

Céret, le 6 septembre 2018



Monsieur Robert GARRABE
Président du Centre de Gestion des PO
Comité Technique Paritaire
6, rue de l'ange
B.P. 989
66000 PERPIGNAN

OBJET : ® COMPLEMENT - Mise en place du Régime Indemnitaire tenant des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les agents relevant de la filière culturelle (catégories A et B)

® Mise en place de la participation financière à la protection sociale des agents

Monsieur le Président,

Je vous prie de bien vouloir soumettre au prochain Comité Technique du 3 octobre 2018 pour avis :

- ①
- ✓ Suite à la parution de textes complémentaires relatifs au RIFSEEP, le dossier complet nécessaire à la poursuite de la mise en place du RIFSEEP au sein de l'E.P.C.C. Musée d'art moderne de Céret pour les cadres d'emplois de la filière culturelle (A et B).

Le Comité Technique s'est déjà prononcé, en avril dernier, sur la méthodologie globale de mise en place du RIFSEEP au sein de l'établissement. Cette nouvelle saisine a pour objet d'appliquer le dispositif aux grades suivants : attaché de conservation du patrimoine, assistants de conservation du patrimoine.

Vous trouverez en PJ :

- Les groupes de fonctions et grilles critérielles relatives à l'IFSE,
- Le projet de délibération afférent.

- ②
- ✓ Le dossier sur la mise en place de la participation employeur (santé et prévoyance) sur mutuelles labellisées à compter du 1^{er} janvier 2019.

Vous trouverez en PJ :

- Le topo précisant les modalités de participation,
- Le projet de délibération afférent.

Dans l'attente de votre réponse, et restant à votre disposition pour d'éventuelles précisions, je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Pour la Présidente et par délégation
La Directrice de l'E.P.C.C.

Nathalie GALLISSOT

GROUPES DE FONCTION

Les éléments grisés (groupes A1, A2, C1, C2 et C3) ont déjà été soumis au CT du 5 avril 2018

			Montant Mini IFSE	Montant Maxi IFSE	Montant Maxi ETAT
A	Encadrant supérieur et expert	A1	11 500	18 000	46 920
		A2	8 400	12 000	32 130
		A3	4 200	10 000	27 200
B	Encadrant intermédiaire, de proximité et expert	B1	4 400	8 500	16 720 + attente décret technicien
		B2	2 500	7 500	14 960
C	Encadrant de proximité et non encadrant	C1	2 200	6 500	11 340
		C2	1 400	5 200	11 340
		C3	1 200	4 700	10 800

Direction générale

Définit le Projet Scientifique et Culturel et la programmation de l'établissement
Rend compte de l'exécution du PSC au Conseil d'Administration
Assure la direction de l'ensemble des services
Est l'ordonnateur des recettes et des dépenses de l'établissement

Administration générale

Décline le PSC en projets de service et adapte les moyens nécessaires à leur mise en œuvre
Apporte conseil et aide à la décision auprès du Directeur de l'établissement
Prépare les Conseils d'Administration
Coordonne les services et, par délégation, met en œuvre, régule, contrôle et évalue l'activité des services

Programmation, Conservation

Assiste, par un haut niveau d'expertise, le Conservateur
Participe à l'élaboration de la programmation culturelle de l'établissement
Suit la mise en œuvre de la programmation d'un point de vue scientifique, documentaire, graphique

Chef de service

Met en œuvre le projet de service
Apporte conseil et aide à la décision auprès de la Direction de l'établissement
Planifie et contrôle les tâches, anime l'équipe
Autorité hiérarchique (évaluation)

Programmation, Conservation

Assiste, par un haut niveau d'expertise, le Conservateur
Participe à l'élaboration de la programmation culturelle de l'établissement
Suit la mise en œuvre de la programmation d'un point de vue scientifique et documentaire

Chef de service

Met en œuvre le projet de service
Apporte conseil et aide à la décision auprès de la Direction de l'établissement
Planifie et contrôle les tâches, anime l'équipe
Autorité hiérarchique ou fonctionnelle (évaluation)

Technicité

Détient une qualification spécifique
Exécute d'un point de vue opérationnel le projet de service
Est garant de la qualité du service rendu au public

Proximité

Exécute d'un point de vue opérationnel le projet de service
Est garant de la qualité du service rendu au public

Méthodologie :

Par rapport à l'état des lieux actuel, l'E.P.C.C. a fait le choix de définir par groupe de fonction un montant mini et un montant maxi d'IFSE. Le régime indemnitaire individuel est défini dans cette tranche en fonction du nombre de points acquis par l'agent (voir grilles critérielles) multiplié par la valeur de point propre au groupe de fonction dont il dépend.

1/ Grilles critérielles

Une première grille par référence aux 3 critères prévus par la réglementation (encadrement, technicité et sujétions particulières), critères déclinés en sous-critères définis sur la base des fiches de poste.

Une seconde grille sur la prise en compte de l'expérience acquise sur les fonctions occupées et l'implication dans l'évolution professionnelle par la formation, les concours et examens professionnels.

2/ Valeur du point

GRUPE	VALEUR DU POINT
A1	215,90
A2	211,30
A3	209,25
B1	204,55
B2	202,50
C1	125,60
C2	122,50
C3	120,00

NOM :

Prénom :

Nombre total de points acquis : 0 points

Critères	Sous-critères	Nombre de points possibles	Points de l'agent	
Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception	Encadrement	Direction générale	10	
		Administration générale	5	
		Encadrement supérieur	4	
		Encadrement intermédiaire	3	
		Encadrement de proximité	2	
		Autorité fonctionnelle	1	
		Organisation du travail des agents, gestion des plannings	1	
		Contrôle des tâches	1	
		Évaluation	1	
	Projets/activités	Définition du projet scientifique et culturel	5	
		Participation à la conception des expositions	3	
		Élaboration d'outils de médiation/de communication	1	
		Mise en œuvre administrative des expositions	1	
		Mise en œuvre logistique des expositions	1	
		Arbitrage décisionnel	3	
		Conduite de projets	2	
		Travail quotidien en transversalité	1	
		Coordination de service(s), d'activité(s)	1	
		Créativité	1	
		Initiatives et force de propositions	1	
	Budget	Ordonnateur des dépenses et recettes	4	
		Élaboration du budget	3	
		Responsabilité financière	2	
		Gestion d'une enveloppe budgétaire	1	
	Élus	Conseils et relations aux élus	4	

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Haut niveau d'expertise	2	
	Maîtrise d'un ou plusieurs domaines techniques spécifiques	2	
	Maîtrise d'un ou plusieurs logiciels métiers	1	
	Contribution technique à des cahiers des charges	2	
	Contribution juridique à des cahiers des charges	2	
	Habilitation réglementaire (électricien, CACES, SSIAP...)	2	
	Techniques administratives	2	
	Techniques comptables	2	
	Gestion de la régie des œuvres	2	
	Constats d'état (œuvres)	1	
	Gestion annuelle d'une régie de recettes/d'avances	2	
	Gestion ponctuelle d'une régie de recettes/d'avances	1	
	Langues étrangères (validation sur épreuves)	1	
	Assistant de prévention	2	
	Polyvalence	2	
Autonomie	1		
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Travail dominical (hors filière culturelle)	12	
	Travail jours fériés	2	
	Saisonnalité, horaires irréguliers	1	
	Relations avec du public	2	
	Relations extérieures (artistes, entreprises, partenaires)	1	
	Station debout prolongée/Travail posté	2	
	Vigilance accrue	1	
	Gestion des alarmes	2	
	Manutention et port de charges	2	
	Grande disponibilité	3	
Fonction itinérante (déplacements réguliers hors résidence administrative)	3		
Total		120	0

Prise en compte de l'expérience acquise		Nombre de points possibles	Points de l'agent
Expérience sur les fonctions occupées (privé / public)	4 ans	2	
	5 à 9 ans	4	
	10 à 14 ans	6	
	15 à 19 ans	8	
	20 ans et +	10	
Implication dans son évolution professionnelle par la formation en lien avec le poste, par les concours/examens professionnels	au cours des 4 dernières années	1 à 2	
Total		31 à 32	0

PROJET

DEPARTEMENT DES PYRENEES-ORIENTALES
Arrondissement de CERET - Canton de CERET
Etablissement Public de Coopération Culturelle
A caractère Administratif (E.P.C.C.A.)
Musée d'Art Moderne de Céret

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION - SEANCE DU

OBJET : PERSONNEL – CATEGORIES A et B (filière culturelle) : Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise et Complément Indemnitare Annuel)

L'an deux mille dix-huit et le à heures, les membres du Conseil d'Administration de l'E.P.C.C. Musée d'Art Moderne de Céret, régulièrement convoqués, se sont réunis au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances, en session ordinaire du mois de sous la présidence de

Etaient présents :

Absents excusés :

Le Conseil d'Administration

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 son article 88,
VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
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 indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
VU sa délibération n°16 du 5 juin 2018 relatif à la mise en place du RIFSEEP,
VU le règlement intérieur de l'E.P.C.C.,
VU l'avis du Comité Technique en date du
VU le tableau des effectifs,

CONSIDÉRANT qu'il convient d'étendre aux agents relevant de la filière culturelle (catégories A et B) un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitare existant,

CONSIDÉRANT que ce régime indemnitare se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- d'une part facultative, le complément indemnitare annuel (CIA), tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

CONSIDÉRANT qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitare pour chaque cadre d'emplois,

DECIDE à l'unanimité

ARTICLE 1 : MISE EN PLACE DE L'IFSE

ARTICLE 1.1 : CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience acquise d'autre part.

Elle repose ainsi sur deux grilles de notation :

- la première par référence aux critères professionnels réglementaires suivants, déclinés en sous-critères :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

- la seconde sur la base de l'expérience acquise :

- sur les fonctions occupées ;
- sur l'implication dans l'évolution professionnelle par la formation en lien avec le poste et par les concours/examens professionnels.

Les grilles retenues sont annexées à la présente délibération.

ARTICLE 1.2 : BÉNÉFICIAIRES

Bénéficient de l'IFSE :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel lorsque le contrat le prévoit.

ARTICLE 1.3 : DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MINI / MAXI

Par référence à l'organigramme de l'établissement, l'autorité territoriale a identifié différents groupes de fonctions par catégorie, l'IFSE étant bornée par un mini et un maxi propre à chaque groupe de fonctions.

Le montant maximum de l'IFSE allouée aux agents ne pourra pas dépasser le plafond global du régime indemnitaire pris pour référence.

Les montants indiqués dans les tableaux ci-dessous sont annuels.

- Catégorie A :

- 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 relevant du Ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux de conservation du patrimoine.

CATEGORIE A				
Groupes de fonctions pour les cadres d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine				
Groupes de fonctions	Niveaux de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montants mini IFSE	Montants maxi IFSE	Plafonds indicatifs FPE
Groupe A3	<p align="center">Programmation, Conservation</p> Assiste, par un haut niveau d'expertise, le conservateur Participe à l'élaboration de la programmation culturelle de l'établissement Suit la mise en œuvre de la programmation d'un point de vue scientifique, documentaire, graphique	4 200	10 000	27 200

- Catégorie B :

- 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 relevant du Ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants territoriaux de conservation du patrimoine.

CATEGORIE B				
Groupes de fonctions pour les cadres d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine				
Groupes de fonctions	Niveaux de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montants mini IFSE	Montants maxi IFSE	Plafonds indicatifs FPE
Groupe B1	<p align="center">Chef de service</p> Met en œuvre le projet de service Apporte conseil et aide à la décision auprès de la Direction de l'établissement Planifie et contrôle les tâches, anime l'équipe Autorité hiérarchique (évaluation)	4 400	8 500	16 720
Groupe B2	<p align="center">Programmation, conservation</p> Assiste, par un haut niveau d'expertise, le conservateur Participe à l'élaboration de la programmation culturelle de l'établissement Suit la mise en œuvre de la programmation d'un point de vue scientifique, documentaire, graphique	2 500	7 500	14 960

ARTICLE 1.4 : MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE est défini par voie d'**arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Le montant individuel attribué est arrêté, dans chaque tranche, en fonction du nombre de points acquis par l'agent (voir grilles critérielles annexées) multiplié par la valeur de point propre au groupe de fonctions dont il dépend.

GROUPE	VALEUR DU POINT
A3	209,25
B1	204,55
B2	202,50

ARTICLE 1.5 : RÉEXAMEN DU MONTANT DE L'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement,
- en cas de changement de grades ou de cadres d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement ou de la nomination suite à la réussite d'un concours.

ARTICLE 1.6 : MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions suivantes, en conformité avec les stipulations du Règlement intérieur de l'E.P.C.C. :

- En cas de congés annuels, d'autorisations d'absence, de congés de maternité ou pour adoption et de congé paternité, l'IFSE est maintenu intégralement.
- En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE est diminué de 1/30^{ème} par jour d'absence dès le premier jour d'absence (hors hospitalisation).
- En cas de congé pour maladie professionnelle, accident de service, l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.
- En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versé au prorata de la quotité de travail.
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu.
- En cas de sanctions disciplinaires avec exclusion temporaire, le versement de l'IFSE est suspendu.

ARTICLE 1.7 : PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

ARTICLE 2 : MISE EN PLACE DU CIA

En l'état actuel, l'E.P.C.C. fait le choix de ne pas mettre en place le CIA de par son caractère facultatif.

ARTICLE 3 : RÈGLES ET CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),

- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ,
- l'indemnité de gestion à caractère scientifique,
- l'indemnité de sujétions spéciales,
- l'indemnité d'utilisation de langues étrangères,
- l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires IHTS, astreintes, permanences,...),
- l'indemnité pour travail dominical régulier (ITDR),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

ARTICLE 4 : GARANTIE DU MONTANT PRÉCÉDEMMENT PERÇU

Conformément aux dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, l'E.P.C.C. maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, une réévaluation de ses fonctions et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure.

ARTICLE 5 : ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente délibération entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Elle abroge les dispositions des délibérations antérieures pour les cadres d'emplois listés à l'ARTICLE 1.3 de la présente délibération.

Les cadres d'emplois qui ne figurent pas à cet article conservent le bénéfice des primes et indemnités allouées avant l'entrée en vigueur de la présente délibération et feront l'objet d'une délibération ultérieure dès que le corps de référence à l'État intégrera le régime indemnitaire pris en référence.

Les crédits correspondant seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

Fait et délibéré à CERET, les jour, mois et an que dessus.

Pour expédition conforme
La Présidente de l'E.P.C.C.,

La Présidente de l'E.P.C.C.A. certifie que la convocation du Conseil d'Administration et le compte-rendu de la présente délibération ont été affichés conformément aux articles L.121.10 et L.121.17 du Code des Communes.