

MAIRIE DE METZ

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du 19 décembre 2019

DCM N° 19-12-19-18

Objet : Modifications du Régime indemnitaire des agents municipaux (RIFSEEP).

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 s'avère aujourd'hui nécessaire d'apporter des compléments au dispositif.

En premier lieu, il convient de prendre en compte les modifications réglementaires rendant applicable le Rifseep aux cadres d'emplois suivants : conservateurs des bibliothèques, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires, assistants de conservation du patrimoine, médecins et ingénieurs en chef.

D'autre part, il convient de permettre l'attribution de la sujétion pour intérim d'un collègue ou d'un n+1 aux agents qui assurent cet interim, non seulement en cas de congé de maladie, mais également suite à un départ à la retraite.

L'ensemble de ces mesures prend effet au 1^{er} janvier 2020.

Par ailleurs, il est également proposé de compléter le document annexé à la délibération précitée du 30 novembre 2017 afin d'y mentionner des précisions concernant les modalités actuelles de mise en œuvre du Rifseep. Ces précisions portent sur les paragraphes suivants de l'annexe :

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

En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD) et de congé grave maladie (CGM) : l'IFSE est suspendue intégralement dès le 1^{er} jour d'arrêt.
L'agent en congé de maladie ordinaire et placé rétroactivement en CLM ou CLD, conserve la totalité des primes d'ores et déjà versées

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique : les montants des primes et indemnités

attribuées aux agents sont déterminés au prorata de la durée effective de service des agents concernés.

- Conditions de versement (CIA) :

Le CIA est versé sous réserve que l'agent soit recruté en vertu d'un motif permettant l'octroi du RIFSEEP et occupe effectivement un poste permanent au 1^{er} juin de l'année N-1 et ait fait l'objet d'un EPA, dans les conditions prévues par la procédure dédiée.

Le CIA étant 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, il est proposé de préciser que le versement se fait sur la base du statut de bénéficiaire et du grade détenu le 31 décembre de l'année n-1.

- Dispositions diverses :

Cas des agents en situation de mise à disposition sortante : l'agent placé en mise à disposition (MAD) demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

L'agent étant réputé occuper son emploi, la catégorisation de l'emploi de l'agent et le montant de son IFSE et CIA restent inchangés.

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

LE CONSEIL MUNICIPAL

La Commission des Finances et des Ressources entendue,

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 1^{er} 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 la délibération du Conseil Municipal en date du 5 juillet 2018 portant Régime indemnitaire des agents municipaux,

VU l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

VU l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique 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 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'avis du Comité Technique en date du 18 décembre 2019,

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

CONSIDERANT la nécessité de mettre à jour l'annexe "régime indemnitaire des agents municipaux" de la délibération du Conseil Municipal en date du 5 juillet 2018 portant Régime indemnitaire des agents municipaux,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ

DECIDE :

- **D'APPLIQUER** le RIFSEEP aux agents relevant des cadres d'emplois, suivants : conservateurs des bibliothèques, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires, assistants de conservation du patrimoine, médecins et ingénieurs en chef.
- **DE VERSER** une sujétion intérim aux agents qui assurent l'intérim d'un collègue ou d'un N+1 parti à la retraite ou absent pour raison de congé maladie et ce pour une période supérieure à trois mois.
- **DE DIRE** que ces mesures prendront effet au 1^{er} janvier 2020.
- **DE MODIFIER ET COMPLÉTER** en conséquence la délibération du Conseil Municipal en date du 5 juillet 2018 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 1 jointe 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» : 4.5 Régime indemnitaire

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 : 34 Absents : 21 Dont excusés : 13

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), et les conditions d'attribution et de réexamen sont celles de l'IFSE.

- 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 ou d'un collègue parti à la retraite ou 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 (validation de la Direction Générale, sur proposition du Directeur de service, au regard des missions assurées)
- 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 agent assermenté ayant pour mission principale de veiller au respect de la réglementation (sur proposition de la Direction Générale)

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.

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

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

En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD) et de congé grave maladie (CGM) : l'IFSE est suspendue intégralement dès le 1^{er} jour d'arrêt.

L'agent en congé de maladie ordinaire et placé rétroactivement en CLM ou CLD, conserve la totalité des primes d'ores et déjà versées

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.

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique : les montants des primes et indemnités attribuées aux agents sont déterminés au prorata de la durée effective de service des agents placés en temps partiel thérapeutique.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un maintien pour l'agent en attente d'affectation définitive (Evaluation en Milieu de Travail...) ou en préparation au reclassement sous réserve des droits statutaires à maladie.

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:

- repositionné ou reclassé
- affecté à un nouveau poste
- bénéficiant d'une promotion interne

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

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 l'agent soit recruté en vertu d'un motif permettant l'octroi du RIFSEEP et occupe effectivement un poste permanent au 1er juin de l'année N-1 et ait fait l'objet d'un EPA, dans les conditions prévues par la procédure dédiée.

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, et sur la base du statut de bénéficiaire et du grade détenu le 31 décembre 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)
- Congé de longue maladie (plein traitement et demi traitement)
- Congé longue durée (plein et demi traitement)
- Congé 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.

Enfin, exceptionnellement, pour faire face à des difficultés spécifiques de recrutements de nouveaux collaborateurs, une indemnité de compensation pourra être versée afin que ces nouveaux agents ne perdent pas en pouvoir d'achat au vu de leur ancienne situation.

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.

- Cas des agents en situation de mise à disposition sortante

L'agent placé en mise à disposition (MAD) demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

L'agent étant réputé occuper son emploi, la catégorisation de l'emploi de l'agent et le montant de son IFSE et CIA restent inchangés.

- 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

FILIERE Cadre d'emplois FPT	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	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	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	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 €
Adjoints administratifs	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
ANIMATION					
Animateurs	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 €
Adjoints d'animation	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
CULTURELLE					
Conservateurs du patrimoine	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 €
Conservateurs des bibliothèques	Arrêté du 14 mai 2018	Groupe 1	34 000 €	2 833 €	6 000 €
		Groupe 2	31 450 €	2 620 €	5 550 €
		Groupe 3	29 750 €	2 479 €	5 250 €
Attachés de conservation du patrimoine	Arrêté du 14 mai 2018	Groupe 1	29 750 €	2 479 €	5 250 €
		Groupe 2	27 200 €	2 266 €	4 800 €
Bibliothécaires	Arrêté du 14 mai 2018	Groupe 1	29 750 €	2 479 €	5 250 €
		Groupe 2	27 200 €	2 266 €	4 800 €
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Arrêté du 14 mai 2018	Groupe 1	16 720 €	1 393 €	2 280 €
		Groupe 2	14 960 €	1 246 €	2 040 €
Adjoints du patrimoine	Arrêté du 30 décembre 2016	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €

FILIÈRE Cadre d'emplois FPT	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
MEDICO-SOCIALE					
Médecins	Arrêté du 31 août 2018	Groupe 1	43 180 €	3 598€	7 620€
		Groupe 2	38 250 €	3 187€	6 750 €
		Groupe 3	29 495€	2 457€	5 250€
SOCIALE					
Conseillers socio- éducatifs	Arrêté du 3 juin 2015	Groupe 1	19 480 €	1 623 €	3 440 €
		Groupe 2	15 300 €	1 275 €	2 700 €
Assistants socio- éducatifs	Arrêté du 3 juin 2015	Groupe 1	11 970 €	998 €	1 630 €
		Groupe 2	10 560 €	880 €	1 440 €
Agents sociaux	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
Agents spécialisés des écoles maternelles		Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
SPORTIVE					
Éducateurs des A.P.S.	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 des A.P.S.	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
TECHNIQUE					
Ingénieurs en chef	Arrêté du 14 février 2019	Groupe 1	57 120€	4 760€	10 080€
		Groupe 2	49 980€	4 165€	8 820€
		Groupe 3	46 920€	3 910€	8 280€
		Groupe 4	42 330€	3 527€	7 470€
Agents de maîtrise	Arrêté du 16 juin 2017	Groupe 1	11 340 €	945 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	900 €	1 200 €
Adjoints techniques	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.

- IAT : décret n°2002-61 du 14 janvier 2002
- Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction : décret n°88-631 du 6 mai 1988

Filière sanitaire et sociale

- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues : décret n° 2006-1335 du 3 novembre 2006
- Indemnité de sujétions spéciales pour les sages-femmes, puéricultrices, infirmiers, cadres paramédicaux et auxiliaires 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
- 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 de service pour les sages-femmes, cadres paramédicaux, puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants et moniteurs éducateurs : décret n° 68-929 du 24 octobre 1968, décret 98-1057 du 16 novembre 1998
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou 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 spécifique pour les sages-femmes, puéricultrices, infirmiers et cadres paramédicaux: décret n°98-1057 du 16 novembre 1998

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

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

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 ou d'un collègue parti à la retraite ou 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.		
	50€/mois de remplacement	Annuelle
	100€/mois de remplacement	Annuelle
	150€/mois de remplacement	Annuelle
Remplacement d'un agent de catégorie C		
Remplacement d'un agent de catégorie B		
Remplacement d'un agent de catégorie A		
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 ayant pour mission principale de 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.