

DÉPARTEMENT D'INDRE & LOIRE

EXTRAIT DE REGISTRE  
DES DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL  
D'ADMINISTRATION

**Séance du 20 février 2024**

N/Réf : BdK/LB 20/02/2024

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt février, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, légalement convoqué le 10 janvier 2024, s'est réuni en séance ordinaire dans les locaux de son siège au 25 rue du Rempart à Tours, sous la présidence de Monsieur Michel GILLOT.

**Étaient présents :**

Mesdames et Messieurs, Michel GILLOT, Christian GATARD, Sylvia GAURIER, Alain ANCEAU, Benoit BARANGER, Alain BENARD, Thierry CHAILLOUX, Claude COURGEAU, Michèle GASNIER, Patrick LEFRANCOIS, Alain MEDINA, Patrick MICHAUD (arrivé à 10h20), Françoise MORIN, Gérard PERRIER, Bertrand RITOURET (arrivé à 10h15), Oulématou BA-TALL (Suppléante de Alice WANNERROY) Anne PINSON (Suppléante de Gérard HENAUULT)

**Étaient absents et excusés :**

Mesdames et Messieurs, Isabelle SENECHAL (ayant donné pouvoir à Benoit BARANGER), Michel GUIGNAUDEAU (ayant donné pouvoir à Michel GILLOT) Pascal BRUN (ayant donné pouvoir à Oulématou BA-TALL), Jean-Marie CARLES, Annie LAURENCIN, Olivier LEBRETON (ayant donné pouvoir à Sylvia GAURIER), Bruno MEREAU, Vincent MORETTE, Jean-Paul ROBERT (ayant donné pouvoir à Christian GATARD),

**Assistaient également à la séance :**

Madame Béatrice WACONGNE, Payeuse Départementale d'Indre-et-Loire.

Monsieur Benoit de KILMAINE, Directeur Général du Centre de Gestion d'Indre-et-Loire,  
Monsieur Laurent BEUZIT, Directeur du pôle Administration Générale, Finances du Centre de Gestion d'Indre-et-Loire.

**D-2024-06 – MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERIENCE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État, est transposable à la fonction publique territoriale. Il a fait l'objet de délibérations du Conseil d'administration en date du 29 mars 2021 puis d'une actualisation en date du 29 mars 2022.

L'assemblée s'est par ailleurs prononcée sur le régime indemnitaire le 27 juin dernier. Des difficultés d'application des règles relatives aux absences ont conduit à suspendre l'ensemble des dispositions.

Un indicateur de mesure permettant de différencier les arrêts longs des absences courtes et fréquentes davantage susceptibles de désorganiser les services est mis en place. Le Comité Social Territorial a émis un avis favorable lors de sa réunion du 12 décembre 2023.

Il se compose :

- D'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE),
- D'un Complément Indemnitaires tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

REÇU EN PREFECTURE

le 29/02/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-037-283700128-20240220-D\_2024\_06-D

Pour mémoire, les **objectifs fixés** sont les suivants :

- Prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître le niveau d'expertise et de responsabilité de chacun des postes,
- Susciter l'engagement des collaborateurs et maintenir l'attractivité de notre établissement public lors des recrutements et dans le cadre de la mobilité interne,
- Mettre en place un régime indemnitaire clair et lisible tant pour les agents que pour les élus,
- Prendre en compte les résultats professionnels des agents en instituant le complément indemnitaire annuel (CIA), basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir.

Le RIFSEEP s'est substitué à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement pour la filière administrative, ainsi que pour la filière technique. Il est proposé au Conseil d'administration d'actualiser les barèmes indemnitaires et les taux plafond.

#### **Le Conseil d'Administration,**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le Code Général de la fonction publique et notamment, les articles L 452-6, L 712-1, L 714 et s.

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

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

**Vu** la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à 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 n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

**Vu** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'État,

**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° 2015-661 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

**Vu** le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

**Vu** le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

**Vu** l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux **corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat** des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

**Vu** l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux **corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État** des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

**Vu** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des **attachés d'administration de l'Etat** des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

**Vu** l'arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire

REÇU EN PREFECTURE

le 29/02/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-037-283700128-20240220-D\_2024\_06-D

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

**Vu** l'arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1<sup>er</sup> groupe et du 2<sup>ème</sup> groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

**Vu** la délibération en date du 31 mars 2011 instituant la prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information,

**Vu** la délibération en date du 28 novembre 2013 instituant les différentes primes et indemnités de l'établissement public,

**Vu** la délibération en date du 29 novembre 2017 instituant les différentes primes et indemnités de l'établissement public,

**Vu** la circulaire NOR : RDFS1427139C 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** l'avis du Comité Technique du 4 février 2021 relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent,

**Vu** la délibération en date du 29 mars 2021 portant modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

**Vu** la délibération en date du 29 mars 2022 portant modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

**Vu** l'avis du CST du 12 décembre 2023 relatif aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent,

**Vu** l'annexe 1 portant les montants plafonds pour chaque cadre d'emplois et groupe de fonctions,

**Considérant** qu'il y a lieu de mettre à jour et compléter le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Le Président rappelle à l'assemblée que le nouveau **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)** mis en place pour la fonction publique de l'État, est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- D'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE),
- D'un Complément Indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Les **objectifs fixés** sont les suivants :

- Prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître le niveau d'expertise et de responsabilité de chacun des postes,
- Susciter l'engagement des collaborateurs et maintenir l'attractivité de notre établissement public lors des recrutements et dans le cadre de la mobilité interne,
- Mettre en place un régime indemnitaire clair et lisible tant pour les agents que pour les élus,
- Prendre en compte les résultats professionnels des agents en instituant le complément indemnitaire annuel (CIA), basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement pour la filière administrative, ainsi que pour la filière technique.

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) se compose en deux parties, l'IFSE et le CIA :

#### **1 - L'Indemnité tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise (IFSE) :**

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP, elle est versée mensuellement :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sans condition d'ancienneté
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les montants mensuels de référence de l'IFSE tels que définis par le conseil d'administration sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Concernant les agents en temps partiel -y compris temps partiel thérapeutique- l'IFSE sera versée à hauteur de la **quotité travaillée**. Elle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- **Encadrement**, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- **Technicité et expertise**, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. *À noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté qui est matérialisée par les avancements d'échelon.*
- **Sujétions particulières** et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Les montants sont versés individuellement et peuvent varier en fonction de la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois. Les emplois sont répartis au sein de chacun de ces groupes de fonction.

Les groupes de fonctions sont répartis ainsi :

CATÉGORIE S	GROUPES DE FONCTIONS	CARACTÉRISTIQUE DES GROUPES DE FONCTIONS
A	A 1	Missions de mise en œuvre de la politique de l'établissement, arbitrages, management stratégique (Cat. A / B / C), conception, médiation.
	A 2	Missions d'encadrement (cat. A / B / C), coordonne, contrôle, force de proposition, membre du Comité de Direction, médiation.
	A 3	Missions d'expertise, chargé de projets structurants, référent expert dans 1 ou plusieurs domaines. Intérim territorial. Médiation.
B	B 1	Missions d'encadrement intermédiaire (Cat. B / C), de gestion, de contrôle. Poste requérant une forte expertise ou une technicité hautement qualifiée. Autonomie totale dans les missions. Intérim territorial.
	B 2	Missions d'encadrement intermédiaire (cat. B / C) / de gestion, contrôle. Poste requérant une certaine expertise ou une technicité avancée. Autonomie totale ou partielle dans les missions. Intérim territorial.
	B 3	Missions de gestion, de contrôle mené en autonomie totale ou partielle. Intérim territorial

<b>C</b>	<b>C 1</b>	Missions d'encadrement (cat. C), poste requérant une expertise, une technicité ou des sujétions particulières. Intérim territorial
	<b>C 2</b>	Fonctions d'exécution avec technicité ou spécialité particulière. Intérim territorial
	<b>C 3</b>	Fonction d'exécution. Intérim territorial

L'État prévoit des plafonds qui peuvent être repris par les Collectivités territoriales dans le respect du principe selon lequel les agents territoriaux ne peuvent percevoir un montant global de primes supérieur à celui auquel pourraient prétendre les fonctionnaires de l'État d'un corps équivalent au cadre d'emplois concerné (cf. annexe 1).

Aussi, le montant de l'IFSE versé à chaque agent sera déterminé au regard des éléments ci-dessus et selon le groupe de fonctions duquel dépend l'agent.

L'IFSE sera attribuée individuellement par arrêté à chaque agent bénéficiaire, son montant sera déterminé dans le respect des montants minimum et maximum de chaque groupe de fonction.

Montants minimums et maximums de l'IFSE versé par groupe de fonction

CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	IFSE MENSUELLE MINIMUM	IFSE MENSUELLE MAXIMUM
<b>A</b>	<b>A1</b>	50 €	3.017 €
	<b>A2</b>	50 €	2.678 €
	<b>A3</b>	50 €	2.125 €
<b>B</b>	<b>B1</b>	40 €	1.456 €
	<b>B2</b>	40 €	1.334 €
	<b>B3</b>	40 €	1.220 €
<b>C</b>	<b>C1</b>	30 €	945 €
	<b>C2</b>	30 €	900 €
	<b>C3</b>	30 €	850 €

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse, dans les cas suivants :

- o au minimum tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).
- o en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions,
- o en cas de changement de fonctions,
- o en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois,
- o en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe,
- o en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale.

Clause de sauvegarde

Conformément aux articles L714-8 et L714-9 du code général de la Fonction publique territoriale, pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires ou celui des modifications des bornes indiciaires du grade dont il

est titulaire, ceux-ci conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient en application des dispositions réglementaires antérieures.

#### Règles applicables en cas d'absence :

Pour les fonctionnaires et les agents contractuels l'IFSE sera maintenu, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels ;
- congés de maladie ordinaire ;
- congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'IFSE est suspendu en cas de Congé de Longue Maladie et de Congé de Longue Durée.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

En cas de congés maladie ordinaire, l'IFSE sera modulé en fonction du nombre d'arrêt et du nombre de jours d'absence, en appliquant le facteur de Bradford. Cet indicateur de mesure permet de différencier les arrêts longs des absences courtes et fréquentes davantage susceptibles de désorganiser les services.

Le facteur de Bradford se calcul par la formule suivante : nombre d'arrêt maladie<sup>2</sup> X nombre de jours de maladie.

Sont compris les arrêts pour leur durée calendaire, déduction faite de la journée de carence.

Ce facteur sera calculé sur une année et viendra, le cas échéant, diminuer le montant de l'IFSE du mois d'avril selon le tableau suivant :

- Facteur de Bradford inférieur à 15 → aucune déduction
- Facteur de Bradford compris entre 15 et 50 → déduction de 15% de l'IFSE
- Facteur de Bradford compris entre 51 et 90 → déduction de 30% de l'IFSE
- Facteur de Bradford compris entre 91 et 150 → déduction de 45% de l'IFSE
- Facteur de Bradford compris supérieur à 150 → déduction de 55% de l'IFSE

## **2 - Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le Complément Indemnitaire Annuel CIA tient compte de l'engagement professionnel individuel de l'agent et de sa manière de servir. Il est versé mensuellement :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sans condition d'ancienneté
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel en tenant compte des critères suivants :

- Critère 1 : la valeur professionnelle et le sens du service public
- Critère 2 : l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions et l'atteinte des objectifs fixés,
- Critère3 : la capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail,
- Critère 4 : le degré d'autonomie et de prise d'initiatives sur son poste de travail.

REÇU EN PREFECTURE

le 29/02/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-037-283700128-20240220-D\_2024\_06-D

- **Critère 5 (critère supplémentaire)** : tenant compte d'un surcroît exceptionnel de travail lié soit à un remplacement prolongé d'un collègue absent ; soit au suivi d'une (de) situation(s)/dossier(s) particulièrement complexes et dont la durée est exceptionnelle ; soit, pour les agents du Service de l'intérim territorial, de la réalisation de missions relevant un caractère complexe ou avec un niveau de responsabilité élevé. Ce dernier critère viendra majorer de 35% maximum le montant du CIA versé à l'agent et fera l'objet d'un versement unique, au cours du premier trimestre de l'année N+1, à l'issue des entretiens professionnels pour l'année N et après validation par l'autorité territoriale.

La part du CIA correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions.

Montants minimums et maximums du CIA versé par groupe de fonction

CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	CIA MENSUEL MAXIMUM <sup>(1)</sup>
A	A1	532 €
	A2	472 €
	A3	375 €
B	B1	198 €
	B2	182 €
	B3	166 €
C	C1	105 €
	C2	100 €
	C3	100 €

<sup>(1)</sup> le montant est versé mensuellement avec la possibilité d'une majoration annuelle unique comprise entre 0 et 35% du montant total perçu au cours de l'année - voir conditions supra.

Les montants individuels seront déterminés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant maximum mensuel retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100 %, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant.

Le CIA attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation réalisés par le N+1, appréciés et validés par l'autorité territoriale.

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement mensuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N+1, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N.

Seul le critère 5 tel que défini ci-dessus et venant majorer de 35% maximum le montant du CIA versé à l'agent fera l'objet d'un versement unique, au cours du premier trimestre de l'année N+1, à l'issue des entretiens professionnels pour l'année N.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail. Concernant les agents en temps partiel -y compris temps partiel thérapeutique- le CIA sera versé à hauteur de la **quotité travaillée**.

### 3 - Agents dont l'emploi a été supprimé et mis à disposition

Il est créé un régime indemnitaire au profit des agents dont l'emploi a été supprimé et effectuant des missions en correspondance avec leur grade détenu, au titre de l'article 452-30 et suivants du CGFP.

La ou les primes à verser seront fonction des dispositions propres à chaque catégorie d'emplois. Cette rétribution complémentaire, le cas échéant, sera réduite au prorata du temps de travail hebdomadaire correspondant à la mission confiée et versée dans les mêmes conditions que pour les agents du Centre de Gestion, à savoir par douzième, et intégralement supportée par l'utilisateur du service de mise à disposition.

#### **4 -Clause de sauvegarde**

Conformément aux articles L714-8 et L714-9 du code général de la Fonction publique territoriale, pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires ou celui des modifications des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, ceux-ci conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient en application des dispositions réglementaires précitées.

#### **5 - Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à sa date de transmission au contrôle de légalité.

**Le Conseil d'Administration,**  
après en avoir délibéré,

- **DECIDE à l'unanimité des membres présents et représentés,**

**Article 1<sup>er</sup> :**

De modifier et compléter le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.

**Article 2 :**

D'autoriser le Président du Centre de Gestion à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE, du CIA, dans le respect des principes définis ci-dessus.

**Article 3 :**

La délibération en date du 31 mars 2011 est abrogée.  
La délibération en date du 28 novembre 2013 est abrogée.  
La délibération en date du 29 novembre 2017 est abrogée.  
La délibération en date du 29 mars 2021 est abrogée.  
La délibération en date du 29 mars 2022 est abrogée.

**Article 4 :**

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au Chapitre 012.

**Fait et délibéré, le 20 février 2024**

**Pour expédition conforme,  
Le Président du Centre de Gestion  
d'Indre et Loire,**

**Michel GILLOT**

Acte transmis à la Préfecture le : 29/02/2024  
Acte reçu en Préfecture le : 29/02/2024  
Acte publié électroniquement le : 29/02/2024  
Acte Exécutoire

REÇU EN PREFECTURE

le 29/02/2024

Application agréée E-legalite.com

99\_DE-037-283700128-20240220-D\_2024\_06-D

**ANNEXE I** : Montants plafonds pour chaque cadre d'emplois et groupe de fonctions

Catégorie/cadre d'emplois	Groupe	Définition des fonctions de chaque groupe	Types de postes <i>(Exemples non exhaustifs)</i>	IFSE		CIA Montant mensuel maximum du CIA	Plafond mensuel du RIFSEEP défini à l'État (IFSE + CIA)
				Montant mensuel mini	Montant mensuel maxi		
A ~ Attaché - Ingénieur	A 1	Missions de mise en œuvre de la politique de l'établissement, arbitrages, management stratégique (Cat. A / B / C), conception. Médiation.	Directeur général Directeur général adjoint Médiateur	50 €	3.017 €	532 €	3.550 €
	A 2	Missions d'encadrement (cat. A / B / C), coordonne, contrôle, force de proposition, membre du Comité de Direction. Médiation.	Directeur de Pôle Directeur de Service Chef de projet rattaché au DG Médiateur	50 €	2.678 €	472 €	3.150 €
	A 3	Missions d'expertise, chargé de projets structurants, référent expert dans 1 ou plusieurs domaines. Médiation.	Responsable de Service Chargé de mission Intérim territorial sur poste Cat. A ou A+ Médiateur	50 €	2.125 €	375 €	2.500 €
B ~ Rédacteur - Technicien	B 1	Missions d'encadrement intermédiaire (Cat. B / C), de gestion, de contrôle. Poste requérant une forte expertise ou une technicité hautement qualifiée. Autonomie totale dans les missions.	Responsable de Service Chargé de mission Gestionnaire administratif hautement qualifié	40 €	1.456 €	198 €	1.665 €
	B 2	Missions d'encadrement intermédiaire (cat. B / C) / de gestion, contrôle. Poste requérant une certaine expertise ou une technicité avancée. Autonomie totale ou partielle dans les missions.	Gestionnaire administratif qualifié Intérim territorial sur poste DGS ou Secrétaire de Mairie	40 €	1.334 €	182 €	1.516 €
	B 3	Missions de gestion, de contrôle mené en autonomie totale ou partielle.	Gestionnaire administratif qualifié Intérim territorial	40 €	1.220 €	166 €	1.387 €

<b>C</b> ~ <b>Adjoint administratif - Adjoint technique</b>	<b>C 1</b>	Missions d'encadrement (cat. C), poste requérant une expertise, une technicité ou des sujétions particulières.	Gestionnaire administratif qualifié Intérim territorial sur poste Secrétaire de Mairie	30 €	945 €	105 €	1.050 €
	<b>C 2</b>	Fonctions d'exécution avec technicité ou spécialité particulière.	Gestionnaire administratif Intérim territorial sur poste polyvalent	30 €	900 €	100 €	1.000 €
	<b>C 3</b>	Fonction d'exécution.	Assistant administratif Assistant technique Intérim territorial sur poste non polyvalent	30 €	850 €	100 €	1.000 €

*Le CIA peut faire l'objet une fois par an d'une majoration versée en une seule fois équivalente à un montant pouvant varier entre 0 et 35% du montant annuel perçu dans l'année. Ce versement se fait au premier trimestre n+1. Cette majoration exceptionnelle dépend de la manière de servir et doit être proposée lors de l'entretien annuel d'évaluation puis validé par la Direction Générale.*