

**SEANCE du CONSEIL d'ADMINISTRATION du CCAS
de la ville d'Aix-les-Bains
JEUDI 14 DECEMBRE 2023**

Délibération N° 44/2023

L'an deux mille vingt-trois,
Le quatorze décembre à 17h00, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale d'Aix-les-Bains, légalement convoqué sur première convocation, s'est réuni au centre des congrès rue Jean Monard, sous la présidence de Madame Michelle BRAUER, Vice-présidente du CCAS.

Nombres d'administrateurs :

En exercice	17
Présents	10
Votants	10

Etaient présents :

Mme Michelle BRAUER, M Daniel MANSOZ, Mme Geneviève CHOULET, M Jean Marc VIAL, M Maxime BERTRAND, Mme Fatiha BRUNETTI, Mme Chantal CURTELIN, Mme Claudie FRAYSSE, Mme Céline NOEL LARDIN et M André GRANGER.

Délibération relative à l'actualisation du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) de la Ville et du CCAS d'Aix-les-Bains

VU, le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU, le Code général de la fonction publique et notamment les articles L714-4 à L714-13,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

VU, le décret modifié 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 les arrêtés portant mise en application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

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, la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

VU l'ensemble des délibérations relatives au régime indemnitaire de la Ville et du CCAS d'Aix-les-Bains, et notamment : la délibération n°37/2017 du 22 juin 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP,

VU, la délibération n° 32/2023 du 14 novembre 2023 instituant une Prime de fin d'année et modifiant le RIFSEEP afin d'intégrer une part annuelle (IFSE annuelle),

VU, l'avis favorable du Comité Social Territorial

Une réflexion concertée a été engagée avec les représentants du personnel dans un souci d'amélioration du pouvoir d'achat et de fidélisation des agents au sein de la collectivité, ainsi que sur l'attractivité de la Ville d'Aix-les-Bains. En effet, le RIFSEEP est un enjeu de plus en plus important en matière de recrutement et c'est même devenu une préoccupation majeure compte tenu des postes qui restent vacants à ce jour. Le régime indemnitaire est devenu un argument prépondérant lors des discussions liées à l'embauche mais également pour fidéliser les agents, leur donner des perspectives d'évolution et favoriser la mobilité interne.

Il convenait également de réactualiser les cotations de postes effectuées en 2017, d'adapter le régime indemnitaire aux évolutions des emplois, de reconnaître la spécificité de certains, de susciter l'engagement et de valoriser l'expertise et l'expérience professionnelle attendus sur certains postes, de favoriser une équité entre filières tout en conservant un système simple et lisible, avec un nombre restreint de niveaux de responsabilités et un dispositif juridiquement sécurisé.

Et enfin, afin de se mettre en conformité avec la loi, il est aujourd'hui nécessaire de mettre en place la part du RIFSEEP intitulée Complément Indemnitaire Annuel (CIA). La mise en œuvre du CIA n'était pas obligatoire en 2017 mais l'est devenue aujourd'hui.

Ces échanges ont abouti à un accord de principe qui est soumis au Conseil Municipal ce jour et qui s'appuie sur quatre leviers :

1. **Une nouvelle classification actualisée des emplois dans des groupes de fonctions -au nombre de dix-** en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste.
2. **Un montant « plancher » et un « montant plafond » indemnitaires, associés pour chaque groupe et déterminés pour la part mensuelle de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et**

d'expertise (IFSE) : possibilité ainsi de valoriser l'expérience des agents, dans la limite du montant plafond.

3. **Le maintien de l'IFSE annuelle** adoptée par délibération n° 147/2023 du 02 novembre 2023, soit 515 € brut pour tous les agents concernés (*montant pour un temps plein sans retenue et présent sur toute la période de référence*), dans la mesure où le montant effectivement versé à chaque agent (mensuel + annuel) ne dépasse pas les plafonds réglementaires.
4. **La mise en place du Complément indemnitaire annuel (CIA)** : le CIA permet de valoriser l'engagement professionnel et la « manière de servir » de l'agent dans la limite du montant « plafond », et ce, suite à l'entretien professionnel.

C'est un effort conséquent qui sera ainsi réalisé par la Ville en matière de rémunération en faveur des personnels qui agissent au quotidien au service des habitants d'Aix-les-Bains.

Afin d'apporter de la cohérence et de la transparence au « système indemnitaire », il est proposé d'adopter le nouveau régime indemnitaire suivant qui reprend une partie des dispositions jusqu'alors applicables, les complète et procède donc à une revalorisation du RIFSEEP pour tous les cadres d'emplois éligibles sachant que ces objectifs, et hypothèses budgétaires ont été soumis au fur et à mesure à l'exécutif afin de s'assurer que budgétairement les propositions faites étaient viables et compatibles avec l'équilibre budgétaire à assurer pour la Ville et le CCAS d'Aix-les-Bains :

I. DISPOSITIONS COMMUNES RIFSEEP : IFSE & CIA

Article 1 : Les bénéficiaires

Tous les cadres d'emplois éligibles sont bénéficiaires du RIFSEEP. Les bénéficiaires de l'IFSE (mensuelle et annuelle) et du CIA sont les agents fonctionnaires et stagiaires de la fonction publique à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, dès leur nomination, pour tous les cadres d'emplois éligibles.

S'agissant des contractuels, le régime indemnitaire bénéficie, selon les modalités définies aux contrats, aux contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sur emploi permanent, ou non permanent embauchés en application de l'article L.332-23 1° du Code général de la fonction publique (accroissement temporaire d'activité) ainsi qu'aux contractuels employés par contrats de projets.

En cas de **mise à disposition d'un agent permanent** vers une autre structure ou association ou EPCI, et ce dans le cadre d'une convention de mise à disposition, l'agent percevra le RIFSEEP en vigueur dans l'établissement

d'origine, ou celui en vigueur dans l'établissement d'accueil si la convention le prévoit.

Ainsi, ne bénéficient pas du RIFSEEP :

- Les agents saisonniers recrutés en application de l'article L 332-23 2° du Code général de la fonction publique,
- Les agents relevant des cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement d'artistique (en attente des arrêtés portant application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois)
- Les agents relevant du cadre d'emploi de la police municipale, sans corps de référence d'Etat,
- Les collaborateurs de Cabinet,
- Les agents de droit privé (apprentis, contrats aidés, CDI de droit privé, adultes relais...),
- Les agents vacataires,
- Les agents recenseurs,
- Les stagiaires gratifiés.

Article 2 : La détermination des groupes de fonctions

La collectivité s'est appuyée sur l'actualisation du référentiel des métiers et des fonctions comme point de départ pour structurer les groupes de fonction, colonne vertébrale du RIFSEEP.

Chaque fonction et chaque cadre d'emploi sont répartis entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- **Responsabilité, encadrement, coordination, pilotage ou conception,**
- **Technicité, expertise, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,**
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

Les fonctions sont classées en 10 groupes de fonctions :

- **4 en catégorie A**
- **3 en catégorie B**
- **3 en catégorie C.**

Le détail de la composition des groupes figure en ANNEXE 1.

Article 3 : Règles de cumul

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec les primes et indemnités énumérées à l'article 1^{er} de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime

indemnitaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (remboursement frais de déplacements, de missions, NBI,...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supplémentaires, astreintes) ;
- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
- L'indemnité exceptionnelle de compensation de perte de rémunération (CSG),
- La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA),
- La Prime de Pouvoir d'Achat (PPA).

II. LES PRINCIPES DE L'IFSE

Article 4 : L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonctions.

L'IFSE est composée de :

- **Une IFSE mensuelle** déterminée compte tenu du rattachement de l'agent au groupe de fonctions et de l'emploi détenu
- **+ une IFSE mensuelle « additionnelle »** si les conditions ci-après sont respectées.
- **Une IFSE annuelle**, qui constitue une majoration de l'IFSE versée au mois de novembre, équivalent à un montant de 515 € pour tous les groupes de fonctions.

Pour la détermination de la part mensuelle : à chaque groupe de fonction correspond un *montant plancher* (socle commun minimum de rémunération indemnitaire pour toutes les fonctions du même groupe).

Article 5 : L'IFSE mensuelle « additionnelle » :

Par ailleurs, la collectivité a souhaité valoriser certaines spécificités, et verser une « IFSE additionnelle » (qui vient relever le montant brut plancher ou déjà attribué à l'agent) aux agents ci-dessous.

1. Les agents des espaces verts élagueurs : Montant versé : 50 € bruts/mois

2. Les agents régisseurs d'avances et de recettes titulaires
Montant annuel sur production arrêté d'exercice des fonctions de régisseur (IFSE « additionnelle » versée au 1^{er} trimestre de l'année : année N+1 / fonds maniés année N), sur la base des fonds « maniés » calé sur le calcul des indemnités de responsabilités précédemment allouées (pour info : ci-après montants définis à l'arrêté du 03/09/2001 sachant que les montants alloués suivront les montants réglementaires)

INDEMNITE ALLOUEE AUX REGISSEURS D'AVANCES ET DE RECETTES MONTANTS EXPRIMES EN EUROS

Arrêté ministériel du 3 septembre 2001 (J. O. du 11.09.2001)

Régisseur d'avances Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Régisseurs de recettes Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Régisseurs d'avances et de recette Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	Montant du cautionnement	Montant de l'indemnité de responsabilité annuelle
Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 2 440 €		110
De 1 221 € à 3 000 €	De 1 221 € à 3 000 €	de 2 441 € à 3 000 €	300	110
De 3 001 € à 4 600 €	De 3 001 € à 4 600 €	De 3 001 € à 4 600 €	460	120
De 4 601 € à 7 600 €	De 4 601 € à 7 600 €	De 4 601 € à 7 600 €	760	140
De 7 601 € à 12 200 €	De 7 601 € à 12 200 €	De 7 601 € à 12 200 €	1 220	160
De 12 201 € à 18 000 €	De 12 201 € à 18 000 €	De 12 201 € à 18 000 €	1 800	200
De 18 001 € à 38 000 €	De 18 001 € à 38 000 €	De 18 001 € à 38 000 €	3 800	320
De 38 001 € à 53 000 €	De 38 001 € à 53 000 €	De 38 001 € à 53 000 €	4 600	410
De 53 001 € à 76 000 €	De 53 001 € à 76 000 €	De 53 001 € à 76 000 €	5 300	550
De 76 001 € à 150 000 €	De 76 001 € à 150 000 €	De 76 001 € à 150 000 €	6 100	640
De 150 001 € à 300 000 €	De 150 001 € à 300 000 €	De 150 001 € à 300 000 €	6 900	690
De 300 001 € à 760 000 €	De 300 001 € à 760 000 €	De 300 001 € à 760 000 €	7 600	820
De 760 001 € à 1 500 000 €	De 760 001 € à 1 500 000 €	De 760 001 € à 1 500 000 €	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

3. Les agents assurant l'intérim d'un collègue absent, dans la limite des modalités suivantes : si l'agent est amené à occuper un autre poste que celui sur lequel il est affecté, il perçoit l'IFSE intérim « additionnelle » après un mois d'absence (avec effet rétroactif dès le 1^{er} jour d'absence) et pendant toute sa durée, sous réserve que l'intérim soit plein et entier et ne concerne pas une période de congés annuels (remplacement ascendant ou horizontal) et ce sur validation de la Direction des Ressources Humaines. L'emploi remplacé doit être un emploi permanent au tableau des emplois et non un emploi temporaire, saisonnier, vacataire, de renfort ou un emploi de droit privé.

- a. **Montants :**
- Pour les intérim de niveau hiérarchique supérieur : 150 €
bruts/mois
 - Pour les intérim de même niveau hiérarchique : 100 €
bruts/mois
- b. **Conditions de versement :** l'IFSE sera versée jusqu'à la fin de la période d'intérim – Production d'une demande du supérieur hiérarchique et arrêté d'attribution de l'IFSE intérim.

NOTA : les IFSE « additionnelles » intérim ne sont pas cumulables entre elles.

4. **Les agents assurant une fonction de tutorat de + 3 mois, faisant l'objet d'une contractualisation par une lettre de mission :**
- d'un emploi aidé ou
 - d'un agent ayant un handicap lourd nécessitant un accompagnement journalier ou
 - d'un agent en service civique ou
 - d'un stagiaire,

percevront : 50 €
bruts/mois.

Les agents fonctionnaires, maîtres d'apprentissage, bénéficiant déjà de la NBI ne percevront pas cette indemnité.

Si plusieurs stagiaires sont accueillis sur même période : 1 seul IFSE additionnelle.

Cette IFSE a pour objectif de valoriser l'investissement individuel des agents qui accueillent une tierce personne à accompagner dans leur environnement professionnel

NOTA : l'IFSE sera suspendue au départ anticipé du stagiaire ou du service civique ou de l'apprenti ou du stagiaire

5. **Les assistants de prévention :**
- a. **Montant :** le montant de 50 € bruts/mois sera versé à l'issue de la formation initiale des assistants de prévention.
- b. **Conditions de versement :** L'IFSE additionnelle cessera d'être versée en cas de fin de fonctions de l'agent ou d'absence de suivi de la formation continue des assistants de prévention ou d'absence maladie de plus de 6 mois.
- c. **Formalités :** production d'une lettre de cadrage et d'une attestation de formation initiale des assistants de prévention et d'une attestation de formation continue.

6. **Les agents formateurs :**

L'agent formateur en interne, missionné par l'autorité territoriale, ayant suivi la formation de formateurs du CNFPT, bénéficiant d'une lettre de cadrage pour ses missions percevra **50 € bruts / jour de formation dispensée sur son temps de travail** (*attestation requise quant à la tenue de la formation pour paiement*).

Règles de versement des IFSE « additionnelles » :

- Les IFSE « additionnelles » sont versées mensuellement (sauf cas IFSE régisseur titulaire) aux agents bénéficiaires de l'IFSE principale.
- Dès lors qu'une ou plusieurs conditions d'attribution d'une IFSE « additionnelle » est remplie, elle est versée à l'agent éligible.
- Les IFSE « additionnelles » ne présentent pas de caractère exclusif ; elles peuvent être cumulées entre elles et s'ajoutent à l'IFSE principale.
- Il n'est pas possible de cumuler plusieurs IFSE identiques (ex : 2 IFSE intérim).
- Dès lors que les fonctions qui ouvrent droit à une IFSE « additionnelle » cessent d'être remplies, l'IFSE « additionnelle » cesse d'être versée.
- Etant ajoutées aux IFSE mensuelles pour le versement et les retenues applicables, elles sont concernées par les mêmes modalités de retenues (*hors agents formateurs et agents régisseurs mandatés par arrêtés*).

Un compte-rendu du nombre d'IFSE additionnelles attribuées sera transmis au CST une fois par an.

Article 6 : Clauses de sauvegarde IFSE :

En vertu du principe de libre administration, aucune disposition juridique n'oblige à une garantie de maintien du niveau indemnitaire antérieur à la mise en œuvre du présent RIFSEEP. Cependant, l'autorité territoriale s'engage sur les clauses suivantes lors de l'entrée en vigueur de la présente délibération :

- **Les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire inférieur au montant plancher de l'IFSE de leur groupe de fonction** sont « rattrapés » à ce même montant et bénéficient d'une augmentation de leur rémunération dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP ;
- **Les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire compris entre le montant plancher et le montant plafond de leur groupe de fonctions**, voient leur régime indemnitaire maintenu dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP ;
- **Les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire supérieur au montant plafond**, voient leur régime indemnitaire maintenu dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP

via l'application de la clause de sauvegarde pour la part de régime indemnitaire dépassant le montant plafond

L'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Les éléments détaillés de valorisation financière de l'IFSE figurent en ANNEXE 2 de la présente délibération.

Article 7 : Périodicité et modalités de versement de l'IFSE

- La part mensuelle de l'IFSE est versée mensuellement.
- La part forfaitaire annuelle de l'IFSE est versée en une seule fraction au mois de novembre.

Leur montant est proratisé en fonction du temps de travail, c'est-à-dire proportionnellement à la quotité de travail effectuée, à l'exception des quotités de temps partiels de 80% (6/7ème) et 90% (32/35ème).

a) **IFSE mensuelle : Modalités en cas d'absence :**

- En cas de congé annuel, JRTT, repos compensateur, autorisation d'absence (ASA) régulièrement accordée, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : accident du travail ou maladie professionnelle), congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et décharge de service pour mandat syndical, **l'IFSE est intégralement maintenue.**
- En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), **l'IFS.E. suivra le sort du traitement** (ex : les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduites de moitié pendant les périodes à demi-traitement) cf. décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire).
- En cas de congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD) ou congé de grave maladie (CGM), **l'IFSE est suspendue.**
- En cas de temps partiel thérapeutique, **le montant d'IFSE est fixé au prorata de la quotité de travail effectif de l'agent**, sauf s'il fait suite à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : accident de travail, maladie professionnelle, à un congé de longue maladie ou de longue durée ; dans ces cas, l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement. Pour les temps partiels thérapeutique en cours, cette disposition s'appliquera au prochain renouvellement des autorisations.
- Les fonctionnaires titulaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions qui bénéficient d'une période de préparation au

reclassement (PPR) perçoivent, pendant la durée de cette période, le montant de l'IFSE qu'ils percevaient au titre des fonctions pour lesquelles ils ont été déclarés définitivement inaptes

- En cas de suspension de fonction, d'exclusion temporaire, d'absences irrégulières de service (services non faits), de grève : l'IFSE n'est pas maintenue.
- En cas d'absence injustifiée aux visites médicales ou aux formations prévues, une retenue forfaitaire de 40 € bruts sera appliquée sur le mois à venir.

b) IFSE annuelle : Modalités en cas d'absence :

- La part annuelle de l'IFSE est versée en une seule fraction au mois de novembre de chaque année au bénéfice des mêmes agents que ceux percevant l'IFSE mensuelle.
- Le montant de l'IFSE annuelle est proratisé en fonction du temps de travail, c'est-à-dire proportionnellement à l'quotité de travail effectuée, à l'exception des quotités de temps partiels de 80% (6/7^{ème}) et 90% (32/35^{ème}).
- Le montant est proratisé en fonction également de la présence de l'agent sur la période du 01/11/N-1 au 31/10/N.
- L'agent se verra retirer pour les absences liées à la maladie (les absences liées aux accidents de service, maladies professionnelles et temps partiels thérapeutiques liés à ces absences ne sont pas concernées) pour **1/360^{ème} jour d'absence sur la période de référence du 01/09/N-1 au 31/08/N.**
- Pour les agents partis au cours de la période du 01/11/N-1 au 31/10/N, l'IFSE annuelle sera versée au prorata du temps de présence sur cette période, au moment du départ de l'agent et non pas en novembre.

Article 8 : Le réexamen du montant mensuel de l'IFSE

Le montant mensuel de l'IFSE attribué individuellement à l'agent fait l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale dans les trois situations suivantes :

- a. **En cas de changement de fonctions -ou de modification conséquente du profil de poste- un nouveau montant pourra être attribué à l'agent conformément à la cotation des postes établie :**
 - **En cas de mobilité dans le même groupe de fonction,** le montant de régime indemnitaire de l'agent est maintenu.
 - **En cas de mobilité choisie vers un groupe de fonction d'un niveau supérieur :**

- ***Si le montant de régime indemnitaire de l'agent est inférieur au montant plancher de son nouveau groupe de fonction :***
Le régime indemnitaire est réévalué pour correspondre au montant plancher du nouveau groupe de fonction ;
 - ***Si le montant de régime indemnitaire est compris dans la fourchette plancher-plafond du nouveau groupe de fonctions :***
Le montant de régime indemnitaire peut faire l'objet d'un réexamen à la hausse.
 - **En cas de mobilité choisie vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur :** le niveau de régime indemnitaire de l'agent sera réinterrogé pour correspondre au nouveau groupe de fonction de rattachement, à savoir :
 - Réalignement sur le plafond *si le montant de régime indemnitaire dépasse le plafond du nouveau groupe de fonctions ;*
 - Maintien du montant de régime indemnitaire *si son montant est compris entre le plancher et le plafond du nouveau groupe de fonctions.*
 - **En cas de mobilité contrainte dans un groupe de fonction d'un niveau inférieur :**
 - *En cas de reclassement suite à une inaptitude médicale, proposée par le médecin de prévention ou le conseil médical le montant de régime indemnitaire de l'agent est maintenu sans limite de durée ;*
 - *En cas de mobilité liée à une réorganisation du fait de la collectivité ; le montant de régime indemnitaire de l'agent est maintenu sans limite de durée.*
- b. Les agents réintégrés suite à une période qui ne serait pas de l'activité (congé parental, disponibilité) percevront l'IFSE afférente au poste sur lequel ils reprennent leurs missions,
- c. **En cas de changement de grade à la suite d'une promotion :** seule une évolution de carrière entraînant un changement de fonctions pourra conduire au réexamen de la situation indemnitaire de l'agent.
- d. **En cas d'affectation sur un poste partagé :** dans ce cas, l'agent perçoit l'IFSE du poste sur lequel il y a le plus d'heures effectuées (si même nombre d'heures : application de l'IFSE la plus élevée).

Au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et de changement de grade de l'agent, au titre de la **valorisation de l'expérience professionnelle acquise par l'agent** sans pour autant que ce réexamen conduise à une revalorisation financière systématique : **ce réexamen sera fait dans le cadre d'une conférence sociale annuelle.**

Lorsque l'agent ne change pas de fonctions, la valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des **critères objectivables** tels que **l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures. Si l'IFSE peut être utilisée pour valoriser l'expérience professionnelle, elle n'a pas vocation à sanctionner la manière de servir.**

La circulaire ministérielle NOR : RDFS1427139C en date du 5 décembre 2014 précise que l'expérience professionnelle **peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique** :

- Le temps passé sur un poste « met l'agent à l'épreuve » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par **l'acquisition volontaire de compétences.**
- **Globalement, l'expérience professionnelle se distingue de l'ancienneté** : la durée de présence sur un poste entre en ligne de compte dans la définition de l'expérience professionnelle mais ne se réduit pas à cette seule appréciation, l'ancienneté se traduisant par l'avancement d'échelon.
- Généralement, l'expérience professionnelle s'inscrit dans une **dynamique de progression** ; sa prise en compte dans l'IFSE sert à valoriser la progression de l'agent sur son poste, et se distingue donc des critères liés au recrutement de l'agent (diplômes requis, expérience acquise précédemment, etc.) pour occuper le poste :
 - o Le parcours professionnel de l'agent avant sa prise de fonctions au sein de la collectivité ou l'établissement (nombre d'année, nombre d'employeurs, nombre et diversité des postes occupés, etc.) peut être pris en compte.
 - o La capacité à exploiter l'expérience acquise (diffusion du savoir à autrui, force de proposition et d'initiative, etc.),
 - o Les formations suivies : le cas échéant distinguer selon le type de formation (intégration, professionnalisation, etc.), le niveau des formations, le nombre de jours de formation réalisés, préparation aux concours et examens professionnels, l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, l'appréciation de la montée en compétence, etc.),

- La connaissance de l'environnement du travail (connaissance de l'environnement territorial, fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.),
- La réalisation de travaux exceptionnels, l'adaptation à un évènement exceptionnel,
- La conduite et la réussite de projets.

L'expérience professionnelle dépend du registre des compétences et savoir-faire alors que la manière de servir dépend du registre du savoir-être.

Le déploiement d'une augmentation éventuelle de l'IFSE entre montant plancher et plafond sera, de fait, progressif (prochaine étape : conférence sociale fin 2024).

Il est à noter que seul le réexamen de l'IFSE à la périodicité choisie par la collectivité s'impose mais ne l'engage pas à revaloriser son montant, si la situation de l'agent ne le justifie pas.

III. DISPOSITIONS PROPRES A LA MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) :

Article 10 : Les modalités d'attribution du CIA annuel

Le complément indemnitaire annuel (CIA) -part variable du RIFSEEP- tient compte de **l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent**, dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

L'attribution du CIA est ainsi conditionnée :

- **A la définition de critères par la collectivité stipulés dans le support d'évaluation et des résultats des évaluations annuelles qui en découlent, sur proposition du N+1 ;**
- **A la réalisation d'un compte-rendu de l'entretien professionnel annuel.**
- A la définition d'une **enveloppe budgétaire globale** chaque année au moment du vote du budget au regard des marges de manœuvre de la collectivité.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel **en une fraction, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.** Ainsi, son montant peut varier à la hausse ou à la baisse d'une année sur l'autre ou être nul.

Les montants de référence du CIA font l'objet d'une proratisation au temps de travail (en cas de temps partiel, temps non complet, temps partiel thérapeutique).

Les versements de CIA interviendront en juin, se fondant sur l'entretien annuel appréciant l'engagement et la manière de servir sur l'année écoulée.

La période de référence est donc l'année de l'entretien d'évaluation N-1 avec versement du CIA en année N, soit la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année (N-1) sur laquelle sont évalués les agents (entretien annuel).

Les agents bénéficiaires (article 1 - page 3 de la présente délibération) devront - pour bénéficier du CIA- :

- a) Avoir été présents 6 mois en continu sur la période de référence évaluée (N-1) ; les congés parentaux ne pourront, de fait, pas rentrer dans le décompte des 6 mois puisque les agents ne seront pas présents et que cette position n'est pas de l'activité alors que les congés de maternité (adoption...) rentrent dans ce décompte des 6 mois),
- b) Le CIA sera proratisé si l'agent n'était pas présent toute l'année (N-1),
- c) Les agents partis ou n'étant plus en activité (fin de contrats du fait de l'Administration, non-renouvellement contrats, congé parental, mutation, détachement, disponibilité) et ayant été présents 6 mois en continu sur l'année (N-1) bénéficieront de fait du CIA après évaluation annuelle année

N (selon date départ agent) ou appréciation établie par le responsable hiérarchique, visée par le DGS et l'autorité territoriale.

Article 11 : Les principes d'attribution des montants du CIA

1. Montants définis par les textes :

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le plafond annuel du CIA par groupe de fonctions.

Le CIA ayant un caractère complémentaire, il ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le RIFSEEP. La circulaire ministérielle applicable à la fonction publique d'Etat préconise que le CIA ne dépasse pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie A,
- 12 % pour les agents de catégorie B
- 10 % pour les agents de catégorie C

2. Plafonds CIA fixés pour les agents d'Aix-les-Bains :

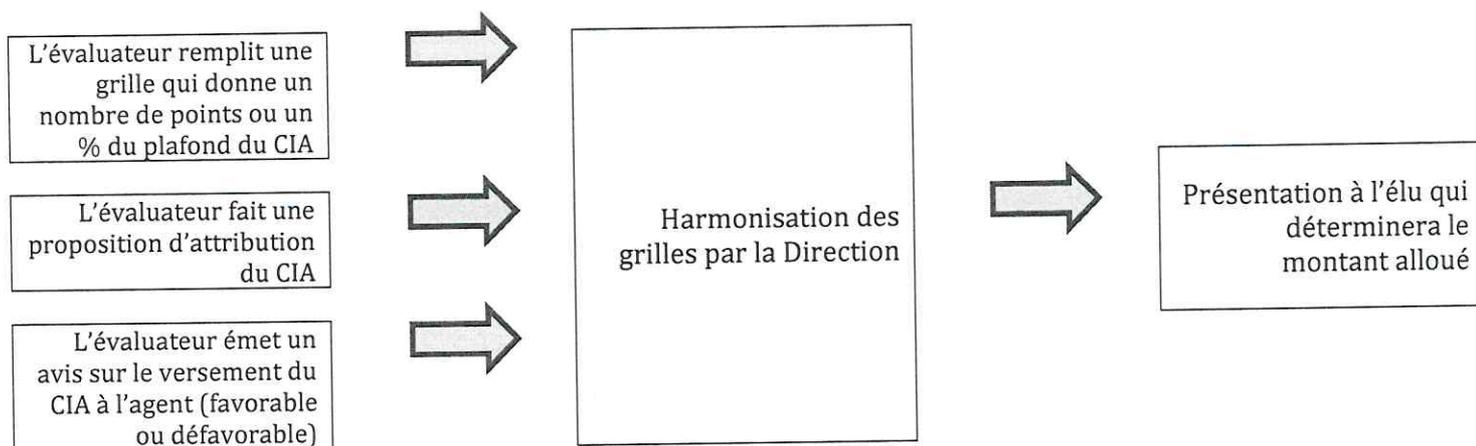
Conformément à la réglementation applicable, le montant maximal du CIA versé à l'agent n'excèdera pas les pourcentages fixés au *paragraphe 1* susmentionné de l'article 11 et les montants plafonds réglementaires (cf. **ANNEXE 4**)

Les montants plafonds par groupe de fonctions du CIA pour les agents d'Aix-les-Bains sont présentés en **ANNEXE 3** du présent document.

3. Attribution du CIA :

Le projet concernant le nouveau support de l'entretien professionnel comportant notamment les critères d'attribution du CIA va être conduit début 2024 dans le cadre de groupes de travail.

- Une fois ce support établi, c'est le responsable hiérarchique - dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, et des critères définis figurant sur le document d'entretien- qui permettra d'attribuer ou non la part du CIA à l'agent.
- L'entretien professionnel relève de la seule responsabilité du supérieur hiérarchique.
L'évaluateur donne une appréciation motivée et attribue un pourcentage :
0% - 25% - 50% - 80% - 100
- Cet avis pourra faire l'objet d'une harmonisation assurée par l'autorité hiérarchique (direction) ; cette proposition sera ensuite être amendée par l'autorité territoriale.
L'autorité territoriale attribuera individuellement -par arrêté- à chaque agent le montant de CIA **–avec application du pourcentage-** du plafond individuel annuel du groupe de fonctions de rattachement de l'emploi de l'agent figurant à l'**ANNEXE 3** de la présente délibération.
- Ces éléments de procédure figureront sur le support de l'entretien individuel (année 2024 expérimentale).
- Ce montant ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre, et est compris entre 0 et 100 % du montant maximal.



4. Arrêté d'attribution :

L'attribution du montant individuel de CIA fait l'objet d'un arrêté annuel de l'autorité territoriale lié à l'entretien annuel afférent.

Article 12 : Les modalités de maintien ou de suppression du CIA

- L'agent se verra retirer pour les absences liées à la maladie (les absences liées aux accidents de service, maladies professionnelles et temps partiels thérapeutiques liés à ces absences ne sont pas concernées) pour **1/360^{ème} jour d'absence sur la période de référence du 01/01/N-1 au 31/12/N-1** (N étant l'année de versement du CIA -juin ANNEE N- suite à l'entretien annuel de l'année N-1) ».
- Temps partiel thérapeutique : une retenue du complément de rémunération est effectuée pour la période considérée et au prorata de la quotité non travaillée.
- Le CIA ne sera pas versé aux agents en congé longue maladie, longue durée ou congé grave maladie, sauf s'ils ont bien été présents 6 mois sur l'année N et évalués sur l'année N+1.
- En cas de sanction disciplinaire, le CIA pourra être modulé voire sera supprimé après appréciation de l'autorité territoriale et des responsables hiérarchiques.
- Le CIA ne sera pas dû en cas de démission ou de licenciement sur la période de référence.

IV. MONTANTS DE REFERENCE MAXIMAUX :

Cf. ANNEXE 4

Le RIFSEEP de la Ville d'Aix-les-Bains est donc est composé de deux éléments :

1. **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :**
mensuelle, annuelle et pouvant être complétée par une IFSE « additionnelle », *et*
2. **le complément indemnitaire annuel (CIA).**

Il ressort de l'article L.714-5 du code général de la fonction publique que, lorsque les services de l'Etat servant de référence aux cadres d'emplois de la FPT bénéficient d'une indemnité composée de deux parts, l'organe délibérant –après avoir déterminé les plafonds applicables à chacune de ces deux parts et fixé les critères d'attribution- doit respecter la limite suivante : **la somme des deux parts de l'indemnité ne doit pas dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.**

Pour que les fonctionnaires territoriaux puissent percevoir l'IFSE et le CIA, il est -en effet- nécessaire, en vertu du principe d'équivalence mis en œuvre par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, que leur corps équivalent au sein de la Fonction publique de l'Etat en bénéficie également.

Les arrêtés fixant les montants applicables ainsi que ceux prévoyant l'attribution à chaque corps des ministères concernés sont parus pour la majorité des corps de l'Etat, permettant la transposition aux cadres d'emplois équivalents conformément à l'annexe 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

V. DISPOSITIONS GENERALES - ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE DELIBERATION

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1^{er} janvier 2024**.

Il est ainsi proposé au Conseil administration de :

- instaurer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- rappeler que l'exécutif notifiera individuellement les montants de régime indemnitaire ;
- rappeler les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget ;
- autoriser le Président à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du dispositif présenté ci-dessus.

Délibération adoptée à l'unanimité :

Ont voté pour : 10 voix

Fait à Aix les Bains, le 15/12/2023

Acte rendu exécutoire le 18/12/2023

Après envoi à la Préfecture le 18/12/2023

Et affichage du 18/12/2023

Pour le Président et par délégation,
la Vice-présidente

Michelle BRAUER
Brauer M



ANNEXES

ANNEXE 1 – Composition des groupes de fonction

Groupe de fonction	Intitulé du groupe de fonction	Fonction représentée à date
A1	Fonctions de direction générale	<ul style="list-style-type: none"> • DGS/DGA
	Fonctions de direction	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur.rice • Directeur.rice adjoint.e
A3	Fonctions d'encadrement supérieur : responsabilité d'un service	<ul style="list-style-type: none"> • Chef.fe de service A
	Fonctions de coordination et/ou d'expertise sans encadrement et possédant une connaissance experte d'un domaine en particulier. Fonctions d'études et/ ou de conception sur un domaine particulier	<ul style="list-style-type: none"> • Chargé.e de mission et de projets A • Professionnel du secteur médico-social
B1	Fonction d'encadrement intermédiaire	<ul style="list-style-type: none"> • Chef.fe ou responsable de service B • Adjoint.e au chef.fe ou responsable de service
	Fonctions assurant un lien fonctionnel avec d'autres services de l'organisation, pour la gestion et l'animation de projets, possédant une expertise spécifique / technicité métier particulière. Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées.	<ul style="list-style-type: none"> • Technicien.ne spécialisé.e • Gestionnaire administratif, juridique, financier et RH • Assistant.e de direction
B3	Fonctions opérationnelles sans mission de coordination, portant sur l'exécution de plusieurs missions. Spécialistes possédant une expertise spécifique. Gestion de procédures usuelles. Fonctions à technicité usuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Chargé.e de mission et de projets B • ETAPS • Auxiliaire de puériculture
	Fonction d'encadrement de proximité	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de service C • Adjoint.e au responsable de service • Coordinateur des écoles et adjoint • Responsable ADL et adjoint
C2	Fonctions opérationnelles dont les missions exigent des habilitations ou formations diplômantes. Fonctions spécialisées -à technicité particulière -avec compétences métiers spécifiques. Fonctions requérant une expertise particulière et/ ou soumis à sujétion particulière.	<ul style="list-style-type: none"> • Agent.e d'animation • Agent.e technique qualifié • ATSEM • Assistant.e administratif, comptable, juridique, RH, communication • Chargé.e d'accueil • Secrétaire
	Fonctions d'exécution opérationnelles de catégorie C	<ul style="list-style-type: none"> • Agent.e de maintenance et d'entretien • Agent.e de surveillance • voirie • Agent.e du patrimoine • Agent.e technique • Gardien.ne d'équipement

ANNEXE 2 – Tableau des montants de l'IFSE par groupes de fonction
(montants exprimés en euros bruts mensuels)

Groupe de fonction	Montant plancher mensuels de l'IFSE (IFSE mensuelle)	Montant plafond mensuels de l'IFSE (IFSE mensuelle)
Emplois fonctionnels : montants fixés par le Maire dans la limite des plafonds réglementaires		
	900 €	1 500 €
A3	700 €	1 100 €
	600 €	900 €
B1	500 €	800 €
	410 €	700 €
B3	330 €	600 €
	300 €	570 €
C2	260 €	530 €
	240 €	510 €

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

ANNEXE 3 – Tableau des montants du CIA par groupes de fonction
(montants exprimés en euros bruts annuels)

	600 €
	600 €
	600 €
	500 €
	400 €
	300 €
	300 €
	300 €
	200 €
	200 €

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

ANNEXE 4 – TABLEAUX MONTANTS DE REFERENCE :

Les cadres d'emplois de la police municipale et des sapeurs-pompiers professionnels sont exclus du RIFSEEP puisqu'ils ne sont pas soumis au principe d'équivalence avec la fonction publique d'Etat.

FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit		
Administrateurs territoriaux	Administrateurs de l'Etat <u>Arrêté du 23 novembre 2022</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2023	Groupe 1	63 000 €	15 750 €	78 750 €	63 000 €	15 750 €	78 750 €
		Groupe 2	57 200 €	14 300 €	71 500 €	57 200 €	14 300 €	71 500 €
		Groupe 3	51 200 €	12 800 €	64 000 €	51 200 €	12 800 €	64 000 €
		Groupe 4	45 400 €	11 350 €	56 750 €	45 400 €	11 350 €	56 750 €
Attachés territoriaux	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 3 juin 2015</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €	22 310 €	6 390 €	28 700 €
		Groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €	17 205 €	5 670 €	22 875 €
		Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €	14 320 €	4 500 €	18 820 €
		Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €	11 160 €	3 600 €	14 760 €
Secrétaires de mairie	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 3 juin 2015</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €	22 310 €	6 390 €	28 700 €
		Groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €	17 205 €	5 670 €	22 875 €
		Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €	14 320 €	4 500 €	18 820 €
		Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €	11 160 €	3 600 €	14 760 €
Rédacteurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 19 mars 2015</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €	8 030 €	2 380 €	10 410 €
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €	7 220 €	2 185 €	9 405 €
		Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €	6 670 €	1 995 €	8 665 €
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 20 mai 2014</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

FILIERE TECHNIQUE

Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit		
Ingénieurs en chef territoriaux	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts <u>Arrêté du 14 février 2019</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2019	Groupe 1	57 120 €	10 080 €	67 200 €	42 840 €	10 080 €	52 920 €
		Groupe 2	49 980 €	8 820 €	58 800 €	37 490 €	8 820 €	46 310 €
		Groupe 3	46 920 €	8 280 €	55 200 €	35 190 €	8 280 €	43 470 €
		Groupe 4	42 330 €	7 470 €	49 800 €	31 750 €	7 470 €	39 220 €
Ingénieurs territoriaux	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat <u>Arrêté du 5 novembre 2021</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2021	Groupe 1	46 920 €	8 280 €	55 200 €	32 850 €	8 280 €	41 130 €
		Groupe 2	40 290 €	7 110 €	47 400 €	28 200 €	7 110 €	35 310 €
		Groupe 3	36 000 €	6 350 €	42 350 €	25 190 €	6 350 €	31 540 €
		Groupe 4	31 450 €	5 550 €	37 000 €	22 015 €	5 550 €	27 565 €
Techniciens territoriaux	Techniciens supérieurs du développement durable <u>Arrêté du 5 novembre 2021</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2021	Groupe 1	19 660 €	2 680 €	22 340 €	13 760 €	2 680 €	16 440 €
		Groupe 2	18 580 €	2 535 €	21 115 €	13 005 €	2 535 €	15 540 €
		Groupe 3	17 500 €	2 385 €	19 885 €	12 250 €	2 385 €	14 635 €
Agents de maîtrise territoriaux	Adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 28 avril 2015</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2017	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €
Adjoints techniques territoriaux	Adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 28 avril 2015</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2017	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	Equivalence provisoire : adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics (services déconcentrés) <u>Arrêté du 2 novembre 2016</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

FILIÈRE ANIMATION

Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit		
Animateurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 19 mars 2015</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €	8 030 €	2 380 €	10 410 €
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €	7 220 €	2 185 €	9 405 €
		Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €	6 670 €	1 995 €	8 665 €
Adjoints d'animation territoriaux	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 20 mai 2014</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit		
Médecins territoriaux	Médecins inspecteurs de santé publique <u>Arrêté du 13 juillet 2018</u> Effet : 1 ^{er} juillet 2017	Groupe 1	43 180 €	7 620 €	50 800 €	43 180 €	7 620 €	50 800 €
		Groupe 2	38 250 €	6 750 €	45 000 €	38 250 €	6 750 €	45 000 €
		Groupe 3	29 495 €	5 205 €	34 700 €	29 495 €	5 205 €	34 700 €
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	Equivalence provisoire : Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		Groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €
Cadres territoriaux de santé : infirmiers et techniciens paramédicaux	Equivalence provisoire : Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		Groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €
Sages-femmes territoriales	Equivalence provisoire : Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		Groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €

Puéricultrices cadres territoriaux de santé	Equivalence provisoire : Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		Groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €
Psychologues territoriaux	Psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse (devenu le corps des psychologues du ministère de la justice) <u>Arrêté du 8 mars 2022</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2022	Groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		Groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €
Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes territoriaux	Equivalence provisoire : Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 ^{er} octobre 2020	Groupe 1	19 480 €	3 440 €	22 920 €	19 480 €	3 440 €	22 920 €
		Groupe 2	15 300 €	2 700 €	18 000 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux	Equivalence provisoire : Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 ^{er} octobre 2020	Groupe 1	19 480 €	3 440 €	22 920 €	19 480 €	3 440 €	22 920 €
		Groupe 2	15 300 €	2 700 €	18 000 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €

Puéricultrices territoriales	Equivalence provisoire : Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	19 480 €	3 440 €	22 920 €	19 480 €	3 440 €	22 920 €
		Groupe 2	15 300 €	2 700 €	18 000 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €
Infirmiers territoriaux en soins généraux	Equivalence provisoire : Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	19 480 €	3 440 €	22 920 €	19 480 €	3 440 €	22 920 €
		Groupe 2	15 300 €	2 700 €	18 000 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €
Infirmiers territoriaux	Equivalence provisoire : Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat <u>Arrêté du 31 mai 2016</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	9 000 €	1 230 €	10 230 €	5 150 €	1 230 €	6 380 €
		Groupe 2	8 010 €	1 090 €	9 100 €	4 860 €	1 090 €	5 950 €
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Equivalence provisoire : Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat <u>Arrêté du 31 mai 2016</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2022	Groupe 1	9 000 €	1 230 €	10 230 €	5 150 €	1 230 €	6 380 €
		Groupe 2	8 010 €	1 090 €	9 100 €	4 860 €	1 090 €	5 950 €
Aides-soignants territoriaux	Equivalence provisoire : Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat <u>Arrêté du 31 mai 2016</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2022	Groupe 1	9 000 €	1 230 €	10 230 €	5 150 €	1 230 €	6 380 €
		Groupe 2	8 010 €	1 090 €	9 100 €	4 860 €	1 090 €	5 950 €
Auxiliaires de soins territoriaux	Equivalence provisoire : Adjointes administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 20 mai 2014</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

FILIERE MÉDICO-TECHNIQUE

Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit		
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux	Inspecteurs de santé publique, vétérinaires <u>Arrêté du 8 avril 2019</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2019	Groupe 1	49 980 €	8 820 €	58 800 €	49 980 €	8 820 €	58 800 €
		Groupe 2	46 920 €	8 280 €	55 200 €	46 920 €	8 280 €	55 200 €
		Groupe 3	42 330 €	7 470 €	49 800 €	42 330 €	7 470 €	49 800 €
Techniciens paramédicaux territoriaux	Equivalence provisoire : infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat <u>Arrêté du 31 mai 2016</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	9 000 €	1 230 €	10 230 €	5 150 €	1 230 €	6 380 €
		Groupe 2	8 010 €	1 090 €	9 100 €	4 860 €	1 090 €	5 950 €

FILIERE SOCIALE

Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit		
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2020	Groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		Groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2020	Groupe 1	19 480 €	3 440 €	22 920 €	19 480 €	3 440 €	22 920 €
		Groupe 2	15 300 €	2 700 €	18 000 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €
Educatrices territoriales de jeunes enfants	Equivalence provisoire : Educateurs de la protection judiciaire de la jeunesse <u>Arrêté du 17 décembre 2016</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	14 000 €	1 680 €	15 680 €	14 000 €	1 680 €	15 680 €
		Groupe 2	13 500 €	1 620 €	15 120 €	13 500 €	1 620 €	15 120 €
		Groupe 3	13 000 €	1 560 €	14 560 €	13 000 €	1 560 €	14 560 €
Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	Equivalence provisoire : Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat <u>Arrêté du 31 mai 2016</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	9 000 €	1 230 €	10 230 €	5 150 €	1 230 €	6 380 €
		Groupe 2	8 010 €	1 090 €	9 100 €	4 860 €	1 090 €	5 950 €
Agents spécialisés des écoles maternelles	Adjointes administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 20 mai 2014</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

Agents sociaux territoriaux	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014 Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

FILIERE CULTURELLE

Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit		
Conservateurs territoriaux du patrimoine	Conservateurs du patrimoine Arrêté du 7 décembre 2017 Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	46 920 €	8 280 €	55 200 €	25 810 €	8 280 €	34 090 €
		Groupe 2	40 290 €	7 110 €	47 400 €	22 160 €	7 110 €	29 270 €
		Groupe 3	34 450 €	6 080 €	40 530 €	18 950 €	6 080 €	25 030 €
		Groupe 4	31 450 €	5 550 €	37 000 €	17 298 €	5 550 €	22 848 €
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique	Equivalence provisoire : Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 3 juin 2015 Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €	22 310 €	6 390 €	28 700 €
		Groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €	17 205 €	5 670 €	22 875 €
		Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €	14 320 €	4 500 €	18 820 €
		Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €	11 160 €	3 600 €	14 760 €
Conservateurs territoriaux de bibliothèques	Conservateurs de bibliothèques Arrêté du 14 mai 2018 Effet : 27 mai 2018	Groupe 1	34 000 €	6 000 €	40 000 €	34 000 €	6 000 €	40 000 €
		Groupe 2	31 450 €	5 500 €	37 000 €	31 450 €	5 500 €	37 000 €
		Groupe 3	29 750 €	5 250 €	35 000 €	29 750 €	5 250 €	35 000 €
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	Bibliothécaires Arrêté du 14 mai 2018 Effet : 27 mai 2018	Groupe 1	29 750 €	5 250 €	35 000 €	29 750 €	5 250 €	35 000 €
		Groupe 2	27 200 €	4 800 €	32 000 €	27 200 €	4 800 €	32 000 €
Bibliothécaires territoriaux	Bibliothécaires Arrêté du 14 mai 2018 Effet : 27 mai 2018	Groupe 1	29 750 €	5 250 €	35 000 €	29 750 €	5 250 €	35 000 €
		Groupe 2	27 200 €	4 800 €	32 000 €	27 200 €	4 800 €	32 000 €

À NOTER :

Deux cadres d'emplois de la filière culturelle, dont le corps de référence ne bénéficie pas d'un arrêté d'application du RIFSEEP, ne sont pas visés par les équivalences provisoires leur permettant de percevoir le régime indemnitaire :

→ **Professeurs d'enseignement artistique**
(corps de référence : corps des professeurs certifiés)

→ **Assistants d'enseignement artistique**
(corps de référence : corps des professeurs certifiés).

Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Bibliothécaires assistants spécialisés Arrêté du 14 mai 2018 Effet : 27 mai 2018	Groupe 1	16 720 €	2 280 €	19 000 €	16 720 €	2 280 €	19 000 €
		Groupe 2	14 960 €	2 040 €	17 000 €	14 960 €	2 040 €	17 000 €
Adjoints territoriaux du patrimoine	Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture Arrêté du 30 décembre 2016 Effet : 1 ^{er} janvier 2017	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

FILIERE SPORTIVE

Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit		
Conservateurs des A.P.S	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse Arrêté du 5 octobre 2023 Effet : 1 ^{er} janvier 2023	Groupe 1	26 800 €	5 082 €	33 882 €	28 800 €	5 082 €	33 882 €
		Groupe 2	23 000 €	4 058 €	27 058 €	23 000 €	4 058 €	27 058 €
Educateurs territoriaux des A.P.S	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 19 mars 2015 Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €	8 030 €	2 380 €	10 410 €
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €	7 220 €	2 185 €	9 405 €
		Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €	6 670 €	1 995 €	8 665 €
Opérateurs territoriaux des A.P.S	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014 Effet : 27 mai 2018	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €