

MAIRIE DE METZ

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du 5 juillet 2018

DCM N° 18-07-05-4

Objet : Régime indemnitaire des agents municipaux - modification.

Rapporteur: Mme KAUCIC

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la ville de Metz a mis en œuvre, par délibération du Conseil Municipal du 30 novembre 2017, un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Il est proposé d'apporter quelques modifications au dispositif.

D'une part, afin de tenir compte des missions spécifiques de sécurité publique des agents de surveillance de la voie publique (ASVP) et de certains agents municipaux assermentés ayant pour mission principale de veiller au respect de la réglementation, il est proposé d'instaurer une sujétion particulière d'un montant mensuel de 40 €.

D'autre part, concernant le Complément Individuel Annuel, les modifications suivantes sont proposées:

- le montant du CIA sera impacté par l'absentéisme à raison de 1/30^{ème} par jour d'absence, non plus sur la totalité du montant plafond mais sur la moitié de ce plafond. Cette mesure vise à atténuer les conséquences de l'instauration du jour de carence depuis le 01/01/2018 et permet un rapprochement avec le dispositif RIFSEEP de Metz Métropole.
- le montant brut annuel du CIA pour le groupe de fonction B3 est fixé à 950 € au lieu de 900 € (base d'une évaluation annuelle dont la manière de servir est satisfaisante)
- Pour faciliter la mobilité inter collectivités, en cas de recrutement en cours d'année n-1 d'un agent du CCAS ou de Metz Métropole, éligible au CIA, les services accomplis en année n-1 au sein de l'établissement d'origine sont pris en compte.

Enfin, il convient de rendre le RIFSEEP applicable au cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine, suite à l'arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat.

L'ensemble de ces mesures prend effet au 1^{er} janvier 2018, hormis celle concernant la modalité de calcul du CIA (1/30^{ème} de déduction absentéisme sur la moitié du plafond) qui prendra effet le 1^{er} janvier 2019.

En conséquence, la délibération suivante est soumise à l'approbation du Conseil Municipal.

LE CONSEIL MUNICIPAL

La Commission des Finances et des Ressources entendues,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 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 sociale et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

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 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 dans certaines situations de congés,

VU 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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 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 la délibération du Conseil Municipal en date du 30 novembre 2017 portant Régime indemnitaire des agents municipaux,

VU l'arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application aux corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication 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'avis du Comité Technique en date du 20 juin 2018,

VU l'Annexe libellée "régime indemnitaire des agents municipaux" jointe en annexe,

VU l'Annexe I libellée " cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP au 01/01/2018 ", jointe en annexe,

VU l'Annexe IV libellée " tableau récapitulatif des montants IFSE et CIA " jointe en annexe,

VU l'Annexe V libellée "IFSE: sujétions particulières" jointe en annexe,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ

DECIDE :

D'APPLIQUER le RIFSEEP aux conservateurs territoriaux du patrimoine.

DE VERSER une sujétion particulière d'un montant de 40 € mensuel aux agents ayant la fonction d'agent de surveillance de la voie publique (ASVP) ainsi qu'aux agents municipaux assermentés exerçant des missions de police administrative, sur proposition de la Direction générale des services.

DE RECTIFIER le montant brut annuel du CIA (base d'un EPA dont la manière de servir est conforme) initialement prévu par la délibération du Conseil municipal susvisée du 30 novembre 2017 pour le groupe B3 et de fixer ce montant à 950 €.

DE DIRE que ces mesures prendront effet au 1^{er} janvier 2018.

DE MODIFIER le calcul du CIA en impactant l'absentéisme à raison d'1/30ème par jour d'absence sur la moitié du plafond.

D'ACTER, pour faciliter la mobilité inter collectivités, qu'en cas de recrutement en cours d'année n-1 d'un agent du CCAS ou de Metz Métropole, éligible au CIA, les services accomplis en année n-1 au sein de l'établissement d'origine sont pris en compte.

DE DIRE que ces mesures prendront effet au 1^{er} janvier 2019.

DE MODIFIER ET COMPLÉTER en conséquence la délibération du Conseil Municipal en date du 30 novembre 2017 portant Régime indemnitaire des agents municipaux.

DE MODIFIER ET REMPLACER l'Annexe "régime indemnitaire des agents municipaux" de ladite délibération du 30 novembre 2017 par la nouvelle Annexe jointe aux présentes.

DE MODIFIER ET REMPLACER les Annexes I, IV et V de ladite délibération par les nouvelles Annexes jointes I, IV et V jointes aux présentes.

D'APPROUVER en conséquence les annexes ainsi consolidées.

DE PRÉVOIR et d'inscrire au budget les crédits nécessaires à la prise en compte de ces modifications.

Vu et présenté pour enrôlement,

Signé :

Pour le Maire

La Première Adjointe au Maire,

Isabelle KAUCIC

Service à l'origine de la DCM : Gestion du personnel

Commissions :

Référence nomenclature «ACTES» : 4.1 Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

Séance ouverte à 15h00 sous la Présidence de M. Dominique GROS Maire de Metz ,
Nombre de membres élus au Conseil Municipal : 55 dont 55 sont encore en fonction à la date de la délibération.

Membres assistant à la séance : 41 Absents : 14 Dont excusés : 11

Décision : ADOPTÉE À LA MAJORITÉ

ANNEXE

Régime indemnitaire des agents municipaux

I – Le champ d’application et les bénéficiaires du RIFSEEP

- **Champ d’application :**

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant de la filière police municipale.

A ce titre, la mise à jour du régime indemnitaire de la collectivité fera l'objet de délibérations complémentaires du Conseil municipal au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels d'adhésion des corps de l'Etat servant de référence.

Les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP à la date du présent point figurent en Annexe I.

Pour les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP, les plafonds maximaux de référence pour le versement du nouveau régime indemnitaire mensuel restent ceux liés au régime indemnitaire des personnels de l'Etat, ceci dans l'attente de la transposition (Voir Annexe II).

- **Bénéficiaires (IFSE et CIA) :**

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires
- Agents contractuels de droit public recrutés dans l'attente du recrutement d'un agent titulaire (article 3-2)
- Agents contractuels de droit public (article 3-3)
- Agents contractuels de droit public recrutés sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article 38)
- Agents contractuels de droit public recrutés pour occuper des emplois de Direction (article 47)

A contrario, les agents suivants ne sont pas concernés par la mise en œuvre du RIFSEEP :

- Accroissement temporaire d'activité (article 3 1°)
- Accroissement saisonnier d'activité (article 3 2°)
- Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel (article 3-1)
- Collaborateurs de Cabinet et de groupe d'élus (article 110)
- Agents contractuels de droit privé (CDDI, CEA, apprentis services civiques)
- Agents horaires
- Assistantes maternelles

II - L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

- Principes d'attribution :

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions exercées. Son montant est lié à l'appartenance à un groupe de fonctions, déconnecté du grade de l'agent et de la filière dont relève son cadre d'emplois

Ainsi, pour chaque agent, l'IFSE est déterminée par sa catégorie (A B C) et par le groupe de fonction auquel est rattaché le poste qu'il occupe.

Chaque poste est classé au sein des différents groupes de fonctions : 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C, éventuellement en sous-groupe selon la catégorie concernée.

La classification est établie au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.
Ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

Chaque groupe de fonction se voit attribuer un montant brut mensuel maximal déterminé en Annexe IV.

L'IFSE sera versé mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

- Sujétions particulières :

Par ailleurs, au titre de l'IFSE, il est également prévu le versement d'une part complémentaire liée à des sujétions particulières déterminées ci- après :

- Fonction d'assistant de prévention
- Tutorat contrat aidé
- Tutorat service civique
- Tutorat apprenti si non éligible à la NBI
- Intérim par un agent d'un N+1 qui se trouve en congé de maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, congé de grave maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, pour une période supérieure à 3 mois consécutifs
- Cours de natation effectivement dispensé
- Ouverture des bibliothèques et action culturelle du dimanche pour les agents de catégorie A
- Horaire atypique en Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant
- Officier état civil assurant des missions transférées par l'Etat
- Exhumation administrative
- Fonction d'agent de surveillance de la voie publique et sur proposition de la Direction Générale, certains agents assermentés concourant à titre principal à veiller au respect de la réglementation

La sujétion particulière est attribuée pour sa durée d'existence effective. Son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Les montants, modalités et périodicités de versement des sujétions particulières figurent en annexe V.

- Les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP bénéficieront du montant du régime indemnitaire mensuel prévu pour le groupe de fonction du poste occupé et, le cas échéant, de la part "sujétions particulières " ; ceci sous réserve que le montant total de leur régime indemnitaire ne dépasse pas le plafond réglementaire.

- **Modulation :**

En cas de congé pour maladie, l'IFSE suit le sort du traitement en proportion.

En fin de droits statutaires à congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée et en attente d'une décision du comité médical ou de la commission de réforme, l'IFSE sera suspendue.

Ces dispositions s'appliquent également aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP.

- **Conditions de maintien et de réexamen de l'IFSE :**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un maintien pour l'agent en attente d'affectation définitive (Evaluation en Milieu de Travail...)

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen obligatoire susceptible d'entraîner un ajustement en cas de changement de groupe :

- pour l'agent reclassé
- pour l'agent affecté à un nouveau poste
- pour l'agent bénéficiant d'une promotion interne

III – Le complément Indemnitaire Annuel (CIA)

- **Principe d'attribution :**

Au-delà de l'IFSE, les agents éligibles au RISEEP perçoivent un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ayant vocation à valoriser leur engagement professionnel et leur manière de servir.

Un montant de CIA est déterminé pour chaque groupe de fonction sur la base de 100% (voir Annexe V).

Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 120% du montant fixé pour chaque groupe de fonction, sur la base de la synthèse de l'Entretien Professionnel Annuel (EPA) :

Synthèse EPA

Impact CIA

Manière de servir très satisfaisante

120%

Manière de servir satisfaisante:	100%
Manière de servir partiellement satisfaisante:	60%
Manière de servir insatisfaisante:	0%

- **Conditions de versement**

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel au mois de mars aux bénéficiaires du RIFSEEP et se substitue de plein droit à la prime d'intéressement (dès éligibilité du cadre d'emplois au RIFSEEP).

Le CIA est versé dès la première année dans la collectivité, sous réserve que le bénéficiaire soit présent au 1er juin de l'année n-1 et ait fait l'objet d'un EPA.

Le CIA est versé au prorata de la durée effective de présence de l'année n-1 et du temps de travail de l'agent au titre de l'année n-1.

Pour faciliter la mobilité inter collectivités, en cas de recrutement en cours d'année n-1 d'un agent du CCAS ou de Metz Métropole, éligible au CIA, les services accomplis en année n-1 au sein de l'établissement d'origine sont pris en compte.

Le CIA peut être versé aux agents, ayant quitté la collectivité, au mois de mars de l'année N, sous réserve d'être encore dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 et d'avoir bénéficié d'un EPA.

Seuls les agents effectivement bénéficiaires du RIFSEEP peuvent prétendre à l'attribution du CIA. Les autres cadres d'emplois et emplois continueront, dans l'attente des évolutions réglementaires, à percevoir la prime d'intéressement selon les modalités existantes.

- **Modulation**

Le montant du CIA (défini par groupe de fonction sur la base de 100%) est impacté par l'absentéisme à raison d'1/30ème par jour d'absence sur la moitié du plafond.

Les motifs d'absence ci-dessous impliquent un abattement :

- Absence sans excuse
- Maladie (plein, demi et sans traitement)
- Conge de longue maladie (plein traitement et demi traitement)
- Conge longue durée (plein et demi traitement)
- Conge grave maladie (plein et demi traitement)
- Hospitalisation (plein, demi et sans traitement)
- Convalescence hospitalisation (plein, demi et sans traitement)
- Cure pour maladie (plein, demi et sans traitement)
- Disponibilité

L'agent à temps partiel thérapeutique bénéficie du CIA au prorata de son temps de travail effectif.

IV- Indemnité de compensation

Une indemnité de compensation est créée pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire mensuel, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions applicables au 1er janvier 2018, selon les deux principes suivants :

- maintien du régime indemnitaire mensuel antérieur : si le montant individuel IFSE est moins favorable que le régime indemnitaire antérieur de l'agent, celui-ci bénéficie à titre individuel d'une indemnité de compensation lui garantissant le maintien de son régime indemnitaire mensuel.

Cette indemnité est versée mensuellement. Son montant sera proratisé, comme le traitement indiciaire, en fonction du temps de travail de l'agent.

Cette indemnité est dégressive jusqu'à extinction: lors d'un changement de groupe de fonction entraînant une augmentation du régime indemnitaire mensuel (IFSE) ou en cas de revalorisation de l'IFSE, l'indemnité est réduite à due proportion de cette augmentation. Elle a vocation à être maintenue jusqu'à ce que le montant de l'IFSE prévu soit rattrapé.

- maintien du déroulement de carrière : les agents bénéficiaires de l'indemnité de compensation continuent de percevoir les effets indiciaires des avancements, de l'augmentation de la valeur du point d'indice et mesures statutaires de la réforme PPCR.

Cette indemnité de compensation s'appliquera, non seulement aux agents relevant du RIFSEEP mais également à ceux qui relèvent d'un autre régime indemnitaire. Elle pourra également s'appliquer aux agents recrutés par mutation, détachement ou intégration.

Les agents contractuels en poste actuellement, percevant un régime indemnitaire au moment de l'adoption de la nouvelle délibération et qui ne devraient plus en bénéficier, percevront une indemnité de compensation et ce, jusqu'à la fin de leur contrat.

V - Dispositions diverses

- **Attributions individuelles**

Conformément au décret n°91-875 article 2, le Maire fixera par arrêté les attributions individuelles de ces primes, dans la limite du plafond fixé par la présente délibération et du plafond du régime indemnitaire mensuel applicable aux agents non éligibles au RIFSEEP.

- Situation des agents en décharge syndicale totale ou partielle (80% et plus)

Les fonctionnaires en décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical ou dont la quotité de travail consacrée à l'activité syndicale est égale ou supérieure à 80% bénéficient du RIFSEEP (IFSE et CIA) dès lors que leur grade est éligible à ce dispositif.

En raison du principe de neutralité de l'administration à l'égard des organisations syndicales, l'administration ne peut pas classer la fonction de « décharge syndicale ».

Dès lors, l'agent investi d'un mandat syndical sera classé dans le groupe de fonction dont relève le dernier poste qu'il a occupé (ou poste équivalent si ce dernier n'existe plus).

L'agent bénéficiera du montant du CIA au taux 100% correspondant au groupe de fonctions dont il relève.

- Cumul RIFSEEP et autres indemnités :

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, sur la base de la délibération du 29 avril 2004, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- l'allocation sociale,
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA...),
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- l'indemnité pour travail dominical régulier,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié.
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- les astreintes, permanences et indemnités d'intervention,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec la prime d'intéressement.

- Cadres d'emplois de la filière police municipale :

Les primes et indemnités concernant la filière police municipale pourront faire l'objet d'une révision lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

- Bilan du nouveau dispositif indemnitaire

Il est convenu qu'à l'issue d'une année un bilan de l'application du nouveau régime indemnitaire soit présenté au comité technique, permettant également d'identifier des difficultés particulières susceptibles d'intervenir (prise de responsabilité managériale en catégorie A et B de la filière technique, difficultés de recrutement...)

Annexe I

Cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP au 01/01/2018

FILIERE Cadre d'emplois FPT	Corps d'équivalence FPE	Arrêté ministériel de référence	Groupes	I.F.S.E (agents sans logement pour nécessité absolue de service)		C.I.A.
				Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut mensuel	Montant maximal brut annuel
ADMINISTRATIVE						
Administrateurs territoriaux	Administrateurs civils	Arrêté du 29 juin 2015	Groupe 1	49 980 €	4 165 €	8 820 €
			Groupe 2	46 920 €	3 910 €	8 280 €
			Groupe 3	42 330 €	3 528 €	7 470 €
Attachés territoriaux	Attachés d'administration de l'Etat	Arrêté du 3 juin 2015	Groupe 1	36 210 €	3 018 €	6 390 €
			Groupe 2	32 130 €	2 678 €	5 670 €
			Groupe 3	25 500 €	2 125 €	4 500 €
			Groupe 4	20 400 €	1 700 €	3 600 €
Rédacteurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 19 mars 2015	Groupe 1	17 480 €	1 457 €	2 380 €
			Groupe 2	16 015 €	1 335 €	2 185 €
			Groupe 3	14 650 €	1 221 €	1 995 €
Adjointes administratives territoriaux	Adjointes administratives des administrations de l'Etat	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
			Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
ANIMATION						
Animateurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 19 mars 2015	Groupe 1	17 480 €	1 457 €	2 380 €
			Groupe 2	16 015 €	1 335 €	2 185 €
			Groupe 3	14 650 €	1 221 €	1 995 €
Adjointes territoriaux d'animation	Adjointes administratives des administrations de l'Etat	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
			Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
CULTURELLE						
Conservateurs territoriaux du patrimoine	Conservateurs du patrimoine du ministère de la culture	Arrêté du 7 décembre 2017	Groupe 1	46 920 €	3 910 €	8 280 €
			Groupe 2	40 290 €	3 357 €	7 110 €
			Groupe 3	34 450€	2 870 €	6 080 €
			Groupe 4	31 450 €	2 620 €	5 550 €
Adjointes territoriaux du patrimoine	Adjointes techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture	Arrêté du 30 décembre 2016	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
			Groupe 2	10 800 €	900 €	1200 €

FILIERE Cadre d'emplois FPT	Corps d'équivalence FPE	Arrêté ministériel de référence	Groupes	I.F.S.E (agents sans logement pour nécessité absolue de service)		C.I.A.
				Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut mensuel	Montant maximal brut annuel
SOCIALE						
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Conseillers techniques de service social	Arrêté du 3 juin 2015	Groupe 1	19 480 €	1 623 €	3 440 €
			Groupe 2	15 300 €	1 275 €	2 700 €
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Assistants de service social des administrations de l'Etat	Arrêté du 3 juin 2015	Groupe 1	11 970 €	998 €	1 630 €
			Groupe 2	10 560 €	880 €	1 440 €
Agents sociaux territoriaux	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles			Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
SPORTIVE						
Educateurs territoriaux des A.P.S.	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 19 mars 2015	Groupe 1	17 480 €	1 457 €	2 380 €
			Groupe 2	16 015 €	1 335 €	2 185 €
			Groupe 3	14 650 €	1 221 €	1 995 €
Opérateurs territoriaux des A.P.S.	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
			Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
TECHNIQUE						
Agents de maitrise	corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre- mer à	Arrêté du 16 juin 2017	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
			Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
Adjoints Techniques territoriaux	corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre- mer à	Arrêté du 16 juin 2017	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
			Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €

ANNEXE II

Cadre d'emplois non éligibles au RIFSEEP : primes et indemnités de référence.

- IFTS : décret n°2002-61 et n°2002-63 du 14 janvier 2002
- IAT : décret n°2002-61 du 14 janvier 2002
- IEMP : décret 97-1223 du 26 décembre 1997 modifié par le décret n°2012-1457 du 24 décembre 2012
- Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction : décret n°88-631 du 6 mai 1988

Filière culturelle

- Indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques : décret n° 98-40 du 13 janvier 1998 ;
- Prime de technicité forfaitaire des personnels de bibliothèques pour les attachés de conservation, bibliothécaires et assistants de conservation : décret n°93-526 du 26 mars 1993

Filière sanitaire et sociale

- Indemnité spéciale des médecins : décret n°73-964 du 11 octobre 1973
- Indemnité de technicité des médecins : décret n°91-657 du 15 juillet 1991
- Prime d'encadrement pour les sages-femmes, cadres paramédicaux et puéricultrices : décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998, décret n° 92-4 du 2 janvier 1992
- Prime spécifique pour les sages-femmes, cadres paramédicaux et puéricultrices : décret n°98-1057 du 16 novembre 1998
- Prime de service pour les sages-femmes, cadres paramédicaux, puéricultrices et éducateurs de jeunes enfants : décret n° 68-929 du 24 octobre 1968, décret 98-1057 du 16 novembre 1998
- Indemnité de sujétions spéciales pour les sages-femmes, cadres paramédicaux, puéricultrices et auxiliaires de puériculture : décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins : décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture : décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998
- Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des éducateurs de jeunes enfants : décret n°2002-1443 du 9 décembre 2002

Filière police

- Indemnité spéciale de fonction des gardes champêtres, agents des chefs de service et de directeurs de police municipale : décret n°97-702 du 31 mai 1997, décret n°2000-45 du 20 janvier 2000, décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006

Filière sportive

- Indemnité de sujétions des conseillers des APS : décret n°2004-1055 du 1er octobre 2004

Filière technique

- Prime de service et de rendement des ingénieurs et techniciens : décret n°2009-1558 du 15 décembre 2009
- Indemnité spécifique de service des ingénieurs et techniciens : décret n°2003-799 du 25 août 2003

ANNEXE III

Récapitulatif des contractuels bénéficiaires IFSE et CIA par type de recrutement

Types de recrutement	Loi n°84-53 du 26/01/84	IFSE	CIA
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	Article 3 – 1°	NON	NON
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	Article 3 – 2°	NON	NON
Remplacement d'agents sur un emploi permanent	Article 3-1	NON	NON
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 3-2	OUI	OUI
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	Article 3-3 – 1°	OUI	OUI
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (catégorie A) et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	Article 3-3 – 2°	OUI	OUI
Personnes handicapées	Article 38	OUI	OUI
Emplois de direction	Article 47	OUI	OUI
Collaborateur de cabinet	Article 110	NON	NON
Collaborateur de groupe d'élus	Article 110-1	NON	NON

ANNEXE IV

Tableau récapitulatif des montants IFSE et CIA

Les agents bénéficiaires sont classés en fonction de leur catégorie (A B C) et du poste occupé dans un groupe de fonction.

Catégorie A

Catégorie Groupes de fonction	Catégorie Sous- groupes		IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
A1	A1-1	Fonction de conception stratégique et de management des politiques publiques	Dans le cadre des plafonds rifseep	Dans le cadre des plafonds rifseep
	A1-2	Fonction de conception stratégique et de management des politiques publiques	1 100€	1 500€
A2		Fonction de management opérationnel	800€	1 400€
A3	A3-1	Fonction de management intermédiaire ou de pilotage de projet	700€	1 300€
	A3-2	Fonction de management intermédiaire de petits établissements	650€	1 300€
A4	A4-1	Fonction de gestion de projet et d'appui au pilotage de projet	600€	1 200€
	A4-2	Fonction de gestion ou missions éducatives et sociales	550€	1 200€

Catégorie B

Catégorie Groupes de fonction	Catégorie Sous- groupes		IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA 100%)
B1		Fonction d'encadrement opérationnel	400€	1 100€
B2		Fonction d'appui technique	350€	1 000€
B3		Fonction d'instruction	300€	950€

Catégorie C

Catégorie Groupes de fonction	Catégorie Sous- groupes		IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA 100%)
C1	C1-1	Fonction d'encadrement de proximité	215€	900€
	C1-2	Fonction d'adjoint à l'encadrement de proximité	195€	900€
C2	C2-1	Fonction d'accompagnement et de missions spécialisées dans les secteurs administratifs, techniques ou socio-éducatifs impliquant une technicité et des responsabilités particulières	175€	800€
	C2-2	Fonction de missions techniques	165€	800€
	C2-3	Fonction de mise en œuvre opérationnelle	155€	800€

ANNEXE V

IFSE : Sujétions particulières

Sujétions particulières	Montants bruts	Périodicité de versement
Fonction d'assistant de prévention	50€/mois	Mensuelle
Tutorat contrat aidé	50€/mois	Mensuelle
Tutorat apprenti si non éligible à la NBI	50€/mois	Mensuelle
Tutorat service civique	50€/mois	Mensuelle
Intérim d'un N+1 qui se trouve en congé de maladie, pour une période supérieure à 3 mois consécutifs. L'attribution de la sujétion pour intérim d'un n+1 est soumise à validation de la direction générale, sur proposition du directeur de service au regard des missions assurées. Remplacement d'un agent de catégorie C Remplacement d'un agent de catégorie B Remplacement d'un agent de catégorie A		
	50€/mois de remplacement	Annuelle
	100€/mois de remplacement	Annuelle
	150€/mois de remplacement	Annuelle
Horaire atypique EAJE	50€/mois	Mensuelle
Officier d'état civil assurant des missions transférées par l'Etat	20€/mois	Mensuelle
Exhumation administrative	10€/tombe/agent	Mensuelle
Cours de natation effectivement dispensé	210€/mois	Mensuelle
Ouverture des bibliothèques et action culturelle du dimanche pour les catégories A (pour minimum 5 dimanches)	335€/année	Annuelle
Fonction d'agent de surveillance de la voie publique Agent assermenté concourant à titre principal à veiller au respect de la réglementation, sur proposition de la Direction Générale.	40€/mois	Mensuelle
	40€/mois	Mensuelle

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits, de la même façon que le traitement indiciaire, au prorata de la durée effective.