

CONSEIL COMMUNAUTAIRE
Séance du 14 novembre 2023 à 18h00

**Au siège de Grand Lac, Communauté d'agglomération
1500 boulevard Lepic 73 100 AIX-LES-BAINS**

Présents : (T = Titulaire ; S= Suppléant(e) votant.)

1 AIX-LES-BAINS	T BERETTI Renaud	
2 AIX-LES-BAINS	T CAMUS Gilles	Pouvoir de Marina FERRARI
3 AIX-LES-BAINS	T CARDE Daniel	
4 AIX-LES-BAINS	T DUBOUCHET-REVOL Karine	Arrivée après la 1 ^{re} délibération
5 AIX-LES-BAINS	T FRUGIER Michel	Pouvoir de Karine DUBOUCHET-REVOL
6 AIX-LES-BAINS	T GIMENEZ André	
7 AIX-LES-BAINS	T GUIGUE Thibaut	Pouvoir de Claudie FRAYSSE
8 AIX-LES-BAINS	T MONTORO-SADOUX Marie-Pierre	Arrivée après la 1 ^{re} délibération
	T MOREAUX-JOUANNET Isabelle	Pouvoir de Lucie DAL PALU
9 AIX-LES-BAINS	T MOUGNIOTTE Alain	
10 AIX-LES-BAINS	T PETIT GUILLAUME Sophie	Pouvoir de Jean-Marc VIAL
11 AIX-LES-BAINS	T POILLEUX Nicolas	Pouvoir de Christèle ANCIAUX
12 AIX-LES-BAINS	T VAIRYO Nicolas	
13 AIX-LES-BAINS	S ARDOUVIN Michel	
14 BOURDEAU	T MASSONNAT Marthe	Pouvoir de Jean-Claude CROZE
15 BRISON SAINT INNOCENT	T JACQUIER Nicolas	Pouvoir de Danièle BEAUX-SPEYSER
16 DRUMETTAZ-CLARAFOND	T BRAISSAND Jean-François	
17 ENTRELACS	T COCHET Claire	
18 ENTRELACS	T GUIGUE Jean-Marc	
19 ENTRELACS	T GRANGE Yves	
20 ENTRELACS	T MAITRE Florian	
21 GRESY-SUR-AIX	T PIGNIER Colette	
22 GRESY-SUR-AIX	T POURCHASSE Patrick	
23 GRESY-SUR-AIX	T TROQUIER Chrystel	
24 GRESY-SUR-AIX	T MERCAT Nicolas	
25 LE BOURGET DU LAC	T SIMONIAN Edouard	
26 LE BOURGET DU LAC	T HUYNH Antoine	
27 LE MONTCEL	T FONTAINE Nathalie	
28 MERY	T ROULET Stéphane	
29 MERY	T FILIPPI Laurent	
30 MOUXY	T RAVANNE Catherine	
31 MOUXY	T CROUZEVIALLE Bruno	
32 PUGNY CHATENOD	T ROGNARD Olivier	
33 RUFFIEUX	T GELLOZ Bernard	
34 SAINT OFFENGE	T LOISEAU Jean-Claude	
35 TRESSERVE	T ROUSSEL Christian	
36 TRESSERVE	T CHAPUIS Nicolas	
37 TREVIGNIN	T AGUETTAZ Robert	
38 VIVIERS-DU-LAC	T SCAPOLAN Martine	
39 VIVIERS-DU-LAC	T BERNON Martine	Pouvoir d'Yves MERCIER
40 VOGLANS		

17 communes présentes

Absents excusés :

AIX-LES-BAINS
BOURDEAU
MOTZ
SERRIERES EN CHAUTAGNE
VIONS

BRAUER Michelle
DRIVET Jean-Marc
CLERC Daniel
TOUGNE-PICAZO Brigitte
ARRAGAIN Manuel

L'assemblée s'est réunie sur convocation du 7 novembre 2023, transmise dans les conditions prévues par les articles L. 2121-10 et L. 2122-8 du code général des collectivités territoriales, à laquelle était joint un dossier de travail comprenant l'ordre du jour, la note de synthèse et 22 projets de délibérations.

La convocation, l'ordre du jour et le dossier de travail ont également été transmis aux conseillers communautaires suppléants et aux conseillers municipaux des communes membres de Grand Lac, conformément à l'article L. 5211-40-2 du code général des collectivités territoriales.

Le quorum est atteint en début de séance : la séance est ouverte avec 38 présents et 8 procurations

Florian MAITRE est désigné secrétaire de séance.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès de Grand Lac ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble (2 Place de Verdun, BP1135, 38022 Grenoble Cedex), dans le délai de deux mois à compter de sa publication (acte réglementaire) ou de sa notification (acte individuel). Le tribunal administratif de Grenoble peut être saisi par la voie de l'application "Télérecours citoyens" sur le site www.telerecours.fr.



DÉLIBÉRATION

N° : 13 Année : 2023

Exécutoire le : 16 NOV. 2023

Publiée / notifiée le : 16 NOV. 2023

Visée le : 16 NOV. 2023

RESSOURCES HUMAINES

Refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel (RIFSEEP)

Monsieur le Président rappelle que, dans le cadre de la conférence sociale et salariale, une refonte de la structure du régime indemnitaire a été menée.

Cette refonte est justifiée pour répondre aux besoins de la collectivité, et notamment :

- La valorisation des salaires modestes,
- L'amélioration de l'attractivité sur des métiers en tension et pour fidéliser les agents en poste,
- La mise en adéquation des missions et du régime indemnitaire,
- Redonner de la souplesse adaptative à l'outil « Régime Indemnitaire » pour disposer d'un outil de motivation et de reconnaissance de l'expérience acquise.

La nouvelle structure du régime indemnitaire valorise la logique de métier et les spécificités des postes.

Monsieur le Président rappelle que le régime indemnitaire des agents se compose de la manière suivante :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise, qui valorise le niveau de responsabilité, d'expertise et d'exposition à des sujétions particulières spécifiques au poste (IFSE). L'IFSE est liée au poste occupé par l'agent ;
- Une part variable, appelée le complément indemnitaire annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

La démarche de restructuration s'est appuyée sur les contributions des parties prenantes, à savoir les organisations syndicales, les encadrants et les agents. A cet effet, différents groupes de travail représentatifs des services de la collectivité ont été constitués.

Monsieur le Président rappelle les étapes de la démarche :

- Un diagnostic complet du régime indemnitaire de la collectivité, afin d'identifier les forces et faiblesses du système actuel, a été mené,
- La définition d'orientations stratégiques pour la mise en place du RIFSEEP, avec les organisations syndicales, le groupe projet et le COPIL, a ensuite été réalisée,
- L'élaboration d'une grille de cotations, permettant d'identifier les nouveaux groupes de fonction, a été réalisée dans le cadre d'une démarche participative, permettant également de partager le processus d'attribution du CIA.

Un guide d'utilisation sera mis à la disposition des agents. Ce guide à vocation à clarifier la mise en pratique du nouveau RIFSEEP. Pour cela, il contient des éléments de définition, des éléments explicatifs comme la grille de cotation, des procédures, des exemples, etc.

L'enveloppe dédiée à cette restructuration du régime indemnitaire est estimée à 1.054.000 euros pour Grand Lac et le CIAS Grand Lac.

I. Bénéficiaires

Entre dans le champ d'application de la délibération les agents titulaires, stagiaires ainsi que les agents contractuels.

Les contrats d'apprentissage et les contrats aidés sont exclus de ce dispositif conformément à la réglementation en vigueur.

Les cadres d'emplois éligibles sont listés en annexe n°1 de la délibération.

II. Clauses de sauvegarde

Dans le cas où la modification de la structure du RIFSEEP et de ses cotations entraînerait une diminution du régime indemnitaire, l'autorité territoriale est autorisée à maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire antérieur plus favorable.

Cette clause de sauvegarde s'applique pour les agents qui bénéficient d'un régime indemnitaire antérieur à la mise en place du nouveau RIFSEEP qui leur est plus favorable.

De la même manière, en cas de mobilité contrainte, la clause de sauvegarde peut s'appliquer, notamment dans le cadre d'une réorganisation de service ou d'un reclassement.

La clause de sauvegarde doit respecter les limites des plafonds réglementaires.

Si la mobilité est demandée par l'agent, l'autorité territoriale proposera à l'agent un régime indemnitaire en cohérence avec le nouveau groupe de fonction correspondant.

III. Détermination de l'IFSE

A. Grille de cotation

La grille de cotation élaborée pour définir les groupes de fonction suit une répartition de 40% pour les fonctions liées au poste, de 30% pour l'expertise requise sur le poste, et de 30% pour les sujétions liées au poste.

Un groupe de fonctions permet de regrouper les postes cibles ayant eu des cotations proches. Pour cela, des bornes de cotation minimum et maximum sont définis pour chaque groupe de fonction.

Ainsi, la cotation permet de positionner les postes dans les groupes de fonctions selon les critères professionnels prenant en compte les fonctions d'encadrement, de coordination de pilotage ou de conception, la technicité, l'expertise, la qualification nécessaire au poste, ainsi que les sujétions particulières selon l'environnement professionnel du poste.

Tout nouveau poste créé au sein de la collectivité fera l'objet d'une cotation via cette grille afin de définir le groupe de fonction correspondant.

Les critères relatifs aux fonctions sont les suivants :

- Le niveau de responsabilité et de décision dans l'organigramme ;
- Le nombre d'agents encadrés ;
- La diversité des interlocuteurs réguliers ;
- Le pilotage managérial ;

- L'engagement de la responsabilité de la collectivité ;

Les critères relatifs à l'expertise sont les suivants :

- Niveau d'expertise ;
- La polyvalence de l'expertise ;
- La qualification nécessaire à l'exercice du poste ;
- L'habilitation et la certification requise ;

Les critères relatifs aux sujétions sont les suivants :

- L'exposition aux risques physiques ;
- L'exposition aux facteurs aggravants la tension mentale et aux stress ;
- Les contraintes organisationnelles ;
- L'exposition aux risques liés à la relation usager ;

La grille des cotations détaillées sera jointe au guide de rémunération de la collectivité.

B. Montant de référence et plafonds de l'IFSE par groupe de fonction

Les groupes de fonction ainsi que les montant de référence et les plafonds correspondant sont détaillés à l'annexe 2 de la délibération.

Les montants des plafonds sont identiques aux plafonds des primes et indemnités applicables aux agents de l'Etat pour cette part.

C. Modulation individuelle du régime indemnitaire

Le montant de l'IFSE est attribué au regard du groupe de fonction auquel la catégorie d'emploi du poste est rattachée. Ainsi, le montant de l'IFSE est variable d'un poste à un autre, selon :

- La catégorie du poste cible occupé par l'agent,
- La modulation individuelle déterminée pour chaque groupe de fonction, avec un montant de référence et un montant plafond. Le poste de l'agent fait l'objet d'une modulation individuelle au regard, notamment, de son expérience qualifiante.

D. IFSE Intérim

Une IFSE intérim complémentaire est instaurée.

L'IFSE Intérim peut être attribuée en cas de remplacement d'un agent ayant des responsabilités supérieures. Par exemple, un agent occupant des fonctions de C et devant remplacer partiellement un de ses supérieurs en catégorie B ou un agent de catégorie B devant remplacer partiellement un de ses supérieurs de catégorie A.

Cette IFSE a pour objet de valoriser l'agent qui est amené à assurer l'intérim d'un autre agent de son service, mais à différents niveaux de responsabilité, pendant des temps plus ou moins longs, en plus de leurs fonctions habituelles.

Les conditions d'attribution et les montants de l'IFSE intérim sont définis à l'annexe 3 de la délibération.

Cette IFSE Intérim est versée dans la limite des plafonds autorisés par la présente à l'annexe 2 et des plafonds réglementaires.

E. IFSE Régie

Une "IFSE régie" complémentaire est mise en place. Cette IFSE a pour objet d'indemniser l'agent qui engage sa responsabilité pécuniaire et personnelle lorsqu'il manie des deniers publics.

L'agent bénéficiaire de l'indemnité IFSE régie fera l'objet d'un arrêté d'attribution individuelle, en sus de l'arrêté IFSE.

Cette part IFSE régie de recette et/ou de dépense est versée annuellement au régisseur titulaire.

Les conditions d'attribution et les montants de l'IFSE régie sont définis à l'annexe 4 de la délibération.

IV. Réexamen du montant de l'IFSE

L'IFSE individuelle fait l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions. Ce réexamen n'implique pas nécessairement une revalorisation de l'IFSE attribué.

Sans préjudice de la clause de sauvegarde, le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions. Dans cette situation, ce réexamen peut avoir pour effet d'octroyer un régime indemnitaire inférieur ou supérieur, selon la nature du changement de groupe de fonction et la prise en compte des expériences qualifiantes.

De plus, une commission de réévaluation est mise en place. Cette commission peut être sollicitée par le chef de service après la campagne des entretiens professionnels annuels pour demander un réexamen de l'IFSE accordé à l'agent et sous réserve d'évolutions substantielles des missions de l'agent, intégrées dans la fiche de poste et en lien avec une expérience qualifiante valorisée.

V. Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE liés à l'absentéisme

A. Cas dans lesquels l'IFSE est supprimé

Les cas dans lesquels le régime indemnitaire est supprimé sont les suivants :

- Congé de longue maladie,
- Congé de maladie longue durée,
- Congé de grave maladie,
- Grève,
- Suspension de l'agent,
- Période de préparation au reclassement.

B. Cas dans lesquels l'IFSE est maintenu

Les cas dans lesquels le régime indemnitaire est maintenu sont les suivants :

- Lorsque l'agent est déchargé pour exercer son mandat syndical,
- Congés annuels,
- ARTT/RTT,
- Autorisations spéciales d'absences,
- Jours de formation,
- Heures de récupération.

C. Cas dans lesquels l'IFSE suit le traitement

Les cas dans lesquels le régime indemnitaire suit le traitement sont les suivants :

- Congés liés aux responsabilités parentales, notamment le congé de maternité, paternité et d'adoption.
- Temps partiel de droit ou sur autorisation, selon la quotité du temps de travail.

D. Cas dans lesquels des règles particulières de maintien et de suppression du régime indemnitaire sont appliquées

Les cas dans lesquels des règles particulières de maintien et de suppression du régime indemnitaire sont appliquées sont les suivants :

- En cas de congé de maladie ordinaire, à raison de un trentième par journée d'absence, après application d'une franchise de 16 jours calendaire sur une année rétroactive,
- En cas de congé longue durée, de grave maladie ou de longue durée, à la suite d'un congé antérieurement pris au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui a pu être versée durant le congé de maladie ordinaire reste acquise.
- En cas de maladie professionnelle, d'un accident de service (accident de travail), y compris si celui-ci intervient sur le trajet domicile-travail, les arrêts consécutifs entraînent une diminution progressive de la part mensuelle de l'IFSE, dans les conditions suivantes :

Du 1 ^{er} jour au 90 ^e jour inclus	IFSE maintenue à 100%
Du 91 ^e jour au 180 ^e jour inclus	IFSE maintenue à 75%
Du 181 ^e jour au 270 ^e jour inclus	IFSE maintenu à 50%
Du 271 ^e jour au 365 ^e jour inclus	IFSE maintenu à 25%
A partir du 366 ^e jour	IFSE suspendue

- Temps partiel thérapeutique : l'IFSE suit la quotité du temps de travail effectif.

VI. Périodicité et modalité de versement de l'IFSE

Le versement de l'IFSE a lieu selon deux modalités différentes :

- Une part de l'IFSE est versée mensuellement,
- Une part de l'IFSE est attribuée annuellement. Son versement se fait à deux périodes, l'un au mois de juin, l'autre au mois de novembre.
En cas de départ en cours d'année, le versement peut intervenir sur une autre périodicité.

Cette part fait l'objet d'une proratisation du montant de référence en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

A l'exception des suppressions effectuées pour cause de congés longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, les réductions effectuées dans les conditions énoncées au point V de la présente délibération sur la part annuelle de l'IFSE, ne peuvent pas avoir pour effet de réduire cette part au-delà de 50% du montant de référence visé dans l'arrêté individuel.

VII. Détermination du CIA

Le CIA se décompose en 2 parties :

- Une part dénommée ci-après : « socle »
- Une part dénommée ci-après : « bonus »

A. Modalités de calcul et de versement du CIA

a. Part « socle »

Une part « socle » attribuée selon les résultats de l'entretien professionnel annuel de l'agent. Cette part socle sécurise l'attribution d'une part du CIA si l'agent respecte l'ensemble des engagements posés par la collectivité.

Le montant maximal de la part socle du CIA correspond à 25% de l'IFSE mensuel. Le calcul peut se résumer à la formule suivante :

$$\text{CIA} = \frac{(\text{IFSE} \times 12)}{4}$$

Elle est attribuée à 100% à l'agent s'il respecte l'ensemble de ses engagements (formation, objectifs, comportement). Toutefois, le montant versé à l'agent peut être diminué selon le barème suivant :

L'agent a respecté ses engagements	100 % du CIA
L'agent a respecté tous ses engagements sauf un	75% du CIA
L'agent n'a respecté qu'à moitié ses engagements	50% du CIA
L'agent n'a pas respecté ses engagements	0% du CIA

b. part « bonus »

Une part « bonus » a vocation à valoriser l'investissement et l'engagement de l'agent au cours de l'année dans l'intérêt du service et de sa propre évolution de carrière.

Cette part bonus est un montant forfaitaire unique et additionnel de 200 €, c'est-à-dire que l'agent peut en bénéficier même s'il n'a pas eu 100% de la part socle de son CIA.

Le montant forfaitaire de cette part bonus est attribué à l'agent s'il s'est illustré, pendant l'année, dans au moins l'une des trois situations suivantes :

Adaptation aux évolutions professionnelles et organisationnelles	100% du montant forfaitaire
Prise d'initiative	100% du montant forfaitaire
Investissement professionnelle pour l'équilibre du service	100% du montant forfaitaire

B. Critères du CIA

Les grands principes de la part « socle » du CIA sont les suivants :

	Principes encadrant la valeur professionnelle de l'agent
Pour les agents et les managers	Relationnel adapté
	Respect des horaires
	Professionnalisme
	Atteinte partielle ou totale des objectifs annuels fixés par le manager
	Capacité à travailler en équipe
Pour les managers (critère additionnel)	Posture managériale exemplaire

Les principes dans lesquels la part « bonus » est attribuée sont les suivants :

	Principes encadrant l'octroi d'une part bonus à l'agent
Pour les agents et les managers	S'adapter aux évolutions professionnelles et organisationnelles
	Prise d'initiative
	Investissement professionnel pour l'équilibre du service

C. Plafonds du CIA par groupe de fonction

Les montant de référence et les plafonds des différents groupes de fonction sont détaillés à l'annexe 2 de la délibération, dans le respect de la réglementation.

VIII. Maintien du CIA et absentéisme

Les règles de maintien ou de suppression du CIA liées à l'absentéisme sont différentes de celles applicables à l'IFSE.

En effet, afin que l'agent puisse bénéficier d'un CIA, il est nécessaire que l'agent ait été présent sur une durée de présence suffisante fixée à 3 mois consécutifs pour identifier sa manière de servir et l'atteinte de ses objectifs sur l'année concernée.

IX. Périodicité et modalités de versement du CIA

Par principe, le versement du CIA fait l'objet d'un versement annuel, au mois de février de chaque année.

Toutefois, de façon exceptionnelle, afin de tenir compte des difficultés techniques dans la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire, le versement du CIA au titre de l'année 2023 sera versé au mois d'avril 2024.

En cas de départ en cours d'année, le versement peut intervenir sur une autre périodicité.

Cette part fait l'objet d'une proratisation du montant de référence en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

X. Mise en place de la commission d'appel *ad hoc* dans le cadre de la restructuration du régime indemnitaire

Dans le cadre de la restructuration du régime indemnitaire, une commission d'appel *ad hoc* est mise en place.

Cette commission a pour objet d'analyser et d'évaluer la cohérence du groupe de fonction attribué à un agent. Elle peut être saisie par l'agent, de manière individuelle, dès lors que les groupes de fonctions ont été communiqués, et ce jusqu'au 29 février 2024.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié 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,

Le Conseil communautaire, après en avoir délibéré :

- APPROUVE le présent rapport et ses annexes,
- APPROUVE la refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et de l'engagement professionnel,
- AUTORISE la mise en œuvre du régime indemnitaire dès le 1^{er} janvier 2024,
- AUTORISE Monsieur le Président à signer tous les actes nécessaires à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire,
- INSCRIT les crédits prévus à cet effet au budget 2024 (chapitre 012).

Aix-les-Bains, le 14 novembre 2023



Le Président
Renaud BERETTI

Le secrétaire de séance,
Florian MAITRE

- Délégués en exercice : 68
- Présents : 40
- Présents et représentés : 48
- Votants : 48
- Pour : 48
- Contre : 0
- Abstentions : 0
- Blancs : 0

ANNEXE N°1 - Cadres d'emplois éligibles

FILIÈRE	CADRES D'EMPLOIS DE L'ETAT	CADRES D'EMPLOIS FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	RÉFÉRENCES
Administrative	Administrateurs civils	Administrateurs territoriaux	Arrêté du 29 juin 2015
Administrative	Attachés d'administration de l'Etat	Attachés territoriaux (<i>ce cadre inclut les emplois fonctionnels</i>)	Arrêté du 3 juin 2015
Administrative	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Rédacteurs territoriaux	Arrêté du 19 mars 2015
Administrative	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Adjoints administratifs territoriaux	Arrêté du 20 mai 2014
Technique	Ingénieurs des services techniques	Ingénieurs territoriaux	Arrêté du 26 décembre 2017
Technique	Contrôleurs des services techniques	Technicien territoriaux	Arrêté du 7 novembre 2017
Technique	Adjoints techniques des administrations de l'Etat	Agents de maîtrise territoriaux	Arrêté du 28 avril 2015
Technique	Adjoints techniques des administrations de l'Etat	Adjoints techniques territoriaux	Arrêté du 28 avril 2015
Sportive	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Arrêté du 19 mars 2015
Sportive	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Arrêté du 20 mai 2014
Animation	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Animateurs territoriaux	Arrêté du 19 mars 2015
Animation	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Adjoints d'animation territoriaux	Arrêté du 20 mai 2014
Médico-social	Médecins inspecteurs de santé publique	Médecins territoriaux	Arrêté du 13 juillet 2018
Médico-social	Psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse	Psychologues territoriaux	Arrêté du 8 mars 2022
Médico-social	Assistants de service social des administrations de l'Etat	Infirmiers territoriaux en soins généraux	Arrêté du 23 décembre 2019

Médico-social	Assistants de service social des administrations de l'Etat	Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux	Arrêté du 23 décembre 2019
Médico-social	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux	Arrêté du 23 décembre 2019
Médico-social	Certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B	Infirmiers territoriaux	Arrêté du 31 mai 2016
Médico-social	Aides-soignants et agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense.	Aides-soignants territoriaux	Arrêté du 31 mai 2016
Médico-social	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat	Auxiliaire de soins territoriaux	Arrêté du 20 mai 2014
Médico-social	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat	Agents sociaux territoriaux	Arrêté du 20 mai 2014

ANNEXE N°2 - Groupes de fonction et plafonds de l'IFSE

	Groupe de fonction	<i>Postes cibles (pour exemple - liste non-exhaustive)</i>	Montant de référence mensuels cumulés de l'IFSE sur l'année (hors part d'IFSE attribuée annuellement)	Montant de référence annuels du CIA	Plafond global annuel	Dont part IFSE	Dont part CIA
C	C3	<i>Postes opérationnels avec des contraintes et une expertise modérée</i>	3.600 €	Selon l'engagement professionnel de l'agent	12 000 €	10 600 €	1 400 €
	C2	<i>Postes opérationnels d'expertise ou soumis à des contraintes</i>	3.840 €	Selon l'engagement professionnel de l'agent	12 400 €	10 880 €	1 520 €
	C1	<i>Postes soumis à de fortes contraintes et sujétions</i>	4.080 €	Selon l'engagement professionnel de l'agent	12 600 €	10 900 €	1 700 €
B	B3	<i>Postes opérationnels et techniques</i>	4.560 €	Selon l'engagement professionnel de l'agent	16 645 €	14 450 €	2 195 €
	B2	<i>Postes de technicité avec des sujétions</i>	5.040 €	Selon l'engagement professionnel de l'agent	18 200 €	15 815 €	2 385 €
	B1	<i>Postes de responsable d'équipe cumulant sujétions et expertise</i>	5.520 €	Selon l'engagement professionnel de l'agent	19 860 €	17 280 €	2 580 €
A	A4	<i>Postes de chargé de projet, de responsable de petite équipe et de technicien</i>	6.480 €	Selon l'engagement professionnel de l'agent	24 000 €	20 200 €	3 800 €
	A3	<i>Postes de responsable, expert métier et adjoint d'équipe importante</i>	7.440 €	Selon l'engagement professionnel de l'agent	30 000 €	25 300 €	4 700 €
	A2	<i>Postes de responsable cumulant responsabilité, expertise et sujétions</i>	9.600 €	Selon l'engagement professionnel de l'agent	37 800 €	31 930 €	4 870 €
	A1	<i>Postes de la direction générale</i>	14.400 €	Selon l'engagement professionnel de l'agent	42 600 €	36 010 €	6 590 €

ANNEXE N°3 - Montant de l'IFSE Intérim pour des remplacements longs à des niveaux de responsabilités supérieures.

Durée Agents concernés	Inférieure à 3 mois	Entre 3 à 6 mois continue	Entre 6 à 9 mois continue	Entre 9 à 12 mois continue	Supérieure à 12 mois continue
Un agent de catégorie A remplace un autre agent de catégorie A ou B	Prise en compte par le CIA Bonus	IFSE Intérim forfaitaire de 1000€	IFSE Intérim forfaitaire de 1500€	IFSE Intérim forfaitaire de 2000€	IFSE Intérim forfaitaire de 2500€
Un agent de catégorie C ou B remplace un autre agent de catégorie supérieure B ou A	IFSE Intérim forfaitaire de 250€	IFSE Intérim forfaitaire de 500€	IFSE Intérim forfaitaire de 750€	IFSE Intérim forfaitaire de 1000€	IFSE Intérim forfaitaire de 1250€
Catégorie C/B remplace un autre agent de catégorie C/B	Prise en compte par le versement d'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (heures supplémentaires).				

ANNEXE N°4 - Montant de l'IFSE Régie

RÉGISSEUR D'AVANCES (montant maximum)	RÉGISSEUR DE RECETTES (montant maximum)	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (en euros)
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 3 000 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 12 200 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 00	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Accusé de réception préfecture

Objet de l'acte :

Délibération 13 : Refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises et engagement professionnel (RIFSEEP) -

Date de transmission de l'acte : 16/11/2023

Date de réception de l'accusé de
réception : 16/11/2023

Numéro de l'acte : d4763 ([voir l'acte associé](#))

Identifiant unique de l'acte : 073-200068674-20231114-d4763-DE

Date de décision : 14/11/2023

Acte transmis par : ESTELLE COSTA DE BEAUREGARD ID

Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 8. Domaines de compétences par thèmes
8.6. Emploi-formation professionnelle

