

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
DE LA COMMUNE DE LIEUSAIN**

Séance du 21 juillet 2022

NOMBRE DE MEMBRES		
Afférents au Conseil d'Administration	en exercice	qui ont pris part à la délibération
11	11	6

L'an deux mille vingt-deux et le vingt-et-un juillet à dix-huit heures trente, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de Monsieur Michel BISSON, Président

Date de la convocation : 07.07.2022

Date d'affichage :

Acte rendu exécutoire après envoi en
Préfecture :

Présents : Mesdames BERARD et LENGARD, Messieurs BISSON, DEL,
MARCEAU, MARET

Absents excusés : Mesdames HULIN, KOMBO-TSIMBA, POCHOT, Messieurs
CAMPEIS, STOLZ

Objet de la délibération

Actualisation du régime indemnitaire

Secrétaire de séance : Monsieur MARCEAU

Rapporteur : Madame LENGARD

n° 16.2022

VU le code général des collectivités territoriale,

VU le code général de la fonction publique,

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

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

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°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

VU la circulaire du 05 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise et de l'engagement professionnel,

VU les délibérations n° 16.2006 du 22 juin 2006 instituant le régime indemnitaire par filière,

VU la délibération n° 11.2018 du 14 juin 2018 relative à la Refonte du Régime Indemnitaire,

VU la délibération n° 13.2020 du 1^{er} juillet 2020 relative à l'actualisation du Régime Indemnitaire,

VU l'avis favorable du comité technique en date du 08 juin 2022,

CONSIDÉRANT que le régime indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre de ses fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Il se définit comme un complément de traitement distinct des autres éléments de rémunération. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif et sont attribués sur la base d'une décision de l'organe délibérant,

CONSIDÉRANT que dans le cadre de sa Politique Ressources Humaines, la municipalité développe un mode de fonctionnement partenarial avec les agents et les représentants syndicaux. La politique de prévention contre les risques psychosociaux a conduit à l'élaboration d'un plan d'actions favorisant le bien-être au travail, la valorisation et la reconnaissance du travail des agents. Des dispositifs de formation visant à accompagner les collaborateurs dans leurs missions ont pu aussi être développés,

CONSIDÉRANT que dans ce cadre et pour accompagner le travail accompli et la reconnaissance des personnels, la Municipalité a décidé de travailler au renouvellement du régime indemnitaire octroyé aux agents de la commune et du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), notamment avec la parution du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel),

CONSIDÉRANT qu'un dispositif basé sur les niveaux de responsabilités, très similaire à celui préconisé par les dispositions du RIFSEEP, existe à Lieusaint depuis plusieurs années, aussi il a été décidé la constitution d'un groupe de travail composé d'agents communaux volontaires et représentatifs et de représentants syndicaux, qui s'est réuni à plusieurs reprises depuis septembre 2016 afin de proposer la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire en confortant notre système actuel et en l'amendant,

CONSIDERANT qu'après 4 ans d'existence et d'expérience, et afin de répondre aux lignes directrices de gestions, il convient de réactualiser le RIFSEEP. Aussi, un travail s'est engagé avec les syndicats avec les objectifs suivants :

- Revaloriser le régime indemnitaire des agents,
- Favoriser l'attractivité de recrutement de la commune,
- Responsabiliser les encadrants,
- Réduire les disparités entre agents assurant les mêmes fonctions,
- Utiliser un levier de valorisation professionnelle en incluant une part variable basée sur la manière de servir,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

DECIDE d'adopter les propositions suivantes :

Article 1^{er} : La délibération n° 13.2020 du 1^{er} juillet 2020 est abrogée.

Article 2 : **PERSONNELS CONCERNES PAR LE REGIME INDEMNITAIRE :**

Les dispositions de la présente délibération s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2022, à l'ensemble des agents, toutes filières confondues, à l'exception :

- Des agents permanents travaillant exclusivement sur des périodes scolaires,
- Des assistantes maternelles, bénéficiant d'un régime de prime spécifique,
- Des personnels contractuels travaillant sur des missions non pérennes ou en remplacement d'un titulaire absent,
- Des personnels de droit privé.

Les personnels pourront prétendre à bénéficier des dispositions du nouveau régime indemnitaire dans la limite des plafonds de prime correspondants à leur grade.

Article 3 : PRIME MENSUELLE

- Principes d'attribution :

Cette prime mensuelle vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Elle repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Elle est basée sur la création de 5 niveaux de responsabilité.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

Considérant la structuration des effectifs de la commune, le système de hiérarchisation selon les catégories et les postes a été privilégié, par mesure de cohérence avec l'organigramme en vigueur.

Groupes de fonctions	Fonctions exercées et groupes de fonctions	Critères Encadrement	Critères technicité et expertise	Critères sujétions particulières
AG1 BG1	Direction générale des services - directions générales adjointe – Comité de direction Directeurs	Management stratégique, pilotage de la structure, transversalité, arbitrage, encadrement de responsables de service ou d'équipement et, responsabilité de l'administration Responsabilité d'une direction et encadrement de responsables service et/ou de domaine	Compétences professionnelles pluridisciplinaires renforcées (financière, rh, juridiques et administratifs) et connaissances multidimensionnelles Compétences spécifiques et/ou multi-domaines	Relations aux élus, aux partenaires. Contrôle des risques financiers et contentieux, grandes contraintes horaires et Relations aux élus, aux partenaires, contraintes horaires et disponibilité requise.
AG2 BG2 CG1	Responsables de services Responsable de domaine	Responsabilité d'un service et/ou encadrement de responsables de domaine Responsable d'un domaine et/ou encadrement de responsables d'équipe ou d'agents	Compétences spécifiques et/ou multi-domaines Compétences professionnelles particulières et ciblées	Relations aux élus, aux partenaires, contraintes horaires et disponibilité requise. Relations aux élus, aux partenaires, disponibilité, contrainte horaire
AG3 BG3 CG2	Responsable d'équipe, de structure ou collaborateurs sur missions spécifiques	Management d'équipe ou de structure	Compétences métier spécifiques	Relations aux usagers, polyvalence, travail transversal, délais, échéances, responsabilité, contraintes horaires
CG3 BG4	Agents sur des missions particulières nécessitant des compétences techniques particulières.	Responsabilité adjointe d'une structure Coordination Equipe	Compétences professionnelles techniques spécifique	Relation aux usagers, polyvalence, délais, échéances, responsabilité, contraintes horaires
CG4	Agents		Compétences techniques liées aux postes	Relation aux usagers, polyvalence, délais, échéances

La prime mensuelle fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonctions ou de grade, ou sur proposition du N+1 et avec l'accord de toute la

chaîne hiérarchique dans la limite d'une enveloppe globale attribuée par l'autorité territoriale et à condition que l'agent n'ait pas bénéficié dans l'année en cours :

- D'un avancement d'échelon,
- D'un avancement de grade,
- D'une promotion interne. En l'absence de changement, le réexamen intervient tous les quatre ans.

Les personnels affectés sur des postes assurant des missions d'adjoint et dont le positionnement est confirmé par une fiche de poste validée percevront 80 % du niveau de responsabilité du poste secondé.

Les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP bénéficieront du montant du régime indemnitaire mensuel prévu pour le groupe de fonctions du poste occupé et, le cas échéant de la part « sujétion particulière » sous réserve que le montant total de leur régime indemnitaire ne dépasse pas le plafond réglementaire.

- **Indemnité complémentaire liée aux sujétions particulières :**

• Fonction de régisseur

Une indemnité complémentaire liée à la sujétion particulière de régisseur titulaire ou mandataire suppléant sera également appliquée annuellement au prorata de l'exercice effectif des missions aux agents concernés quel que soit le groupe auquel il appartient selon le montant figurant en annexe 1.

• Missions transversales et stratégiques

Une indemnité complémentaire liée à la sujétion particulière de missions transversales et stratégiques est appliquée annuellement au prorata de l'exercice effectif des missions. Le montant mensuel de cette sujétion est de 200 €.

• Missions d'encadrement pour les niveaux 3 et 4

Une indemnité complémentaire liée à la sujétion particulière d'encadrement est appliquée annuellement au prorata de l'exercice effectif des missions, à partir d'un agent encadré dès lors que cet agent est un agent permanent de la collectivité et qu'il est évalué par ce responsable. Le montant mensuel de cette sujétion est de 100 €.

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.

A/ CONDITIONS DE VERSEMENT :

1) Quotité de travail à prendre en compte

Liée à l'exercice effectif des fonctions, la prime mensuelle est versée au prorata du temps de travail effectif des agents concernés (temps complet, partiel ou partiel thérapeutique, temps non complet).

Ainsi, toute personne ne travaillant pas à temps complet, se verra octroyée la quotité correspondante à son temps de travail effectif. Cette disposition s'appliquera également pour tout agent bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, la quotité du régime indemnitaire sera versée au regard du temps de présence réel.

2) Versement du régime indemnitaire en cas de missions provisoires

Un agent positionné de manière formelle et temporaire, sur un poste de niveau supérieur, pour y effectuer des missions provisoires, perçoit le régime indemnitaire correspondant au niveau de responsabilité afférent durant la période où l'intérim est assuré, dès lors que les missions provisoires sont préalablement validées par la direction générale ;

La polyvalence que tout agent est tenu d'assurer pour garantir la continuité du service public ne donne droit à aucun avantage particulier, l'agent conserve alors

le régime indemnitaire qui lui a été octroyé suivant le niveau de responsabilité afférent à son poste.

3) Modulations

La prime mensuelle est intégralement maintenue pendant les congés annuels, les congés de maternité, paternité, d'accueil ou d'adoption d'un enfant et pendant le congé pour invalidité imputable au service. Pour toutes les autres situations administratives liées à l'indisponibilité de l'agent (excepté les autorisations d'absence et les jours enfant malade), elle est modulée de la façon suivante :

- *1/30^{ème} de jour d'absence à partir du 26^{ème} jour d'absence calendaire d'arrêt maladie sur une année glissante.*

Article 4 : PRIME ANNUELLE VARIABLE

- Principes d'attribution

Cette prime variable est versée annuellement en prenant en compte l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel. Son versement est donc apprécié chaque année.

Elle comptera deux parts distinctes :

- Une première liée à l'atteinte des objectifs préalablement fixés et arrêtés conjointement entre l'agent et son responsable,
- Une seconde liée à la manière de servir de l'agent.

- Conditions de versement :

Afin de pouvoir bénéficier de la prime annuelle (les deux parts), et considérant qu'il s'agit d'une prime liée à l'atteinte d'objectif et à la manière de servir, un temps de présence minimum de 6 mois est requis au sein des effectifs de la collectivité.

Par ailleurs, pour la part liée à la manière de servir, cette dernière sera proratisée à la présence de l'agent au sein des effectifs de la collectivité, ainsi qu'à la quotité de travail de l'agent (temps complet, temps partiel, temps partiel thérapeutique, temps non complet).

Pour les deux parts, le versement n'est possible que pour les agents en poste au 31 décembre de l'année considérée.

Article 5 : Cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP (IFSE ET CIA)

- Attachés,
- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- Conseillers sociaux-éducatifs,
- Assistants socio-éducatifs,
- Animateurs

Article 6 : DISPOSITIONS DIVERSES

- Attributions individuelles

Le Président du CCAS fixera par arrêté les attributions individuelles de ces primes, dans la limite du plafond fixé par la présente délibération (tableau annexe 2) et du plafond du régime indemnitaire mensuel applicable aux agents non éligibles au RIFSEEP (tableau annexe 3).

- Cumul RIFSEEP et autres indemnités

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, sur la base de la délibération n° 16.2006 du 22 juin 2006, hormis pour les personnels non concernés par le RIFSEEP (article 5).

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de mission, de déplacement...),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes,...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel,
- les avantages acquis avant la loi la publication de la loi statutaire, retranscrits budgétairement,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire.

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP),
- la prime de service et de rendement (PSR),
- l'indemnité spécifique de servie (ISS),
- la prime informatique,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recettes,
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Article 8 : Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP,

Article 9 : Décide le maintien en vigueur, à compter du 1^{er} septembre 2022, des délibérations et dispositions indemnitaires auxquelles le RIFSEEP ne se substitue pas,

Article 10 : Dit que les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

Article 11 : Dit que la présente délibération prendra effet au 1^{er} septembre 2022.

Article 12 : Dit que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Pour extrait conforme,
A Lieusaint, le 25 juillet 2022

Pour le Président absent,
Par délégation
Valérie LE GARD
Vice-Présidente



Le Président :

- Certifie, sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cette délibération.
- Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa date de validité

Annexe 1 : Montant annuel de l'indemnité complémentaire d'IFSE liée à la sujétion particulière de régisseur

Régisseurs d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes	Montant annuel de l'indemnité complémentaire d'IFSE liée à la sujétion particulière de régisseur
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	
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	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640

ANNEXE 2 : RIFSEEP
MONTANT PLAFONDS PAR CADRE D'EMPLOI ET GROUPES DE FONCTION

CATEGORIE A				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des attachés,		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE non logé	IFSE Logé pour nécessité absolue de service	CIA
GROUPE 1	DGS, DGA, directeurs	36 210 €	non concerné	6 390 €
GROUPE 2	Responsables de service et de domaines	32 130 €	non concerné	5 670 €
GROUPE 3	Responsables d'équipe des structure ou collaborateurs sur des missions spécifiques	25 500 €	non concerné	4 300 €

CATEGORIE A				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des ingenieurs en chef		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE non logé	IFSE Logé pour nécessité absolue de service	CIA
GROUPE 1	DGS, DGA, DGST	57 120 €		10 080 €
GROUPE 2	Responsables de service et de domaine	49 980 €	non concerné	8 820 €
GROUPE 3	Responsables d'équipe des structure ou collaborateurs sur des missions spécifiques	46 920 €	non concerné	8 280 €

CATEGORIE A				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des ingenieurs		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE non logé	IFSE Logé pour nécessité absolue de service	CIA
GROUPE 1	DGS, DGA, DGST directeurs	49 290 €		7 110 €
GROUPE 2	Responsables de service ou de domaine	35 700 €	non concerné	6 300 €
GROUPE 3	Responsables d'équipe des structure ou collaborateurs sur des missions spécifiques	27 540 €	non concerné	6 300 €

ANNEXE 2 : RIFSEEP
MONTANT PLAFONDS PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPES DE FONCTION

CATEGORIE A				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des Conseillers Sociaux éducatifs, puéricultrices cadre de santé, Cadre de santé infirmier, technicien paramédical, cadre de santé paramédical, conseillers des APS		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE non logé	IFSE Logé pour nécessité absolue de service	CIA
GROUPE 1	directeurs	25 500 €	non concerné	4 500 €
GROUPE 2	Responsables de service et/ou domaine	20 400 €	non concerné	3 600 €
GROUPE 3	Responsables d'équipe des structure ou collaborateurs sur des missions spécifiques	20 400 €	non concerné	3 600 €

CATEGORIE A				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour les cadres d'emplois des Assistants Socio-Educatifs, des puéricultrices, infirmiers en soins généraux		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE non logé	IFSE Logé pour nécessité absolue de service	CIA
GROUPE 1	Directeurs	19 480 €	non concerné	3 400 €
GROUPE 2	Responsables de service et/ou domaine	15 300 €	non concerné	2 700 €
GROUPE 3	Responsables d'équipe, de structure ou collaborateur sur missions spécifiques	15 300 €	non concerné	2 700 €

ANNEXE 2 : RIFSEEP
MONTANT PLAFONDS PAR CADRE D'EMPLOI ET GROUPES DE FONCTION

CATEGORIE A				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour les cadres d'emploi des Educateurs de Jeunes Enfants		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE	IFSE	CIA
		non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	Directeurs	14 000 €	non concerné	1 680 €
GROUPE 2	Responsables de service et/ou domaine	13 500 €	non concerné	1 620 €
GROUPE 3	Responsables d'équipe, de structure ou collaborateur sur missions spécifiques	13 000 €	non concerné	1 560 €

CATEGORIE A				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des Conservateurs des bibliothèques		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE	IFSE	CIA
		non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	Directeurs	34 000 €	non concerné	6 000 €
GROUPE 2	Responsables de service et/ou domaine	31 450 €	non concerné	5 550 €
GROUPE 3	Responsables d'équipe, de structure ou collaborateur sur missions spécifiques	29 750 €	non concerné	5 250 €

ANNEXE 2 : RIFSEEP
MONTANT PLAFONDS PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPES DE FONCTION

CATEGORIE A				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des Attaché de conservation du patrimoine et bibliothécaire		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE	IFSE	CIA
		non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	Directeurs	29 750 €	non concerné	5 250 €
GROUPE 2	Responsables de service et/ou domaine	27 200 €	non concerné	4 800 €
GROUPE 3	Responsables d'équipe, de structure ou collaborateur sur missions spécifiques	27 200 €	non concerné	4 800 €

CATEGORIE B				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour les cadres d'emploi des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE	IFSE	CIA
		non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	Directeurs	16 720 €		2 280 €
GROUPE 2	Responsables de service et ou domaine	14 960 €	non concerné	2 040 €
GROUPE 3	Responsables d'équipe, de structure ou collaborateur sur missions spécifiques	14 960 €	non concerné	2 040 €
GROUPE 4	Agents sur des missions particulières nécessitant des compétences techniques particulières	14 960 €	non concerné	2 040 €

ANNEXE 2 : RIFSEEP
MONTANT PLAFONDS PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPES DE FONCTION

CATEGORIE B				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour les cadres d'emploi des rédacteurs, des techniciens, des éducateurs des APS, des animateurs		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE non logé	IFSE Logé pour nécessité absolue de service	CIA
GROUPE 1		17 480 €	non concerné	2 380 €
GROUPE 2	Responsables d'un domaine	16 015 €	non concerné	2 185 €
GROUPE 3	Responsables d'équipe, de structure ou collaborateur sur missions spécifiques	14 650 €	non concerné	1 925 €

CATEGORIE B				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour les cadres d'emploi des techniciens		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE non logé	IFSE Logé pour nécessité absolue de service	CIA
GROUPE 1	directeurs	19 660 €	non concerné	2 680 €
GROUPE 2	Responsables de service et domaine	17 930 €	non concerné	2 445 €
GROUPE 3	Responsables d'équipe, de structure ou collaborateur sur missions spécifiques	16 480 €	non concerné	2 245 €

CATEGORIE B				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour les cadres d'emploi des infirmiers, moniteurs éducateurs,		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE non logé	IFSE Logé pour nécessité absolue de service	CIA
GROUPE 2	Responsables de service et/ou domaine	8 010 €	non concerné	1 090 €
GROUPE 3	Responsables d'équipe, de structure ou collaborateur sur missions spécifiques	8 010 €	non concerné	1 090 €

ANNEXE 2 : RIFSEEP
MONTANT PLAFONDS PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPES DE FONCTION

CATEGORIE B				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour les cadres d'emploi des auxiliaires de puériculture		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE non logé	IFSE Logé pour nécessité absolue de service	CIA
GROUPE 4	Agents sur des missions particulières nécessitant des compétences techniques particulières	8 010 €	<i>non concerné</i>	1 200 €

CATEGORIE C				
Repartition des groupes de fonction par emploi pour les cadres d'emploi des Adjoints Administratifs, des agents sociaux, des ATSEM, des Adjoints d'animation, des agents de Maitrise, des Adjoints techniques, des adjoints du patrimoine, opérateurs des APS		MONTANTS PLAFONDS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS EXCERCEES	IFSE non logé	IFSE Logé pour nécessité absolue de service	CIA
GROUPE 1	Responsables d'un service et/ou domaines	11 340 €	<i>non concerné</i>	1 200 €
GROUPE 2	Responsables d'équipe, de structure ou collaborateur sur missions spécifiques	10 800 €	<i>non concerné</i>	1 200 €
GROUPE 3	Agents sur des missions particulières nécessitant des compétences spécifiques	10 800 €	<i>non concerné</i>	1 200 €
GROUPE 4	Agents	10 800 €	6 750 €	1 200 €