

Annexe 1

**REFERENCES REGLEMENTAIRES DES PRIMES ET INDEMNITES
PAR CADRE D'EMPLOIS**

Filière administrative					
Administrateurs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	49 980 €		
		Groupe 2	46 920 €		
		Groupe 3	42 330 €		
Attachés territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • 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 20/05/2014 • Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	36 210 €	22 310 €	6 390 €
		Groupe 2	32 130 €	17 205 €	5 670 €
		Groupe 3	25 500 €	14 320 €	4 500 €
Groupe 4	20 400 €	11 160 €	3 600 €		
Rédacteurs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	17 480 €	8 030 €	2 380 €
		Groupe 2	16 015 €	7 220 €	2 185 €
Groupe 3	14 650 €	6 670 €	1 995 €		
Adjoints administratifs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €		

Filière médico-technique					
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 8 avril 2019 portant application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	49 980 €		8 820 €
		Groupe 2	46 920 €		8 280 €
		Groupe 3	42 330 €		7 470 €
Techniciens paramédicaux territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Corps homologue transitoire 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	9 000 €	5 150 €	1 230 €
		Groupe 2	8 010 €	4 860 €	1 090 €
Filière médico-sociale					
Médecins territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 13 juillet 2018 pris pour l'application au corps des médecins inspecteurs de santé publique relevant du ministère des solidarités et de la santé des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	43 180 €		7 620 €
		Groupe 2	38 250 €		6 750 €
		Groupe 3	29 495 €		5 205 €
Psychologues territoriaux Sages-femmes territoriales Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux Cadres territoriaux de santé paramédicaux Puéricultrices cadres territoriaux de santé	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Corps homologue transitoire 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	25 500 €		4 500 €
		Groupe 2	20 400 €		3 600 €
Puéricultrices territoriales Infirmiers territoriaux en soins généraux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Corps homologue transitoire 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	19 480 €		3 440 €
		Groupe 2	15 300 €		2 700 €

Infirmiers territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Corps homologue transitoire 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA		
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service			
		Groupe 1	9 000 €	5 150 €	1 230 €		
		Groupe 2	8 010 €	4 860 €	1 090 €		
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Corps homologue transitoire 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA		
			Groupe 1	19 480 €		3 440 €	
			Groupe 2	15 300 €		2 700 €	
Filière sociale							
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA		
			Groupe 1	25 500 €		4 500 €	
			Groupe 2	20 400 €		3 600 €	
Assistants territoriaux socio-éducatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA		
			Groupe 1	19 480 €		3 440 €	
			Groupe 2	15 300 €		2 700 €	
Educateurs territoriaux des jeunes enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Corps homologue transitoire 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA		
			Groupe 1	14 000 €		1 680 €	
			Groupe 2	13 500 €		1 620 €	
			Groupe 3	13 000 €		1 560 €	
Moniteurs Educateurs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Corps homologue transitoire 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA		
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service			
			Groupe 1	9 000 €		5 150 €	1 230 €
		Groupe 2	8 010 €	4 860 €	1 090 €		

Filière culturelle					
Conservateurs territoriaux du patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> • 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 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	46 920 €	25 810 €	8 280 €
		Groupe 2	40 290 €	22 160 €	7 110 €
		Groupe 3	34 450 €	18 950 €	6 080 €
Groupe 4	31 450 €	17 298 €	5 550 €		
Conservateurs territoriaux de bibliothèques	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des conservateurs des bibliothèques relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Groupe 1	34 000 €	
		Groupe 2	31 450 €	5 550 €	
		Groupe 3	29 750 €	5 250 €	
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine Bibliothécaires territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Groupe 1	29 750 €	
		Groupe 2	27 200 €	4 800 €	
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires assistants spécialisés relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Groupe 1	16 720 €	
		Groupe 2	14 960 €	2 040 €	
Adjoints territoriaux du patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €		

Filière technique					
Ingénieurs en chef territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des monts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	57 120 €	42 840 €	10 080 €
		Groupe 2	49 980 €	37 490 €	8 820 €
		Groupe 3	46 920 €	35 190 €	8 280 €
Groupe 4	42 330 €	31 750 €	7 470 €		
Ingénieurs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur (services déconcentrés) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Corps homologue transitoire 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	36 210 €	22 310 €	6 390 €
		Groupe 2	32 130 €	17 205 €	5 670 €
Groupe 3	25 500 €	14 320 €	4 500 €		
Techniciens territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur (services déconcentrés) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Corps homologue transitoire 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	17 480 €	8 030 €	2 380 €
		Groupe 2	16 015 €	7 220 €	2 185 €
Groupe 3	14 650 €	6 670 €	1 995 €		
Agents territoriaux de maîtrise Adjoints techniques territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €		
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 2 novembre 2016 pris pour application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Corps homologue transitoire 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €		

<p>Les collaborateurs de cabinet</p>	<p>Les articles 7 à 9 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales déterminent les modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet. Le 1er alinéa de l'article 7 du présent décret dispose que la rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale dans la limite d'un plafond.</p> <p>Ainsi le montant des primes allouées au collaborateur de cabinet ne peut excéder 90 % du montant maximum du régime indemnitaire de la collectivité et servi au titulaire de l'emploi fonctionnel ou du grade de référence.</p>
---	---

Annexe 2

IFSE : Répartition des métiers de la Collectivité au sein des différents groupes de fonctions

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE A+			
Groupes de fonction	Métiers	Montant annuel cible d'IFSE	Montant mensuel cible d'IFSE
Groupe 1	Directeur Général des Services Directeur Général Adjoint	24 000 €	2 000 €
Groupe 2	Médecins Chefs de service Médecins Chef d'unité	14 400 €	1 200 €
Groupe 3	Directeur	13 200 €	1 100 €

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE A			
Groupes de fonction	Métiers	Montant annuel cible d'IFSE	Montant mensuel cible d'IFSE
Groupe 1	Directeur	13 200 €	1 100 €
Groupe 2	Directeur adjoint Chef de pôle Chef de service Médecin	10 800 €	900 €
Groupe 3	Chef de service adjoint Chef d'unité Chef d'unité adjoint Responsable de mission	6 960 €	580 €
Groupe 4	Archiviste Médiathécaire Chargé de mission Animateur coordonnateur Ingénieur environnement Chargé d'aménagement Chargé des affaires européennes et internationales Chargé d'opérations bâtiment Ingénieur génie civil Chargé de communication Consultant emploi Juriste Cadre des finances Chargé d'observation et d'évaluation Contrôleur de gestion Cadre du social Coordonateur technique Ingénieur informatique Travailleur médico-social Infirmier Ingénieur Hygiène et sécurité Psychologue Puéricultrice Responsable qualité LVD Sage-femme Travailleur social ASS en gérontologie ASS polyvalent Educateur internat Educateur de jeunes enfants Educateur à la parentalité	5 040 €	420 €

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE B			
Groupes de fonction	Métiers	Montant annuel cible d'IFSE	Montant mensuel cible d'IFSE
Groupe 1	Chef d'unité (dont les REER) Chef de service adjoint Chef d'unité adjoint Responsable de mission	6 960 €	580 €
Groupe 2	Technicien d'opération Educateur internat Secrétaire médico-sociale	4 860 €	405 €
Groupe 3	Assistant médiathécaire Instructeur comptable et Instructeur marché Responsable d'atelier Référént communication Technicien génie civil Instructeur des ressources humaines Graphiste Instructeur administratif Instructeur du secteur social Instructeur transports Photographe Assistant de direction Technicien environnement Garde barrage Technicien hygiène et sécurité Technicien de laboratoire Technicien logistique Technicien de maintenance des bâtiments Dessinateur Projeteur Technicien informatique Chef de cuisine catégorie B ou encadrant une équipe dans une restauration préparant au moins 50 000 repas par an	3 600 €	300 €

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE C			
Groupes de fonction	Métiers	Montant annuel cible d'IFSE	Montant mensuel cible d'IFSE
Groupe 1	Chef d'équipe Chef de cuisine Mécanicien Opérateur PC routier	3 420 €	285 €
Groupe 2	Agent de maintenance des bâtiments Assistant technique de laboratoire Conducteur d'engins Contrôleur technique Cuisinier Responsable de télérestauration Gestionnaire administratif Gestionnaire comptable Gestionnaire achats Gestionnaire génie civil Magasinier Assistant au Chef de service Secrétaire Veilleur de nuit	2 820 €	235 €
Groupe 3	Agent d'entretien Agent d'intendance Agent du courrier Agent d'accueil Agent imprimerie reprographie Coordinateur entretien des locaux Agent d'exploitation de la route Agent technique polyvalent Agent polyvalent des collèges Chauffeur Chauffeur de médiabus-magasinier Agent d'archives Aide médiathécaire	2 160 €	180 €

Les montants cible indiqués correspondent à ceux versés à un agent dont la quotité de travail est égale à 100 %

Séance du 11 décembre 2020

ANNEXE 3 - IFSE : SUJETIONS COMPLEMENTAIRES

Sujétion	Définition	Montant annuel brut	Montant mensuel brut
Tuteurs (reclassement professionnel, stagiaires, services civiques)	Sujétion attribuée à tous les tuteurs de personnes en situation de reclassement professionnel (Prise en compte de la sujétion pendant une période maximale d'1 an), tous les tuteurs de stagiaires soumis à un stage de plus de 8 semaines gratifié et à tous les tuteurs de services civiques. Pour les tuteurs de stagiaires, lorsque 2 tuteurs assurent chacun une partie de l'encadrement du stagiaire, cette sujétion est répartie par moitié entre les 2 tuteurs.	480 €*	40 €*
Assistant de prévention	Sujétion attribuée à tous les assistants de prévention dont la mission est d'être le relais de prévention chargé d'assister sa hiérarchie dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.	720 €*	60 €* *
Intervention exclusive sur le réseau routier 2X2 voies	Sujétion attribuée à tous les agents des routes qui sont en charge à 100 % de l'entretien des 2X2 voies.	2 400 €*	200 €* *
Intervention principale sur le réseau routier 2X2 voies	Sujétion attribuée aux agents des routes qui sont en charge à titre principal mais non exclusif de l'entretien des 2X2 voies.	900 €* *	75 €* *
Surveillance du réseau routier	Sujétion attribuée aux responsables d'intervention des agences territoriales routières ainsi qu'au personnel technique affecté à la COCR.	840 €*	70 €* *
Membre d'une équipe de remplacement	Sujétion attribuée à tous les agents membres des équipes de titulaires remplaçants (équipe administrative, médico-sociale, collèges, agent d'exploitation de la route) dont le cœur de métier est d'assurer des missions de remplacement qui nécessitent une mobilité quotidienne et de réelles capacités d'adaptation.	702 €*	60 €* *
Chef d'établissement et chef d'établissement adjoint	Sujétion accordée à tous les chefs d'établissement et leurs adjoints dont la mission est d'assurer la coordination de la sécurité des personnes et des biens, dans le ou les établissements dont ils ont la responsabilité.	960 €*	80 €* *
Disponibilité pendant l'heure méridienne	Sujétion accordée aux personnels des collèges restant à la disposition de l'établissement pendant la pause méridienne		
	niveau 1 : de 1 à 20 jours /an	81 €	
	niveau 2 : de 21 à 55 jours /an	243 €	
	niveau 3 : au-delà de 55 jours /an	918 €	
Remplacement d'un collègue absent	Sujétion attribuée : - aux agents qui assurent le remplacement d'un collègue absent pour une durée supérieure à 25 jours consécutifs (hors congés annuels) lorsque celui-ci ne fait pas l'objet d'un remplacement sur son poste ; - aux agents qui dans l'attente d'un prochain recrutement assurent le remplacement d'un collègue ou du responsable hiérarchique en cas de vacance de poste supérieure à 25 jours consécutifs ; - aux agents qui assurent temporairement les missions d'un collègue non remplacé absent pour congé exceptionnel (CET, congé bonifié) d'une durée supérieure à 25 jours consécutifs. Cette sujétion peut être répartie entre plusieurs collègues (maximum 10) lorsque ces derniers assurent chacun une partie de la charge de travail de l'agent absent. Le minimum d'attribution individuel de la sujétion est fixée à 10 % du montant prévu (150 €) Elle est versée sur la base d'un écrit précisant le nom de la personne remplacée et la durée établie par le supérieur hiérarchique. Elle est versée à l'issue du remplacement ou tous les 3 mois en cas d'absence longue.		150 €
Adjoint au responsable de restauration	Sujétion attribuée aux adjoints, aux responsables de restauration dont le poste occupé comporte en plus des missions quotidiennes, une mission de remplacement du responsable de restauration en cas d'absence pour le bon fonctionnement du service de restauration.	240 €* *	20 €* *
Responsable de restauration dans un établissement télé restauré	Sujétion attribuée aux agents d'entretien polyvalent faisant fonction, au vu de la fiche de poste, de responsables de restauration dans des établissements télé restaurés en liaison chaude ou en liaison froide au moment de la restauration.	240 €* *	20 €* *
Formateur interne	Sujétion attribuée à tous les formateurs interne qui réalisent, conformément aux dispositions prévues par le Règlement de la formation interne, des actions de formation à l'intention des agents de la collectivité. Le taux horaire valorise forfaitairement le temps de formation ainsi que le temps de préparation (supports et déroulés pédagogiques, création de tests, salle, réservation des engins et matériels), d'évaluation et de corrections, de déplacements pour disposer des engins et matériels		15€/h
Chauffeur poids lourd	Sujétion attribuée au personnel détenteur d'un permis poids lourd conduisant un poids lourd dans le cadre de l'exercice de ses missions au cours de l'année.	600 €* *	50 €* *
Auditeur interne	Sujétion attribuée à tous les auditeurs internes qui réalisent des missions d'audits selon le programme établi par le responsable qualité du domaine de certification.		15€/h

*Pour un agent ayant une cotité de travail égale à 100 %

Séance du 11 décembre 2020

Sujétion	Définition	Montant annuel brut
Régisseurs d'avances et de recettes	<p>Sujétion accordée aux agents exerçant la mission de régisseur d'avances et de recettes. Pour tenir compte des évolutions possibles du montant de régie géré ainsi que du nombre de jours de suppléance assurés, un état des lieux est fait une fois par an permettant d'actualiser le montant de la sujétion.</p> <p>Cette sujétion est également accordée au mandataire suppléant au prorata des remplacements effectués lors d'une absence prolongée du régisseur titulaire.</p> <p>Les fourchettes indiquées ci-dessous correspondent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les régisseurs d'avances : au montant maximum de l'avance pouvant être consentie - pour les régisseurs de recettes : au montant moyen des recettes encaissées mensuellement - pour les régisseurs d'avances et de recettes : au montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement 	
	Jusqu'à 4 600 euros	120 €
	De 4 601 à 7 600 euros	140 €
	De 7 601 à 12 200 euros	160 €
	De 12 201 à 18 000 euros	200 €
	De 18 001 à 38 000 euros	320 €
	De 38 001 à 53 000 euros	410 €
	De 53 001 à 76 000 euros	550 €
	De 76 001 à 150 000 euros	640 €
	De 150 001 à 300 000 euros	690 €
	De 300 001 à 760 000 euros	820 €
	De 760 001 à 1 500 000 euros	1 050 €
	Au-delà de 1 500 000 euros	46 € par tranche de 1 500 000 €

Annexe 4 :
PRINCIPES GENERAUX FONDANT LE REGIME INDEMNITAIRE APPLICABLE AUX
AGENTS DEPARTEMENTAUX

1. Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité et de mise à disposition auprès d'une autre structure ;
- les agents contractuels de droit public en contrat à durée déterminée ou indéterminée à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, en position d'activité et de mise à disposition auprès d'une autre structure recrutés sur emploi permanent ou non permanent, sans condition d'ancienneté.

Ne bénéficient pas de ce régime indemnitaire : les assistants familiaux, ces derniers disposant d'un mode de rémunération propre, les vacataires, les emplois aidés (CEC, CUI...), les stagiaires écoles, les services civiques, les apprentis et tout autre contrat de droit privé.

2. Parts et plafonds

Le nouveau régime indemnitaire est composé de deux parts distinctes :

- une indemnité mensuelle fixe liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise de l'agent (IFSE) ;
- un complément indemnitaire annuel variable lié à l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA).

Ce régime indemnitaire est exclusif de toutes autres primes ou indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu conformément à l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé.

Il se cumule avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA..) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, sujétions horaires...) ;
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- la prime de responsabilité ;
- les avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53.

L'annexe 1 présente les textes réglementaires de référence correspondant à chaque cadre d'emplois. Les montants maximums (plafonds) d'IFSE applicables aux agents de la collectivité sont déterminés dans la limite des plafonds réglementaires fixés pour chaque cadre d'emplois. Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

➤ L'IFSE

a. Les modalités de détermination des groupes de fonctions

Les fonctions sont réparties entre différents groupes au vu des critères professionnels suivants :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- les niveaux de responsabilité ;
- la technicité, l'expertise ou les qualifications requises pour l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières.

Le classement des emplois dans les différents groupes de fonctions est effectué à partir d'une analyse croisée de la base des emplois présents au sein de l'administration (intitulé des emplois, cotation, référentiel métier) et des fiches de poste.

Les groupes de fonctions et montants cible (= montant minimal d'IFSE) de l'IFSE, sont précisés en annexe 2. Ce montant cible d'IFSE affecté à chaque groupe de fonction est garanti à tous les agents occupant un emploi classé dans ce groupe de fonction.

Si de nouveaux métiers, non listés dans cette annexe, sont créés au sein de l'administration, le régime indemnitaire leur est étendu automatiquement selon leur catégorie hiérarchique et leurs fonctions et l'annexe 2 mise à jour et soumise à l'approbation de l'Assemblée dès sa prochaine réunion.

Les montants versés individuellement au titre de la fonction pourront varier, dans la limite des plafonds réglementaires, en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent ou de sujétions complémentaires auxquelles il est soumis.

→ La prise en compte de l'expérience professionnelle :

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose notamment sur :

- l'élargissement des compétences ;
- l'approfondissement des savoirs ;
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Au sein du Département du Haut-Rhin, il est proposé de valoriser l'expérience professionnelle pour répondre aux deux objectifs suivants.

D'une part, permettre à la collectivité d'être attractive et de recruter les meilleurs collaborateurs sur ses postes vacants. Dans ce cas, il pourra être tenu compte de l'expérience acquise ainsi que du diplôme détenu par le candidat pour lui attribuer une IFSE d'un montant supérieur au montant cible fixé par la délibération, cela dans la limite des plafonds réglementaires.

D'autre part, encourager la montée en compétences des personnels tout en maîtrisant la masse salariale. A ce titre, l'IFSE versée aux agents comptabilisant dix années de services révolues au sein de la fonction publique au premier janvier de l'année pourra être modulée sur la base des deux critères exposés ci-après :

- l'élargissement des compétences
- l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures.

Dans ce cadre, l'IFSE pourra varier entre 6.5 € et 67.5 € bruts mensuels selon l'évaluation de ces critères, dans la limite des plafonds réglementaires.

→ Les sujétions complémentaires :

Une bonification liée à l'exercice de missions ou sujétions complémentaires énoncées à l'annexe 3 est versée aux agents concernés.

Le montant de cette bonification est fonction de la durée de l'exercice de la mission sur l'année ou du temps d'application de la sujétion ainsi que pour celles assorties d'un astérisque de la quotité de travail de l'agent.

Cette bonification fait l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire.

b. Les modalités de versement de l'IFSE

Le versement de l'IFSE s'opère de manière mensuelle après attribution individuelle du régime indemnitaire par arrêté de la Présidence dans la limite des conditions définies par la délibération.

Son montant est proratisé en fonction :

- du taux de paie pour les agents à temps partiel et à temps non complet ;
- du taux d'emploi pour les bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique ;
- du temps de présence.

Les collaborateurs des groupes d'élus perçoivent le régime indemnitaire associé aux fonctions exercées.

Les représentants syndicaux déchargés totalement ou consacrant l'intégralité de leur temps de travail à l'activité syndicale continuent de relever du groupe de fonctions qui était le leur précédemment à l'exercice de cette activité syndicale.

Les personnels bénéficiaires d'une période de préparation au reclassement en application du décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 perçoivent le régime indemnitaire cible du groupe de fonctions auquel ils appartenaient avant le bénéfice de ce dispositif.

Dans le cas d'un reclassement pour inaptitude physique dans un emploi relevant d'un groupe de fonction inférieur, les personnels conservent le montant indemnitaire correspondant à leurs précédentes fonctions.

Les personnels bénéficiaires d'un congé de formation professionnelle ou suspendus de leurs fonctions à titre conservatoire dans le cadre pré-disciplinaire, ne perçoivent aucun régime indemnitaire.

Toutefois, la part complémentaire d'IFSE liée à la sujétion « Régisseurs d'avances et de recettes » est versée une seule fois par an afin d'actualiser le montant de la régie réellement géré en cas d'évolution de son montant durant l'année. Elle sera notifiée par voie d'arrêté individuel. Cette sujétion prendra fin dès que l'agent n'assurera plus la gestion d'une régie. Elle est également accordée au mandataire suppléant au prorata des remplacements effectués lors d'une absence prolongée du régisseur titulaire.

c. Les modalités de révision de l'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, sans réévaluation obligatoire :

- en cas de changement de fonction ;
- en cas de changement de grade ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Ce réexamen s'effectue tous les quatre ans pour l'ensemble des agents quel que soit la situation individuelle de l'agent.

Lors de la mise en place de l'IFSE, les agents se sont vus maintenir à titre individuel, le niveau indemnitaire annuel dont ils bénéficiaient en application des dispositions indemnitaires antérieures lorsque ce montant se trouvait diminué suite à la mise en place du nouveau régime indemnitaire. Ce maintien est garanti sauf mobilité volontaire vers un métier relevant d'un groupe de fonction inférieur.

Ce maintien exclut :

- la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;
- le supplément familial de traitement (SFT) ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation (indemnité de travail de dimanche et jours fériés, indemnité de sujétions horaires...) ;
- les indemnités liées au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires ...).

Lors d'une réintégration après congé parental, l'agent se voit maintenir le niveau indemnitaire perçu avant son départ en congé parental si le montant cible de l'IFSE de son groupe de fonction est inférieur à ce dernier.

➤ Le CIA

La prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir d'un agent se traduit par le versement d'un complément indemnitaire variable dès lors que l'évaluation de l'agent au titre de l'année N-1 fait état d'une appréciation générale sur sa valeur professionnelle suivante : agent largement adapté, adapté ou en cours d'adaptation au poste.

Les agents éligibles sont les agents titulaires et stagiaires ainsi que les agents contractuels de droit public présents depuis au moins 6 mois dans la collectivité au 1^{er} janvier de l'année N. Pour l'appréciation de cette durée, l'ensemble des services de droit public accomplis sur l'année N-1 sont pris en compte même s'ils le sont d'une manière discontinuée.

Les représentants syndicaux soumis à un entretien annuel de suivi ou un entretien annuel d'accompagnement bénéficieront également de ce complément au titre de leur engagement syndical.

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite des montants annuels maximums définis en annexe 1.

Les montants maximums (plafonds) de CIA applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds réglementaires fixés pour chaque cadre d'emplois. Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Le CIA attribué individuellement est déterminé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels annuels et selon les possibilités financières de la collectivité. Lorsqu'il est attribué, le montant minimum garanti est de 200 € par agent.

Le CIA fait l'objet d'un versement en une ou plusieurs fois à l'issue de la campagne des entretiens professionnels.

Son versement est conditionné par la réception de la fiche d'entretien professionnel par la Direction des Ressources Humaines. Le montant du CIA est notifié individuellement par voie d'arrêté.

Le CIA peut être versé dès la première année de service dans la collectivité, sous réserve que le bénéficiaire n'ait pas été absent plus de 6 mois l'année N-1 et ait fait l'objet d'un entretien professionnel annuel.

Le versement aura lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Dans la mesure où l'objet de ce complément est de reconnaître l'engagement professionnel, le CIA ne fait l'objet d'aucune proratisation au temps de présence ou taux d'emploi.

Seuls les agents présents le mois du versement annuel peuvent prétendre à l'attribution du CIA.

3. Primes cumulables avec le RIFSEEP

Ce nouveau dispositif ne fait pas obstacle au maintien des avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 visée ci-dessus.

Il est en outre cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA..) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, sujétions horaires...) ;
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés ;
- la prime de responsabilité.

4. Retenues pour absentéisme

Outre l'application de la journée de carence, sont mises en œuvre les dispositions issues du 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 à savoir :

- maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, de congé pour accident de service et maladie professionnelle, de congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- suppression du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

En contrepartie, dans les cas d'un placement rétroactif en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, les sommes versées au titre du précédent congé ne font plus l'objet d'une récupération.

Ces retenues sont opérées sur l'ensemble des éléments constituant le régime indemnitaire (IFSE, Sujétions complémentaires) à l'exclusion du CIA.

En revanche, la prime de fin d'année versée au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 reste soumise à la retenue d'1/360^{ème} dès le premier jour d'absence. Pour cette prime, une demi-journée de maladie est considérée comme une journée pleine à l'exception des demi-journées d'absence pour enfant malade.

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption, les congés pré et post natal, les maladies avec hospitalisation et les arrêts maladie imputables au service ne donnent pas lieu à déduction.

5. Autres indemnités mises en place

Outre le RIFSEEP, le régime indemnitaire départemental est complété par les indemnités et primes figurant ci-après :

1. L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)

En application du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux agents relevant des catégories C et B dès lors qu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées à la demande expresse du chef de service, dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Par principe, les heures supplémentaires effectuées font l'objet en priorité d'un repos compensateur dans les limites fixées par les délibérations relatives à l'organisation du temps de travail au sein de l'Administration départementale. Elles donnent lieu à titre exceptionnel au versement d'I.H.T.S.

Les heures supplémentaires peuvent également être rémunérées par le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires, selon la réglementation en vigueur à la date de leur réalisation.

Lorsqu'elles sont récupérées, les heures supplémentaires effectuées par les agents soumis au règlement du temps de travail de droit commun, donnent lieu à un repos compensateur dans les conditions suivantes :

- une heure supplémentaire un jour ouvrable (du lundi au samedi) : repos compensateur d'une heure et quinze minutes ;
- une heure supplémentaire de jour le dimanche ou un jour férié (de 7 heures à 22 heures) : repos compensateur de deux heures ;
- une heure supplémentaire de nuit du lundi au dimanche (de 22 heures à 7 heures) : repos compensateur de deux heures et trente minutes.

Pour les agents régis par un règlement du temps de travail spécifique, il est fait application, le cas échéant, des modalités de compensation prévues par ce dernier.

Le nombre d'heures supplémentaires est plafonné à 25 heures par mois. Ce plafond inclut les heures supplémentaires de semaine, de nuit, de dimanche et de jour férié. Ce maximum est proratisé, en fonction de la quotité de temps de travail pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel.

Pour les agents médico-sociaux auxquels l'octroi est fondé sur les dispositions applicables à la Fonction Publique Hospitalière, il est fait application du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 ; la limite mensuelle d'heures supplémentaires est fixée à 20 heures.

Sont néanmoins autorisés à déroger au contingent mensuel des 25 heures supplémentaires eu égard à la nature des fonctions exercées, les personnels suivants :

- les équipes de gestion des salles de réunion et les régisseurs audio-visuels ;
- les équipes chargées de l'entretien et de l'exploitation du réseau routier ;
- les chauffeurs du Cabinet.

Peuvent, le cas échéant, bénéficier de l'indemnisation d'heures supplémentaires au travers de l'IHTS, les personnels titulaires, stagiaires et contractuels à temps complet appartenant aux cadres d'emplois suivants :

FILIERE ADMINISTRATIVE

- cadre d'emplois des rédacteurs
- cadre d'emplois des adjoints administratifs

FILIERE TECHNIQUE

- cadre d'emplois des techniciens
- cadre d'emplois des agents de maîtrise
- cadre d'emplois des adjoints techniques
- cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement

FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

- cadre d'emplois des puéricultrices
- cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux
- cadre d'emplois des infirmiers
- cadre d'emplois des techniciens paramédicaux
- cadre d'emplois des moniteurs éducateurs
- cadre d'emplois des agents sociaux

FILIERE CULTURELLE

- cadre d'emplois des assistants de conservation
- cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

FILIERE SPORTIVE

- cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives
- cadre d'emplois des opérateurs des activités physiques et sportives

Les agents employés à temps partiel et à temps non complet sont soumis à un mode particulier de calcul des IHTS :

- Pour les agents à temps partiel, il est fait application de l'article 3 du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 modifié.
- Pour les agents à temps non complet, tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas le temps de travail d'un agent à temps complet (heures dites complémentaires), elles sont rémunérées sur une base horaire résultant d'une proratisation du traitement. Au-delà, le montant est calculé conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

2. La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

En application du décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié, une prime de responsabilité est accordée au Directeur Général des Services.

Cette prime est versée mensuellement. Son montant est déterminé par application d'un pourcentage au traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris), fixé à 15 % maximum.

3. L'indemnité de sujétions horaires

Cette indemnité prévue par le décret n° 2002-532 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une Indemnité de Sujétions Horaires à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement vise à compenser les sujétions liées à une organisation du travail qui implique :

- des vacations au moins égales à six heures de temps de travail effectif continu par vacation ;
- et/ou un cycle de travail comportant des heures décalées : 18 h - 7 h en semaine, du vendredi 18 h au lundi 7 h, le week-end et de 18 h à 7 h les jours fériés.

Les bénéficiaires de cette prime doivent remplir deux conditions cumulatives :

- être affectés à des fonctions d'exploitation, d'entretien et de travaux sur la voirie ou participer à un service de permanence continue visant à assurer la gestion d'un centre opérationnel de veille et d'alerte ;
- relever des cadres d'emplois de technicien, agent de maîtrise ou adjoint technique.

Les attributions individuelles comprennent deux parts :

- une première part déterminée en fonction du nombre de vacations de travail effectif continues d'une durée d'au moins six heures ;
- une seconde part au titre des heures décalées.

Si l'agent subit ces deux contraintes de manière cumulative, il peut bénéficier des deux parts de cette indemnité.

Les montants de la première part relative aux vacations continues d'au moins six heures ainsi que les taux de bonification de la seconde part relative aux horaires décalés sont fixés par un arrêté ministériel du 27 décembre 2006.

Il est fait application des montants, taux de bonification ainsi que des modalités de calcul mentionnées au décret du 16 avril 2002 susvisé. Ces taux se cumulent entre eux.

L'indemnisation des bonifications peut être remplacée, en tout ou partie, par une compensation en temps, les catégories d'heures décalées étant affectées des mêmes coefficients.

4. L'indemnité d'astreinte et d'intervention

Par diverses délibérations, l'assemblée départementale a, après avis du Comité technique paritaire, déterminé les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

Les modalités d'indemnisation ou de compensation en temps de ces astreintes et des interventions assurées durant ces dernières sont celles énoncées par les dispositions réglementaires suivantes :

- Pour les personnels relevant de la filière technique :

- Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;
 - Arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.
- Pour les personnels relevant des autres filières :
- Décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;
 - Arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'Intérieur.

L'indemnité d'astreinte et l'indemnité d'intervention ou leur compensation en temps ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation d'un emploi fonctionnel administratif de direction.

La rémunération et la compensation en temps des astreintes et interventions sont exclusives l'une de l'autre. Il est donné compétence à l'autorité territoriale pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités.

5. L'indemnité horaire pour travail normal de nuit

Cette indemnité est versée sur la base des décrets n° 61-467 du 10 mai 1961 et n° 76-208 du 24 février 1976 et de l'arrêté du 30 août 2001 aux agents qui accomplissent un service normal de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin dans le cadre de leur cycle normal de travail.

A ce jour le montant de référence de cette indemnité est de 0,17 € par heure.

Ce montant peut être porté à 0,80 € par heure pour les agents fournissant un travail intensif. La notion de travail intensif s'entend de celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

Le crédit global affecté à cette indemnité est calculé sur la base du taux moyen multiplié par le nombre de bénéficiaires.

6. L'indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés

Cette indemnité horaire de 0,74 € est versée en application des arrêtés ministériels du 19 août 1975 et 31 décembre 1992 aux agents titulaires, stagiaires ou contractuels appelés à assurer leur service le dimanche et les jours fériés entre 6 heures et 21 heures, dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Le bénéfice de cette indemnité est exclusif pour la même période de toute rémunération horaire pour travaux supplémentaires ou de toute autre indemnité attribuée au même titre.

Le montant des indemnités suit automatiquement les revalorisations ministérielles correspondantes.