

Date de la convocation : **8 décembre 2025**

Membres en exercice : **30**

Présents : **18**

Excusés : **7**

Procurations : **5**

Suffrages exprimés : **23**

Abstention : **0**

**Vote à l'unanimité des voix**

**DL-20251218-56**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL**

**Séance du 18 décembre 2025**

**Présents :**

**Mme Eva Géraud, présidente du SMIX**

Mmes Nadège Barthe-De-La-Osa, Marie-Pierre Boucabeille, Christelle Cabanis, Marie-Corinne Fortin, Margot Lapeyre, Michelle Lavit, Marie-Claire Malroux, Christelle Oiseau, Nadia Ould-Amer, Laurence Senegas, Sandrine Subreville,

MM. Gilles Cormignon, Ghislain Espitalier, Bernard-Olivier Habermeyer, Yves Le Poec, Christophe Testas, Laurent Vandendriessche

**Pouvoirs :**

Mme Marie-Louise At par Mme Marie-Claire Malroux

Mme Colette Barsalou par M. Laurent Vandendriessche

M. Justin Larue par M. Gilles Cormignon

Mme Catherine Rabou par M. Christophe Testas

M. Alain Soriano par Mme Eva Géraud

**Excusés :**

Mmes Claudie Bonnet, Anne Dubier, Fabienne Ménard, Anne Sourdin, Dany Portes,

MM. Grégory Avérous, Bernard Moulin-Riberprey

***CMDT – Mise à jour du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2026***

Mme la Présidente, rappelle à l'assemblée :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,  
Vu l'arrêté du 5 juillet 2024, portant extension du RIFSEEP aux emplois de direction des établissements d'enseignement artistique,  
Vu la circulaire 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 délibérations du comité syndical du Syndicat Mixte du Conservatoire en date du 7 avril 2022 et 7 décembre 2023,  
Vu l'avis du comité social territorial du Syndicat Mixte du Conservatoire de Musique et de danse du Tarn, en date du 27 novembre 2025,  
Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'actualiser comme suit le RIFSEEP.

Mme la Présidente informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;  
éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

## **I – Dispositions générales**

### **Article 1 : Bénéficiaires**

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à l'exception des agents relevant des articles 3 (surcharge occasionnelle ou saisonnier) et 3-1 (pour les contrats de remplacements conclus pour une période inférieure à 3 mois).

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

### **Article 2 : Modalités d'attribution individuelle**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et, le cas échéant, au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### **Article 3 : 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.

Il peut en revanche être cumulé avec :

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

## II – Mise en œuvre de l'IFSE

### Article 4 : Détermination des groupes de fonction et montants maxima

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 accumulée d'autre part.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 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.

*Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.*

### FILIERE ADMINISTRATIVE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie A Attachés	Groupe A 1	Directeur général des services, administrateur du Conservatoire, directeur Adm et financier	36 210€
	Groupe A 2	Responsable de pôle, d'antenne, chef de service	25 000€
Catégorie B Rédacteurs	Groupe B 1	Responsable d'antenne, appui d'antenne	17 480€
	Groupe B 2	Secrétariat de direction, chef de service, gestionnaire RH Finances	13 000€
Catégorie C Adjoint administratif	Groupe C 1	Responsable d'antenne, appui d'antenne	10 000€
	Groupe C 2	Agent services supports, comptabilité, RH,	8 000€

### FILIERE CULTURELLE

Catégorie et cadre d'emploi	Groupe	Emploi	IFSE Montant maximal annuel
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	A 1	Directeur de Conservatoire (CRD, CRR)	36 210€
Attaché de conservation du patrimoine	A 2	Responsable/chef de service	25 000€
Catégorie B Assistant de Conservation du patrimoine	B 1	Responsable d'antenne, Appui d'antenne	17 000€

### FILIERE TECHNIQUE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie B Techniciens	Groupe B 1	Responsable d'antenne	19 660€
	Groupe B 2	Chef de service, préventeur, régisseur	18 580€
Catégorie C Agents de maîtrise	Groupe C 1	Chef d'équipe, Resp. antenne	10 000€
Catégorie C Adjointes techniques des établissements d'enseignement Adjointes techniques	Groupe C1	Responsable d'antenne, préventeur, régisseur	8 000€
	Groupe C 2	Agent service technique	6 000€

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils seront réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle de l'agent.

#### **Article 5 : Périodicité de versement**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

#### **Article 6 : Modalités de maintien ou suppression de l'IFSE**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, temps partiel thérapeutique, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

### **III – Mise en œuvre du CIA (Complément Indemnitaire Annuel)**

#### **Article 7 :**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Il tiendra compte des éléments appréciés dans le cadre de l'évaluation professionnelle

#### **Article 8 : Détermination des montants maxima par groupes de fonction**

Le CIA peut être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard aux groupes de fonctions dont ils relèvent.

#### **FILIERE ADMINISTRATIVE**

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie A Attachés	Groupe A 1	Directeur général des services, administrateur du Conservatoire, directeur Adm et financier	4 500€
	Groupe A 2	Responsable de pôle, d'antenne, chef de service	3 500€
Catégorie B Rédacteurs	Groupe B 1	Responsable d'antenne, appui d'antenne	2 380€
	Groupe B 2	Secrétariat de direction, chef de service, gestionnaire RH Finances	2 185€
Catégorie C Adjoint administratif	Groupe C 1	Responsable d'antenne, appui d'antenne	1 260€
	Groupe C 2	Agent services supports, comptabilité, RH,	1 200€

## **FILIERE CULTURELLE**

Catégorie et cadre d'emploi	Groupe	Emploi	CIA Montant maximal annuel
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	A 1	Directeur de Conservatoire (CRD, CRR)	4 500€
Attaché de conservation du patrimoine	A 2	Responsable/chef de service	3 500€
Catégorie B Assistant de Conservation du patrimoine	B 1	Responsable d'antenne, Appui d'antenne	2 280€

## **FILIERE TECHNIQUE**

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie B Techniciens	Groupe B 1	Chef de service, logisticien	2 680€
	Groupe B 2	Responsable d'antenne, préventeur, régisseur, gestionnaire de parc	2 535€
Catégorie C Agents de maîtrise	Groupe C 1	Chef d'équipe, Resp. antenne	1 260€
Catégorie C Adjoints techniques des établissements d'enseignement Adjoints techniques	Groupe C 1	Responsable d'antenne, préventeur, régisseur	1 260€
	Groupe C 2	Agent service technique	1 200€

### **Article 9 : Périodicité de versement**

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

**Article 10 : Modalités de maintien ou suppression du CIA**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement du CIA est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, temps partiel thérapeutique, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Toutefois, Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

**Article 11 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix,

- **DECIDE** d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026,
- **DIT** que les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées, sont inscrits au budget de l'établissement.

**Rendu exécutoire le 18 décembre 2025**

**Pour extrait conforme,**

**La Présidente,**



**Eva GERAUD**