**MODELE 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** l’article L 712-1 du Code général de la Fonction Publique ;

**Vu** les articles L 714-4 à L 714‑13 du Code général de la Fonction Publique ;

**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 ; (à viser selon le choix de la collectivité) ;

**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’État ;

**Vu** l’arrêté ministériel pris pour l’application au corps des …………………….. (à compléter selon les cas) ;

**Vu** l’avis du Comité Social Territorial 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 nouveau 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

**[Rappel : 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 constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle 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**

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

1. **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.
1. **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…
1. **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.

**[N.B. : 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.
* **PERIODICITE ET MODALITES 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**

**[N.B. : 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 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.

**[N.B. : Ces montants ne peuvent excéder les plafonds réglementaires applicables aux fonctionnaires d’État.]**.

* **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.

* **PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU CIA**

Le CIA est versé selon un rythme annuel en une ou deux fractions (**ou autre périodicité selon le choix de la collectivité**)**.**

|  |
| --- |
| **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.

(**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 - MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP** |

**1ère possibilité** : règle inspirée de la FPE - Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 et Décret n°2024-641 du 27 juin 2024 :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent (ou notamment si le CIA est versé annuellement ou semestriellement, uniquement : *la part IFSE suit)* le sort du traitement. Elles sont *(ou pour l’IFSE : elle est)* conservée*(s)* intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants, sauf application, le cas échéant, des jours de carence correspondants.

La part IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité ou pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de la modulation du CIA en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Durant les congés annuels et pour maladie professionnelle, accident de travail ou de trajet, les primes sont *(ou uniquement la part IFSE est)* maintenue*(s)* intégralement *ainsi qu’en cas de travail à temps partiel thérapeutique*.

(**Sur le temps partiel thérapeutique** : la collectivité peut aussi choisir de proratiser le montant des primes ou de l’IFSE comme le préconise la circulaire du 15 mai 2018 sur le temps partiel pour raison thérapeutique :

*« En cas de travail à temps partiel thérapeutique, le montant des primes (ou uniquement de l’IFSE) sera calculé au prorata de la durée effective de service*

*Toutefois, lorsqu’il est placé en congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service l’agent est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique »).*

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, le versement du régime indemnitaire est maintenu à hauteur de :

33 % de la rémunération indemnitaire pour la première année

60 % de la rémunération indemnitaire pour la deuxième et troisième année

Lorsqu’un agent se voit placé en congé longue durée le régime indemnitaire est suspendu.

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

Le cas échéant si la collectivité a choisi de n’impacter que la part IFSE mensuelle :

*« Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l’autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l’absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse ».*

*\*\*\*\*\**

**Autre possibilité :**

La collectivité peut également décider de lier la modulation des primes à l’absentéisme :

*L’IFSE sera minoré en fonction de l’absentéisme des agents bénéficiaires.*

*Le montant de cette prime sera diminué en cas de congé de maladie ordinaire ou d’absence injustifiée :*

* *De … % (définir le %) au delà du …ème jour d’absence (définir le nombre de jour) sur l’année civile.*
* *De … % (définir le %) au delà du …ème jour d’absence (définir le nombre de jour) sur l’année.*

*La part IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés mentionnés au 5° de l'article 57* *de loi 84-53 précitée, à savoir pendant les congés pour maternité ou pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de la modulation du CIA en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.*

*Par ailleurs, les arrêts consécutifs aux accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles n’entraîneront pas de réduction du régime indemnitaire.*

En cas de congé de longue maladie ou grave maladie, le versement du régime indemnitaire peut être maintenu sans dépenser les plafonds suivants :

Exemple :

20 % de la rémunération indemnitaire pour la première année

40 % de la rémunération indemnitaire pour la deuxième et troisième année

Lorsqu’un agent se voit placé en congé longue durée le régime indemnitaire est suspendu.

*Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l’autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l’absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.*

*\*\*\*\*\**

**Autre possibilité :**

*Le montant de l’IFSE sera diminué, à raison de 1/30ème par jour d’absence au-delà du … ème jour (définir le nombre de jour) de congé de maladie ordinaire décompté sur l’année civile, à l’exclusion des arrêts consécutifs aux accidents du travail ou de trajet et de maladies professionnelles.*

*La part IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité ou pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de la modulation du CIA en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.*

*(***Sur le temps partiel thérapeutique** : la collectivité peut aussi choisir de proratiser le montant de l’IFSE comme le préconise la circulaire du 15 mai 2018 sur le temps partiel pour raison thérapeutique :

*« En cas de travail à temps partiel thérapeutique, le montant de l’IFSE sera calculé au prorata de la durée effective de service.*

*Toutefois, lorsqu’il est placé en congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service l’agent est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique»)*

*Le montant sera également réduit de 1/30ème pour chaque jour d’absence injustifiée.*

*En cas de congé de longue maladie ou grave maladie le versement du régime indemnitaire peut être suspendu*

*Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l’autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l’absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.*

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

L’IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

* L’indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
* L’indemnité d’administration et de technicité (IAT) ;
* Les indemnités liées aux travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
* L’indemnité de responsabilité des régisseurs d’avances et de recettes.

Il est, en revanche, cumulable avec :

* L’indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple) - voir délibération n° ……………… ;
* Les dispositifs d’intéressement collectif - voir délibération n° ………………. ;
* Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreinte, etc...) - voir délibération n° ……………… ;
* Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération modifiée voir délibération n° ………………... ;
* L’indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE) ;
* Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction) – voir délibération n° …………………….. .

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

Les plafonds de l’IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présenté 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.

|  |
| --- |
| **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 **…………………..** .

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 Bordeaux dans un délai de 2 mois à compter de sa réception par le représentant de l'État et sa publication.

 Fait à **........................** ,

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

PUBLIÉE LE :

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

Le Président, **…………..** ,

**[\*Pour rappel : la garantie prévue pour les fonctionnaires d’État dans l’article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (conservation du montant indemnitaire perçu avant la transposition au RIFSEEP) ne s’impose pas aux collectivités locales en vertu du principe de libre administration.]**

**ANNEXE 1**

**REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS MAXIMA DE L’IFSE**

| 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 habitantsDGS d’une commune ou d’un établissement public local de plus de 40 000 habitants. | 49 980 € | 49 980 € |
| 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. | 46 920 € | 46 920 € |
| Groupe 3 | Adjoint à la direction d’un service dans les régions, départements, communes ou établissements publics locaux de plus de 40 000 habitantsDGAS d’une commune ou d’un établissement public local de plus de 40 000 habitants. | 42 330 € | 42 330 € |
| **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), sages-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**

**RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS MAXIMA DU CIA**

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, 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, sages-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 € |