractuels au titre de l'article L. 332-8,2° du code général de la fonction publique. Si le recrutement se faisait dans le cadre contractuel, les indices de rémunération appliqués seraient au maximum les suivants :

Grade	Indices de rémunération
Technicien principal 1 ^{ère} classe	IB 707 - IM 587
Agent de maîtrise principal	IB 597 - IM 503
Technicien 1 ^{ère} classe	IB 558 - IM 473

3 Tableau des effectifs

Filière	Cadre d'emploi	Grade	Nombre d'emplois	Temps de travail	Intitulé du poste	Vacance d'emploi
Technique	Technicien	Technicien principal 1 ^{ère} classe	1	Temps complet	Intendant Général	Vacant
Technique	Agent de maîtrise	Agent de maîtrise principal	1	Temps complet	Référent logistique écuries et travail des chevaux	Vacant
		Agent de maîtrise principal	1	Temps complet	Référent exploitation et événements	Vacant
Technique	Adjoint technique	Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	2	Temps complet	Agent technique polyvalent	Vacant
		Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	1	Temps complet	Agent espaces verts et espaces naturels	Vacant

Le Président propose au Conseil Syndical de supprimer l'emploi décrit en 1, de créer les emplois décrits en 2 et de rectifier en conséquence le tableau des effectifs à compter de ce jour.

Jean-Marc BEAUMIER présente les évolutions de l'organigramme, qui correspondent à deux objectifs :

- renforcer les missions de terrain et les organiser différemment en saisissant l'opportunité contrainte du départ du coordinateur d'exploitation,
- et intégrer progressivement au sein du Syndicat mixte ses propres agents qui sont actuellement pour certains mis à disposition notamment par Lorient Agglomération ou par des marchés de prestations de services pour d'autres fonctions.

En présentant l'organigramme au 1^{er} janvier 2023, il ajoute qu'il est demandé de faire abstraction de l'encadré Juin 2023 qui représente une projection de l'éventuelle intégration au Syndicat mixte de l'Ecole Nationale du Cheval territorial.

Jean-Marc BEAUMIER explique que ce nouvel organigramme fait apparaître au 1^{er} janvier 2023 la création d'un poste d'Intendant général. L'intention est de confier ce poste à Nicolas Levavasseur qui travaille au sein du Syndicat Mixte depuis 2013. Il occupe actuellement la fonction de Responsable de la maintenance et du développement du Patrimoine tout en palliant efficacement à l'absence du Coordinateur de Site qui a quitté ses fonctions en mars 2022. Cette transition étant efficace. Cette posture permet à M Levavasseur une vue générale des projets et de manager l'équipe dans le sens des projets et des objectifs.

Cependant, il ajoute qu'il manque des relais au niveau des écuries et sur les événements. Ce qui est donc proposé, c'est la création d'un poste de « Référent écurie et travail des chevaux » et un second poste de « Référent d'exploitation et événements » qui sera l'interlocuteur des organisateurs d'événements, de concours sur le site pour les accompagner au mieux. Pour ce faire, le recrutement d'un agent technique polyvalent est également nécessaire.

LE PRESIDENT précise que le Référent écuries est un agent en poste sur site qui va monter en responsabilité. Accompagné d'un agent technique polyvalent, le référent écuries sera en charge de la gestion d'environ 20 chevaux.

Jean-Marc BEAUMIER explique que M Levavasseur est actuellement un agent de Lorient Agglomération, il devra quitter sa collectivité d'origine pour intégrer le Syndicat mixte et occuper l'emploi d'intendant général. Cette intégration permettra à l'agent de bénéficier d'une promotion interne.

Fabrice LEBRETON demande si cet organigramme est lié à la création de la branche formation.

Jean-Marc BEAUMIER indique que l'Ecole Nationale du cheval n'est encore qu'un projet, et qu'il n'y a pour le moment pas de création de poste associée.

Fabrice LEBRETON demande si les missions de l'Intendant Général sont différentes de celles du Directeur.

Jean-Marc BEAUMIER répond que les missions sont différentes, que ce sont des missions de terrain, gestion des plannings d'équipes, organisation logistique....

Néanmoins, à l'usage si le poste d'Intendant général prend une dimension plus importante sur le site et vient compléter les missions de Direction, et que les projets portés arrivent à leur terme, il pourra être envisagé de revoir ou même de faire évoluer le poste de Directeur par rapport à sa définition actuelle. Pour rappel, la fonction de Direction est une prestation de service, assurée par le Directeur Sellor-Muséographie. 30% de son temps est dédié à la Direction du Syndicat Mixte. Cela permet une cohérence globale dans la conduite des projets du site et une mutualisation de charge.

Fabrice LEBRETON demande des informations sur la création du poste de Responsable Espaces Verts.

Jean-Marc BEAUMIER répond que cet emploi est occupé par un agent initialement issu des Haras Nationaux, recruté par Lorient Agglomération et mise à disposition au sein du Syndicat mixte. Un nouvel emploi est créé dans la perspective du départ en retraite de cet agent.

Laurent DUVAL s'interroge sur la plus-value du recrutement d'un agent supplémentaire. LE PRESIDENT explique que l'impact financier de ce nouvel organigramme est limité, avec la création effective d'un seul ETP. Le poste de Coordinateur qui a été supprimé était le plus onéreux.

LE COMITÉ, après en avoir délibéré

Vu le code général de la fonction publique,
Vu l'avis du Comité technique,

Article 1 : **ADOpte** le tableau des emplois.

Article 2 : **DIT QUE** les crédits correspondants sont inscrits au budget et **MANDATE** le Président pour prendre toutes les mesures nécessaires à la bonne exécution de la présente délibération.

Délibération adoptée à l'unanimité

4. Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Monsieur le Président rappelle que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), au regard du principe de parité, est transposable aux cadres d'emplois territoriaux suivants :

- Toute la filière administrative : administrateurs, attachés, rédacteurs et adjoints administratifs ;
- Filière médico-sociale : conseillers et assistants socio-éducatifs ; agents sociaux ; ATSEM ; médecins, biologistes, vétérinaires et pharmaciens ;
- Filière technique : ingénieurs en chef, agents de maîtrise, adjoints techniques ;
- Filière animation : animateurs et adjoints d'animation ;
- Filière sportive : 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 ;

Monsieur le Président précise que le RIFSEEP comprend deux parts, l'une liée aux fonctions : l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) et l'autre liée aux résultats dénommée complément indemnitaire annuel (CIA). La part fonctions tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales 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.

1 - La détermination des critères d'appartenance à un groupe de fonctions

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

Cadres d'emplois susceptibles d'être concernés	Groupes de fonctions	Critères d'appartenance au groupe de fonctions	Sous-Critères d'appartenance au groupe de fonctions
Technicien	1. Intendant général	Responsabilité	Coordination et management des équipes Préparation et déroulement des événements Maintenance et développement du patrimoine Participation au pilotage de l'établissement Participation à la définition des enjeux Travail étroit avec la Direction
		Technicité	Suivi et responsabilité juridiques et financiers Suivi logistique et réglementaire des événements Suivi technique financier et juridique de la maintenance du patrimoine, des chantiers et des projets de construction Poste exigeant la maîtrise de plusieurs domaines de compétences et une expérience confirmée
		Contraintes particulières	Garant de la fonctionnalité de la structure Enjeu relationnel important Contraintes organisationnelles et polyvalence Flexibilité des plannings
Agent maîtrise de	2. Référent logistique écuries et travail chevaux	Responsabilité	Suivi des équidés Organisation logistique des écuries Coordination et management d'équipe
		Technicité	Maîtrise de toutes les compétences techniques du domaine équestre
		Contraintes particulières	Manipulation et travail d'équidés Flexibilité des plannings Enjeu relationnel
	2. Référent exploitation et événements	Responsabilité	Préparation et mise en œuvre opérationnelle des événements Relation avec les acteurs du site et les organisateurs d'événements Coordination et management d'équipe
		Technicité	Maîtrise de l'organisation d'événements équestres Maîtrise de la logistique des événementiels Connaissance du domaine équestre et de ses filières Techniques de programmation
		Contraintes particulières	Enjeu relationnel important Contraintes organisationnelles, polyvalence et flexibilité Flexibilité des plannings
Adjoint technique	3. Agent espaces verts et espaces naturels	Responsabilité	Poste d'application Entretien et suivi des espaces verts et naturels Suivi d'un plan de gestion différenciée
		Technicité	Maîtrise des techniques d'entretien et paysagères Maîtrise de l'utilisation des outils d'entretien des espaces verts
		Contraintes particulières	Conduite d'engins Flexibilité des plannings

	3. Agent technique polyvalent	Responsabilité	Poste polyvalent d'application
		Technicité	Connaissance du domaine équestre Technique de base de la maintenance technique et entretien général Capacité de travailler en équipe
		Contraintes particulières	Aptitude physique Manipulation d'équidés Conduite d'engins Flexibilité des plannings

2 - Les montants plafonds des parts fonctions (IFSE) et résultats (CIA) fixés par groupe de fonctions

Groupe de fonctions	Cadre d'emplois susceptible d'être concernés	Plafond annuel brut d'IFSE	Plafond annuel brut de CIA
1. Intendant Général	Technicien	14 664 €	1 200 €
2. Référent logistique écuries et travail des chevaux	Agent de maîtrise	5 000 €	800 €
2. Référent exploitation et événements			
3. Agent espaces verts et espaces naturels	Adjoint technique	3 000 €	500 €
3. Agent technique polyvalent			

L'IFSE sera versée mensuellement et le CIA sera versé en une seule fois en janvier de l'année N+1 (l'entretien annuel ayant lieu en décembre de l'année N).

3 - Critère de modulation individuelle de l'IFSE

L'IFSE est versée dans la limite des montants plafonds ci-dessus et modulée individuellement au regard des critères suivants :

- Taux d'encadrement
- Profondeur de l'expertise dans un domaine (spécialiste)
- Amplitude de l'expertise dans plusieurs domaines (généraliste) / éventail de connaissances et de compétences
- Degré d'exposition aux contraintes suivantes : pénibilité physique, contraintes organisationnelles (déplacements fréquents, horaires de travail spécifiques, disponibilité, charge de travail, etc.), polyvalence, sensibilité du poste (enjeu relationnel, exposition aux élus, au public, affichage politique, etc.)

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

L'attribution de la part résultats dépend de la manière dont l'agent occupe son emploi ; 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.

Le CIA est modulé dans les conditions suivantes, sur la base des critères d'évaluation de la valeur professionnelle retenus sur le support d'entretien professionnel. Les critères de l'évaluation se basent sur l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs, la maîtrise des compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles et le cas échéant, la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. Ces critères sont déclinés par des sous-critères d'évaluation.

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Sous-critères du support d'entretien professionnel	Coefficients de modulation individuelle
Manière de servir et engagement professionnel très satisfaisants dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>L'ensemble des sous-critères est indiqué comme "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	100 %
Manière de servir et engagement professionnel conforme aux attentes dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>3/4 au moins des sous-critères sont indiqués comme "acquis", "satisfaisant"</i>	50 %
Manière de servir et engagement professionnel peu satisfaisants ou insatisfaisants dans l'accomplissement de ses fonctions	<i>Moins de la moitié des sous-critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"</i>	0 %

Le montant individuel du CIA 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 dans la présente délibération.

4 - Bénéficiaires

	IFSE	CIA
Emploi permanent	Attribution dès l'entrée dans l'établissement	Versement à compter d'une durée minimum de service consécutive de 9 mois appréciée au 31 décembre de l'année N, versement au prorata de la présence effective sur l'année
Emploi non permanent	Versement à compter d'une durée minimum de service consécutive de 6 mois, sur une année glissante	

Cette délibération transpose le RIFSEEP au bénéfice des cadres d'emplois suivants :

- Technicien
- Agent de maîtrise
- Adjoint technique

5 - Modulation du régime indemnitaire pour indisponibilité physique et autres motifs

Nature de l'indisponibilité	Effet sur l'IFSE
Congé maladie ordinaire	Suivi du sort du traitement
Congé de longue maladie Congé de longue durée	Pas de versement de régime indemnitaire
Maladie professionnelle Accident de service	Suivi du sort du traitement
Suspension de fonctions	Pas de versement de régime indemnitaire
Maintien en surnombre (en l'absence de missions)	

Exclusion temporaire de fonctions	Pas de versement du régime indemnitaire, au prorata de la durée d'exclusion
Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption	Maintien du régime indemnitaire
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de la totalité du régime indemnitaire, à l'exception des primes et indemnités relatives au temps de travail ou aux déplacements professionnels, conformément à la circulaire du 20 janvier 2016

Le plafond du CIA est calculé au prorata du temps de présence de l'agent sur l'année.
Le CIA est ensuite versé dans les conditions exposées au point 4 de la présente délibération.

6- Les cumuls possibles avec le RIFSEEP

Le RIFSEEP peut être cumulé avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission, indemnité de stage, indemnité de mobilité, etc.),

En préambule, Jean-Marc BEAUMIER indique qu'Anne LEGOUESTRE va présenter le travail engagé par le Syndicat Mixte sur les Lignes Directrices de Gestion. Il précise qu'ils ont participé ensemble à deux matinées de formation sur ce sujet auprès du Centre de Gestion du Morbihan qui les accompagne sur la gestion des ressources humaines du syndicat.

Anne LEGOUESTRE explique que les collectivités doivent se doter de lignes directrices de gestion qui se présentent en deux parties :

- une partie sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Dans cette partie seront détaillées sur 5 ans les adaptations en termes de ressources humaines au projet du Haras,*
- et une autre partie détaille les décisions en termes de valorisation des parcours par la promotion interne, l'avancement de grade.*

Ces lignes Directrices de Gestion seront soumises au Comité Technique du Centre de Gestion du Morbihan, puis présentées au Comité syndical du mois de décembre.

Jean-Marc BEAUMIER explique que le régime indemnitaire est modifié du fait de la création de nouveaux postes. Le RIFSEEP est composé de deux éléments : le CIA versé une fois par an en fonction de l'investissement et des résultats et l'IFSE versée mensuellement liée aux fonctions et aux responsabilités.

Claudine CORPART demande de quelle catégorie relève le poste d'Intendant Général.

LE PRESIDENT indique qu'il relève de la catégorie B et du cadre d'emplois des Techniciens. Il ajoute que les Référents relèveront du cadre d'emplois des Agents de Maîtrise et de la catégorie C+.

LE COMITE, après en avoir délibéré :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code de la Fonction Publique

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 arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de L'Etat,

Vu la délibération du 11 décembre 2019 instaurant le RIFSEEP,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 27 septembre 2022,

CONSIDERANT QUE l'organe délibérant fixe le régime indemnitaire et 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'Etat

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.

Article 1 : **DÉCIDE** l'instauration du RIFSEEP composé d'une part fonctions (IFSE) et d'une part résultats (CIA) au bénéfice des membres des cadres d'emplois susvisés à compter du 1^{er} novembre 2022,

Article 2 : **DÉCIDE** la validation des critères et montants tels que définis ci-dessus,

Article 3 : **DIT QUE** les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Délibération adoptée à l'unanimité par 5 voix pour et une abstention

Abstention : Fabrice LEBRETON

