**PROJET DE DÉLIBERATION RELATIVE À LA MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE**

**TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L’EXPERTISE**

**ET DE L’ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

**(RIFSEEP)**

Le Conseil Municipal,…

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l’application du premier alinéa de l’article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l’État et des magistrats de l’ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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’État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l’arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l’application de l’article 5 du décret n° 2014-513 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 l’arrêté ministériel pris pour l’application au corps des …………………….. (*à compléter selon les cas : viser uniquement les arrêtés des corps qui correspondent aux cadres d’emplois ouverts au tableau des effectifs de la collectivité) ;*

Vu l’avis du Comité Social Territorial (CST) en date du .......... relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l’expérience professionnelle en vue de l’application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l’Expertise et de l’Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes:

* L’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE) qui vise à valoriser l’exercice des fonctions et constitue l’indemnité principale du régime indemnitaire ;
* Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l’engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu’il appartient à l’assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d’attribution des primes et indemnités, le Maire (ou le Président) propose à l’assemblée d’instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

|  |
| --- |
| **ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES** |

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

* Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d’activité ;
* Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

*Recommandation n° 1 : Ne pas appliquer de critère d’ancienneté. Si la collectivité entend octroyer le bénéfice du RIFSEEP aux agents contractuels de droit public, elle ne peut pas exclure ceux recrutés pour un CDD inférieur à un an.*

*Recommandation n° 2 : Ne pas appliquer de critère de motif de recrutement*

*L’occupation, par un agent contractuel de droit public, d’un emploi permanent du tableau des effectifs ne saurait justifier, à elle seule, une différence de situation au regard du principe d’égalité de traitement en matière de rémunération, le RIFSEEP étant fondé sur les fonctions exercées (recommandation issue des précisions apportées par le contrôle de légalité). Par exemple, si la collectivité entend octroyer le bénéfice du RIFSEEP aux agents contractuels de droit public, elle ne peut pas exclure ceux recrutés pour faire face à un besoin saisonnier.*

*Recommandation n° 3 : Pas de noms d’agent dans la délibération*

*Le nom des agents ne doit pas apparaître dans la délibération. Un arrêté individuel sera pris pour déterminer le montant attribué personnellement à l’agent (1 arrêté IFSE + 1 arrêté CIA).*

|  |
| --- |
| **ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L’IFSE** |

* **LE PRINCIPE**

L’IFSE a pour objet de valoriser l’exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l’expérience professionnelle acquise dans l’exercice de leurs fonctions.

* **LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L’IFSE**

*Rappel : La répartition des fonctions au sein des différents groupes n’est donnée qu’à titre indicatif.*

*Les montants indiqués en annexe 1 correspondent aux montants plafonds applicables aux fonctionnaires d’État.*

*L’organe délibérant peut librement déterminer le nombre de groupe de fonctions par cadre d’emplois auquel il affecte, pour chacun d’entre eux, un montant plafond dans la limite du plafond réglementaire.*

Le montant de l’IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d’expertise requis dans l’exercice des fonctions occupées par les agents relevant d’un même cadre d’emplois.

Chaque cadre d’emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

*Rappel : Cette liste de critères est donnée à titre indicatif. Elle peut être complétée, modifiée ou adaptée selon les besoins de la collectivité*

* **Fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**
* Responsabilité d’encadrement ;
* Niveau d’encadrement dans la hiérarchie ;
* Responsabilité de coordination ;
* Responsabilité de projet ou d’opération ;
* Responsabilité de formation d’autrui ;
* Ampleur du champ d’action (nombre de missions, valeur, etc…) ;
* Influence du poste sur les résultats, etc.
* **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions, et notamment :**
* Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maitrise, expertise) ;
* Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
* Niveau de qualification requis ;
* Temps d’adaptation ;
* Difficulté (exécution simple ou interprétation) ;
* Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
* Initiative ;
* Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d’intervention, diversité des domaines de compétences) ;
* Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
* Influence et motivation d’autrui (niveau d’influence du poste sur les autres agents de la structure) etc…
* **Sujétions particulières ou degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
* Vigilance ;
* Risques d’accident ;
* Risques d’agression verbale et/ou physique
* Risques de maladie ;
* Responsabilité pour la sécurité d’autrui ;
* Valeur des dommages ;
* Responsabilité financière ;
* Responsabilité juridique ;
* Effort physique ;
* Tension mentale, nerveuse ;
* Confidentialité ;
* Travail isolé (exemple : gardien de salle) ;
* Travail posté (exemple : agent d’accueil) ;
* Relations internes ;
* Relations externes ;
* Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement) ;
* Facteurs de perturbation ;
* Valorisation contextuelle sur une période ponctuelle etc… .

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

*Rappel : Ces montants ne peuvent excéder les plafonds réglementaires applicables aux fonctionnaires d’État.*

*À l’instar de la fonction publique d’État, l’organe délibérant peut également prévoir la mise en place de montants planchers au titre de l’IFSE.*

* **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L’IFSE**

L’attribution individuelle de l’IFSE est décidée par l’autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l’autorité territoriale procède au rattachement de l’agent à un groupe de fonctions selon l’emploi qu’il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d’emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l’autorité territoriale attribue individuellement l’IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l’expérience professionnelle acquise par l’agent conformément aux critères suivants (*à adapter, compléter ou modifier selon les besoins) :*

* Le parcours professionnel de l’agent avant l’arrivée sur son poste ;
* La capacité à exploiter l’expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc...) ;
* Formation suivie ;
* Connaissance de l’environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...) ;
* Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
* Conditions d’acquisition de l’expérience ;
* Différences entre compétences acquises et requises ;
* Réalisation d’un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;
* Conduite de plusieurs projets ;
* Tutorat etc… .

L’ancienneté (matérialisée par les avancements d’échelon) ainsi que l’engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l’expérience professionnelle.

Le montant individuel d’IFSE attribué à chaque agent fera l’objet d’un réexamen :

* En cas de changement de fonctions ;
* En cas de changement de grade suite à promotion ;
* Au moins tous les **….** ans (à définir mais au maximum tous les 4 ans) à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l’expérience professionnelle acquise par l’agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.
* **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L’IFSE**

L’IFSE est versée selon un rythme mensuel *(ou autre périodicité selon le choix de la collectivité).*

|  |
| --- |
| **ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA** |

* **LE PRINCIPE**

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l’engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l’entretien annuel d’évaluation.

* **LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA**

*Rappel : La répartition des fonctions au sein des différents groupes n’est donnée qu’à titre indicatif.*

*Les montants indiqués en annexe 2 correspondent aux montants plafonds applicables aux fonctionnaires d’État.*

*L’organe délibérant peut librement déterminer le nombre de groupe de fonctions par cadre d’emplois auquel il affecte, pour chacun d’entre eux, un montant plafond dans la limite du plafond réglementaire.*

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l’IFSE par répartition des cadres d’emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

* **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA**

L’attribution individuelle du CIA est décidée par l’autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l’attribution de l’IFSE, l’autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ce coefficient d’attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l’engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par : (*à adapter, compléter ou modifier selon les besoins)*

* Réalisation des objectifs ;
* Respect des délais d’exécution ;
* Compétences professionnelles et techniques ;
* Qualités relationnelles ;
* Capacité d’encadrement ;
* Disponibilité et adaptabilité, etc… .

Le montant individuel du CIA n’est pas reconductible automatiquement d’une année sur l’autre.

* **PÉRIODICITÉ ET MODALITE DE VERSEMENT DU CIA**

Le CIA est versé selon un rythme annuel *(ou semestriel ou autre périodicité selon le choix de la collectivité.*

*Le versement annuel est conseillé pour correspondre au rythme de l’entretien professionnel)****.***

|  |
| --- |
| **ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS** |

Les plafonds de l’IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

La part CIA ne peut excéder …………. % du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP *(le CIA a un caractère complémentaire. Ainsi la part CIA ne doit pas excéder celle de l’IFSE)* .

*A titre indicatif, pour la fonction publique d’Etat, il est préconisé que le CIA n’excède pas :*

* *15 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie A*
* *12 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie B*
* *10 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie C.*

*Ces pourcentages sont donnés à titre indicatif et ne s’imposent pas aux collectivités.*

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d’État.

|  |
| --- |
| **ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP** |

*Il appartient à la collectivité de déterminer le sort du régime indemnitaire en cas d’absence des agents en fonction des problématiques d’absentéisme de la collectivité.*

*Dans la Fonction Publique Territoriale, aucune disposition ne prévoit le sort du régime indemnitaire en cas d’absence.*

*Les collectivités peuvent s’inspirer de la Fonction Publique d’Etat (décret n° 2010-997).*

*Les modulations proposées sont donc données à titre indicatif.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L’**IFSE** | | MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU **CIA** |
| Maladie ordinaire | Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement | Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l’absentéisme de l’agent.  Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l’article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)".  *Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l’année de référence pour que l’autorité hiérarchique soit à même d’apprécier leur engagement et leur manière de servir.*  *Si l'IFSE a vocation à suivre le traitement, ce n’est pas automatiquement le cas pour le CIA.*  *Il appartient à l’évaluateur de l‘agent (N+1) d’établir, lors de l’entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.*  *Selon les précisions apportées par le contrôle de légalité « le CIA est fondé sur l'engagement et la manière de servir. La présence de l'agent ne constitue pas, à elle seule, un critère pertinent.* » |
| Maternité, adoption, paternité | Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement |
| Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle | Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement |
| Congé Grave maladie**\*\*** | Suspendue (sauf application rétroactive \*)  **\*\*** ou maintien 33% la 1ère année et 60% les 2ème et 3ème années |
| Congé Longue maladie**\*\*** | Suspendue (sauf application rétroactive \*)  **\*\*** ou maintien 33% la 1ère année et 60% les 2ème et 3ème années |
| Congé Longue Durée | Suspendue (sauf application rétroactive \*) |
| Temps partiel Thérapeutique | Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement |
| Congés annuels | Maintenue |

\* L’agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).

Toutefois, lorsqu’un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises

\*\* Mise en œuvre des dispositions du décret 2024-641 du 27/06/20024 : les organes délibérants des collectivités territoriales et établissements publics peuvent faire évoluer les conditions de maintien des primes et indemnités versés aux agents publics :

En application du décret n°2010-997 du 26 aout 2010, le maintien du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie est désormais possible à hauteur de 33% la première année et 60% les deuxième et troisième année, au maximum.

**Exemples de modalités de versement :**

* Application des règles du décret n° 2010-997 du 26/08/2010 applicable à la FPE, à savoir :
  + maintien dans les proportions du traitement pour les congés annuels, le temps partiel thérapeutique, les congés de maladie ordinaire (les congés de maladie pour les contractuels de droit public), de congé pour accident de service ou de maladie professionnelle et de maternité, paternité ou adoption,
  + \*\*maintien, en cas de congé longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM), à hauteur de 33% la 1ère année et 60% les 2ème et 3ème années;
* OU Suspension en cas de maladie ordinaire (de maladie pour les contractuels de droit public), de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou après un délai de carence fixé à …... jours ;
* OU…

|  |
| --- |
| **ARTICLE 6 - CUMUL** |

L’IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l’exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

* L’indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
* Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d’achat) ;
* La prime d’intéressement à la performance collective des services ;
* Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, …) ;
* La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
* La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
* L’indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
* La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
* Les primes régies par l’article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, …).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il ne pourra 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 préfectures (I.E.M.P.) ;
* La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
* L’indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
* La prime de fonction informatique ;
* L’indemnité allouée aux régisseurs d’avances et de recettes ;
* Indemnité de sujétions spéciales ;
* Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
* Prime d’encadrement ;
* Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d’assistant de soins en gérontologie ;
* Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
* Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
* Prime spécifique.

|  |
| --- |
| **ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION** |

Les plafonds de l’IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d’État.

|  |
| --- |
| **ARTICLE 8 – MAINTIEN À TITRE INDIVIDUEL**  *(Article facultatif à ajouter si la collectivité souhaite garantir ce montant individuel)* |

À l’instar de la fonction publique d’État, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l’agent au titre du ou des régimes indemnitaires liées aux fonctions exercées ou au grade détenu (et, le cas échéant, aux résultats, à l’exception de tout versement à caractère exceptionnel), est conservé au titre de l’IFSE jusqu’à la date du prochain changement de fonctions de l’agent, sans préjudice du réexamen de sa situation au vu de l’expérience acquise.

*Rappel : la garantie prévue pour les fonctionnaires d’État dans l’article 6 du décret n° 2014-513 (conservation du montant indemnitaire perçu avant la transposition au RIFSEEP) ne s’impose pas aux collectivités territoriales en vertu du principe de libre administration.*

|  |
| --- |
| **ARTICLE 9 - DISPOSITIONS FINALES** |

Après en avoir délibéré, et à la majorité de ses membres présents ou représentés, le Conseil Municipal décide d’adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel à compter du **…………………..** .

*Rappel : Une délibération instaurant le RIFSEEP ne peut pas prévoir une date d’effet rétroactive.*

*Une délibération du conseil du 19 juillet ne peut pas mettre en place le RIFSEEP le 1er juillet.*

Les crédits correspondants à l’ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité (ou de l’établissement).

En conséquence les délibérations ………….. relatives …………….. sont abrogées.

Fait et délibéré les, jour, mois et année susdits et signé par les membres présents.

Le Maire,

Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Montpellier 6 rue Pitot 34000 Montpellier ) dans un délai de 2 mois à compter de sa réception par le représentant de l'État et sa publication. La présente délibération peut faire l’objet d’un recours contentieux dans les 2 mois à compter de la présente publicité par courrier adressé au Tribunal administratif de Montpellier ou par l’application Télérecours citoyen accessible à partir du site : [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à **........................** ,

le ........................,

PUBLIÉE LE :

Le Maire, **........................** ,

Le Président, **…………..** ,

**ANNEXE 1 - IFSE**

**RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS**

**MONTANTS MAXIMUMS POSSIBLES**

Rappel : Pour plus de souplesse et de réactivité, certaines collectivités prévoient l’attribution du RIFSEEP a certains cadres d’emplois qui vont être prochainement pourvus (recrutements à venir, avancement de grade, promotion interne, nomination à la suite de concours).

Une délibération qui anticiperait l’attribution à certains cadres d’emplois inexistant au sein de la collectivité nierait la compétence de l’assemblée délibérante (qui est seule à pouvoir ouvrir des postes au tableau des effectifs - R 2313-3 du CGFP).

Il est donc déconseillé d’anticiper l’attribution du RIFSEEP à des cadres d’emplois qui n’existent pas dans le tableau des effectifs de la collectivité.

Dans le tableau ci-dessous, ne faire apparaitre que les cadres d’emplois existants dans la collectivité.

| Groupes de fonctions | Fonctions / emploi dans la collectivité  (exemples donnés à titre indicatif, à adapter,  compléter, modifier) | Montants maxima annuels d’IFSE | |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Logés** | **Non logés** |
| **Administrateurs** | | | |
| Groupe 1 | Direction d’un service dans les régions, départements, communes ou établissements publics locaux de plus de 40 000 habitants  DGS d’une commune ou d’un établissement public local de plus de 40 000 habitants. | 63 000 € | 63 000 € |
| Groupe 2 | Adjoint à la direction d’un service dans les régions, départements, communes ou établissements publics locaux de plus de 40 000 habitants avec missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières.  DGAS d’une commune ou d’un établissement public local de plus de 40 000 habitants avec missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières. | 57 200 € | 57 200 € |
| Groupe 3 | Adjoint à la direction d’un service dans les régions, départements, communes ou établissements publics locaux de plus de 40 000 habitants  DGAS d’une commune ou d’un établissement public local de plus de 40 000 habitants. | 51 200 € | 51 200 € |
| Groupe 4 | Administrateur dans les régions, départements, communes ou établissements publics locaux de plus de 40 000 habitants  Administrateur d’une commune ou d’un établissement public local de plus de 40 000 habitants. | 45 400 € | 45 400 € |
| **Biologistes, vétérinaires et pharmaciens** | | | |
| Groupe 1 | Direction, organisation et fonctionnement d’un laboratoire | 49 980 € | 49 980 € |
| Groupe 2 | Adjoint à la direction d’un laboratoire | 46 920 € | 46 920 € |
| Groupe 3 | Exercice des fonctions dans un laboratoire | 42 330 € | 42 330 € |
| **Ingénieurs en Chef** | | | |
| Groupe 1 | Direction d’un service dans les régions, départements, communes ou établissements publics locaux de plus de 40 000 habitants ou les OPH de plus de 10 000 logements.  Directeur général des services techniques des communes ou des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants. | 42 840 € | 57 120 € |
| Groupe 2 | Adjoint à la direction d’un service dans les régions, départements, communes ou établissements publics locaux de plus de 40 000 habitants ou les OPH de plus de 10 000 logements.  Adjoint au Directeur général des services techniques des communes ou des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants. | 37 490 € | 49 980 € |
| Groupe 3 | Exerce ses fonctions dans les régions, départements, communes ou établissements publics locaux de plus de 40 000 habitants ou les OPH de plus de 10 000 logements. | 35 190 € | 46 920 € |
| Groupe 4 | Ingénieur en chef élève | 31 750 € | 42 330 € |
| **Ingénieurs** | | | |
| Groupe 1 | Responsable d’un service technique | 32 850 € | 46 920€ |
| Groupe 2 | Responsable d’une partie d’un service technique | 28 200 € | 40 290 € |
| Groupe 3 | Missions de conception et d'encadrement, d'expertise et d'études, ainsi que de conduite de projets. | 25 190 € | 36 000 € |
| Groupe 4 | Missions de conception, d'expertise et d'études, ainsi que de conduite de projets. | 22 015 € | 31 450 € |
| **Attachés / Secrétaires de mairie** | | | |
| Groupe 1 | Direction de collectivité, secrétariat de mairie… | 22 310 € | 36 210 € |
| Groupe 2 | Direction adjointe d’une collectivité, responsable de plusieurs services, … | 17 205 € | 32 130 € |
| Groupe 3 | Responsable d’un service, … | 14 320 € | 25 500 € |
| Groupe 4 | Adjoint au responsable de service, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, chargé de mission, … | 11 160 € | 20 400 € |
| **Conseillers socio-éducatifs** | | | |
| Groupe 1 | Directeur d’un EHPAD, responsable de circonscription, conseiller technique, responsable de l’organisation et du fonctionnement du service social et du service socio-éducatif, encadrement de proximité et d’usagers, sujétions, qualifications… | 25 500 € | 25 500 € |
| Groupe 2 | Autres fonctions… | 20 400 € | 20 400 € |
| **Conservateurs du patrimoine** | | | |
| Groupe 1 | Direction de plusieurs établissements ou structures de conservation du patrimoine,… | 25 810 € | 46 920 € |
| Groupe 2 | Direction d’établissement ou de service de conservation du patrimoine,… | 22 160 € | 40 290 € |
| Groupe 3 | Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, conseils ou études à responsabilités particulières, … | 18 950 € | 34 450 € |
| Groupe 4 | Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, conseils ou études,… | 17 298 € | 31 450 € |
| **Conservateurs de bibliothèque** | | | |
| Groupe 1 | Directeur d’établissement ou structures visant à organiser, enrichir, évaluer et exploiter les collections de toute nature des bibliothèques,… | 34 000 € | 34 000 € |
| Groupe 2 | Adjoint au responsable d’établissement ou de structure avec responsabilité particulière,… | 31 450 € | 31 450 € |
| Groupe 3 | Adjoint au responsable d’établissement ou de structure,… | 29 750 € | 29 750 € |
| **Bibliothécaires et Attachés de conservation du patrimoine** | | | |
| Groupe 1 | Direction de service documentation ou bibliothèques ou adjoint à un conservateur de bibliothèques dirigeant un établissement,… | 29 750 € | 29 750 € |
| Groupe 2 | Adjoint au responsable de service documentation ou bibliothèques,… | 27 200 € | 27 200 € |
| **Médecin** | | | |
| Groupe 1 | Direction de services | 43 180 € | 43 180 € |
| Groupe 2 | Adjoint à la direction de services avec missions de contrôle, d’études ou fonctions comportant des responsabilités particulières. | 38 250 € | 38 250 € |
| Groupe 3 | Adjoint à la direction ou membre de service | 29 495 € | 29 495 € |
| **Assistants socio-éducatifs, puéricultrices territoriales (actifs ou sédentaire), Infirmiers territoriaux en soin généraux** | | | |
| Groupe 1 | Directeur d’un EHPAD, encadrement de proximité et d’usagers, sujétions, qualifications, … | 19 480 € | 19 480 € |
| Groupe 2 | Autres fonctions, … | 15 300 € | 15 300 € |
| **Conseillers des APS** | | | |
| Groupe 1 | Responsable de structures sportives  (encadrement administratif, technique et pédagogique des agents affectés à la gestion du sport, conception de programmes, conduite et coordination des actions…) | 25 500 € | 25 500 € |
| Groupe 2 | Adjoint au responsable de structures sportives | 20 400 € | 20 400 € |
| **Directeurs d’Etablissement d’enseignement artistique** | | | |
| Groupe 1 | Directeur d’établissement (musique, danse et art dramatique, arts plastiques) ou conservatoire à rayonnement régional | 22 310 € | 36 210 € |
| Groupe 2 | Adjoint du directeur d’établissement (musique, danse et art dramatique, arts plastiques) ou conservatoire à rayonnement régional | 17 205 € | 32 130 € |
| Groupe 3 | Directeur d’établissement (musique, danse et art dramatique, arts plastiques) ou conservatoire à rayonnement départemental | 14 320 € | 25 500 € |
| Groupe 4 | Adjoint du directeur d’établissement (musique, danse et art dramatique, arts plastiques) ou conservatoire à rayonnement départemental | 11 160 € | 20 400 € |
| **Educateurs de Jeunes Enfants** | | | |
| Groupe 1 | Coordonne des équipes et contribuent à la conception et à la mise en œuvre de projets au sein de la structure qui les emploie. | 14 000 € | 14 000 € |
| Groupe 2 | Participe à la mise en œuvre de projets au sein de la structure qui les emploie. | 13 500 € | 13 500 € |
| Groupe 3 | Mène des actions qui contribuent à l'éveil et au développement global des enfants d'âge préscolaire. | 13 000 € | 13 000 € |
| **Cadres territoriaux de santé : Infirmiers et Techniciens paramédicaux (actifs et sédentaire), sage-femmes territoriaux, puéricultrices cadre territoriaux de santé et psychologues territoriaux** | | | |
| Groupe 1 | Infirmiers ou techniciens paramédicaux responsable de service avec fonctions d’encadrement ou responsabilités particulières | 25 500 € | 25 500 € |
| Groupe 2 | Infirmiers ou techniciens paramédicaux avec fonctions d’encadrement ou responsabilités particulières | 20 400 € | 20 400 € |
| **Pédicures-podologues, Ergothérapeutes, Orthoptistes, Manipulateurs d’électroradiologie, Masseur-Kinésithérapeutes, psychomotriciens et Orthophonistes territoriaux** | | | |
| Groupe 1 | Responsable de service avec fonctions d’encadrement ou responsabilités particulières | 19 480 € | 19 480 € |
| Groupe 2 | Avec fonctions d’encadrement ou responsabilités particulières | 15 300 € | 15 300 € |
| **Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques** | | | |
| Groupe 1 | Agent chargé de contribuer au développement d’actions culturelles et éducatives avec responsabilité particulière,… | 16 720 € | 16 720 € |
| Groupe 2 | Agent chargé de contribuer au développement d’actions culturelles et éducatives,… | 14 960 € | 14 960 € |
| **Rédacteurs** | | | |
| Groupe 1 | Direction d’une structure, responsable d’un ou plusieurs services, secrétariat de mairie… | 8 030 € | 17 480 € |
| Groupe 2 | Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, … | 7 220 € | 16 015 € |
| Groupe 3 | Poste d’instruction avec expertise, assistant de direction, … | 6 670 € | 14 650 € |
| **Éducateurs des APS** | | | |
| Groupe 1 | Direction d’une structure, responsable d’un ou de plusieurs services, … | 8 030 € | 17 480 € |
| Groupe 2 | Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, chef de bassin, … | 7 220 € | 16 015 € |
| Groupe 3 | Encadrement de proximité,  d’usagers, ….. | 6 670 € | 14 650 € |
| **Animateurs** | | | |
| Groupe 1 | Direction d’une structure, responsable d’un ou plusieurs services, … | 8 030 € | 17 480 € |
| Groupe 2 | Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, | 7 220 € | 16 015 € |
| Groupe 3 | Encadrement de proximité ou  d’usagers, … | 6 670 € | 14 650 € |
| **Techniciens** | | | |
| Groupe 1 | Direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, gestion des matériels, participation à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien | 13 760 € | 19 660 € |
| Groupe 2 | Adjoint à la direction de travaux | 13 005 € | 18 580 € |
| Groupe 3 | Conduite de chantier, contrôle des travaux confiés aux entreprises… | 12 250 € | 17 500 € |
| **Auxiliaires de puériculture, Aides-soignants, Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux, Infirmiers (B) et Techniciens paramédicaux (en voie d’extinction)** | | | |
| Groupe 1 |  | 5 150 € | 9 000 € |
| Groupe 2 |  | 4 860 € | 8 010 € |
| **Adjoints administratifs** | | | |
| Groupe 1 | Secrétaire de mairie, chef d’équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications… | 7 090 € | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agent d’exécution, agent d’accueil, … | 6 750 € | 10 800 € |
| **Agents sociaux** | | | |
| Groupe 1 | Travailleur familial, encadrement de proximité et d’usagers, sujétions, qualifications, … | 7 090 € | 11 340 € |
| Groupe 2 | Exécution, … | 6 750 € | 10 800 € |
| **ATSEM** | | | |
| Groupe 1 | ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes, … | 7 090 € | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agent d’exécution, … | 6 750 € | 10 800 € |
| **Opérateur des APS** | | | |
| Groupe 1 | Responsable de la sécurité des installations servant aux APS, assister le responsable de l’organisation des APS, surveillant des piscines et baignades, encadrement de proximité ou d’usagers, sujétions ou qualifications, … | 7 090 € | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agent d’exécution, … | 6 750 € | 10 800 € |
| **Adjoints d’animation** | | | |
| Groupe 1 | Encadrement de proximité ou d’usagers, sujétions, qualifications, … | 7 090 € | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agent d’exécution, … | 6 750 € | 10 800 € |
| **Adjoints du patrimoine** | | | |
| Groupe 1 | Encadrement de proximité ou d’usagers, sujétions, qualifications, … | 7 090 € | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agent d’exécution, … | 6 750 € | 10 800 € |
| **Agents de maitrise** | | | |
| Groupe 1 | Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d’emplois de la filière technique, sujétions, qualifications, … | 7 090 € | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agent d’exécution… | 6 750 € | 10 800 € |
| **Adjoints techniques et Adjoints technique des Etablissements d’enseignement** | | | |
| Groupe 1 | Agent polyvalent en milieu rural avec autonomie, égoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité, sujétions, qualifications, … | 7 090 € | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agent d’exécution, … | 6 750 € | 10 800 € |
| **Auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins** | | | |
| Groupe 1 | Coordonnateur | 7 090 € | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agent exerçant des missions d’auxiliaire de puériculture, d’aide-soignant, d’aide médico-psychologique ou d’assistant dentaire. | 6 750 € | 10 800 € |

**ANNEXE 2 - CIA**

**RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS**

**MONTANTS MAXIMUMS POSSIBLES**

*Rappel : Pour plus de souplesse et de réactivité, certaines collectivités prévoient l’attribution du RIFSEEP a certains cadres d’emplois qui vont être prochainement pourvus (recrutements à venir, avancement de grade, promotion interne, nomination à la suite de concours).*

*Une délibération qui anticiperait l’attribution à certains cadres d’emplois inexistant au sein de la collectivité nierait la compétence de l’assemblée délibérante (qui est seule à pouvoir ouvrir des postes au tableau des effectifs - R 2313-3 du CGFP).*

*Il est donc déconseillé d’anticiper l’attribution du RIFSEEP à des cadres d’emplois qui n’existent pas dans le tableau des effectifs de la collectivité.*

*Dans le tableau ci-dessous, ne faire apparaitre que les cadres d’emplois existants dans la collectivité.*

Compte tenu de la répartition des groupes de fonctions relatifs au versement de l’IFSE, les plafonds annuels   
du CIA sont les suivants :

| **Groupes de fonctions** | **Montants annuels maxima du CIA** |
| --- | --- |
| **Administrateurs** | |
| Groupe 1 | 15 750 € |
| Groupe 2 | 14 300 € |
| Groupe 3 | 12 800 € |
| Groupe 4 | 11 350 € |
| **Biologistes, vétérinaires et pharmaciens** | |
| Groupe 1 | 8 820 € |
| Groupe 2 | 8 280 € |
| Groupe 3 | 7 470 € |
| **Ingénieurs en Chef** | |
| Groupe 1 | 10 080 € |
| Groupe 2 | 8 820 € |
| Groupe 3 | 8 280 € |
| Groupe 4 | 7 470 € |
| **Ingénieurs** | |
| Groupe 1 | 8 280 € |
| Groupe 2 | 7 110 € |
| Groupe 3 | 6 350 € |
| Groupe 4 | 5 550 € |
| **Attachés / Secrétaires de mairie** | |
| Groupe 1 | 6 390 € |
| Groupe 2 | 5 670 € |
| Groupe 3 | 4 500 € |
| Groupe 4 | 3 600 € |
| **Conseillers socio-éducatifs** | |
| Groupe 1 | 4 500 € |
| Groupe 2 | 3 600 € |
| **Conservateurs du patrimoine** | |
| Groupe 1 | 8 280 € |
| Groupe 2 | 7 110 € |
| Groupe 3 | 6 080 € |
| Groupe 4 | 5 550 € |
| **Conservateurs des bibliothèques** | |
| Groupe 1 | 6 000 € |
| Groupe 2 | 5 550 € |
| Groupe 3 | 5 250 € |
| **Bibliothécaires et Attachés de conservation du patrimoine** | |
| Groupe 1 | 5 250 € |
| Groupe 2 | 4 800 € |
| **Médecins** | |
| Groupe 1 | 7 620 € |
| Groupe 2 | 6 750 € |
| Groupe 3 | 5 205 € |
| **Assistants socio-éducatifs**, **puéricultrices territoriales (actifs ou sédentaire), Infirmiers territoriaux en soin généraux** | |
| Groupe 1 | 3 440 € |
| Groupe 2 | 2 700 € |
| **Conseillers des APS** | |
| Groupe 1 | 4 500 € |
| Groupe 2 | 3 600 € |
| **Directeurs d’établissement d’enseignement artistique** | |
| Groupe 1 | 6 390 € |
| Groupe 2 | 5 670 € |
| Groupe 3 | 4 500 € |
| Groupe 4 | 3 600 € |
| **Educateur de jeunes enfants** | |
| Groupe 1 | 1 680 € |
| Groupe 2 | 1 620 € |
| Groupe 3 | 1 560 € |
| **Cadres territoriaux de santé : Infirmiers et Techniciens paramédicaux, sage-femmes territoriaux, puéricultrices cadre territoriaux de santé et psychologues territoriaux** | |
| Groupe 1 | 4 500 € |
| Groupe 2 | 3 600 € |
| **Techniciens** | |
| Groupe 1 | 2 680 € |
| Groupe 2 | 2 535 € |
| Groupe 3 | 2 385 € |
| **Auxiliaires de puériculture, Aides-soignants, Moniteurs éducateur et intervenants familiaux, Infirmiers (B) et Techniciens paramédicaux (en voie d’extinction)** | |
| Groupe 1 | 1 230 € |
| Groupe 2 | 1 090 € |
| **Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques** | |
| Groupe 1 | 2 280 € |
| Groupe 2 | 2 040 € |
| **Rédacteurs / Éducateurs des APS / Animateurs** | |
| Groupe 1 | 2 380 € |
| Groupe 2 | 2 185 € |
| Groupe 3 | 1 995 € |
| **Adjoints administratifs / ATSEM / Agents sociaux / Opérateurs des APS / Adjoints d’animation / Adjoints du patrimoine / Adjoints techniques / Agents de maitrise / Adjoints techniques des établissements d’enseignement / Auxiliaire de puériculture / Auxiliaires de soins** | |
| Groupe 1 | 1 260 € |
| Groupe 2 | 1 200 € |