DEPARTEMENT DE LA REUNION
COMMUNE DE SALAZIE

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE 09 AVRIL 2024

AFFAIRE N°2024-CM/045 : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) ET PRIMES CUMULABLES

Le Maire certifie que la liste des délibérations a été affichée le 10 avril 2024.

La convocation du conseil municipal avait été faite le 28 mars 2024.

Le nombre des membres en exercice : 29

Présents : 25
Absents : 04
Représentés : 02
Total des votes : 27

Le Maire,

Sidoleine PAPAYA

L'an deux mille vingt-quatre, le 09 avril à 17h10, le conseil municipal s'est réuni dans la salle du conseil à l'Hôtel de Ville de Salazie, sous la présidence de Madame PAPAYA Sidoleine.

Présents : PAPAYA Sidoleine - DAMOUR Marcel Gérard – VIADERE Marie Ange – MAILLOT Yann Thierry - ELISABETH Marie Jeanne – PAUSE Jean Claude - GEVIA Marie Catherine - MOREAU Jules Mario – HOAREAU Marie Nathalie – FOUASSIN Stéphane - CHARLEMAGNE Jules Thierry – TECHER Paulin - MAZAGRAN Daniella Marie-Line – GARRYER Patrick François – SINAPIN Marie Jacqueline – DE LAMOTHE Jean Bernard – BOYER Laurent - RAYAPIN Marie Kenny - TECHER Sophie – ROBERT Laurencine – LUCILLY Harry – BRANCALIN Sandrine – FANNIO Anaïs – ECLAPIER Eric – SISAHAYE Teddy.

Absents : PADRE Hermina - ELISABETH Vincent - ELISABETH Karine – PAPAYA Mélissa.

Ont voté par procuration : PADRE Hermina (procuration donnée à FANNIO Anaïs) - ELISABETH Vincent (procuration donnée à PAPAYA Sidoleine).

Secrétaire de séance : FANNIO Anaïs.

LE QUORUM ETANT ATTEINT LE CONSEIL MUNICIPAL PEUT VALABLEMENT DELIBERER

Publiée le 19.04.2024

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-045-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

IL EST EXPOSE AU CONSEIL MUNICIPAL :

Afin de satisfaire aux obligations réglementaires, il convient d'apporter des précisions sur les critères de rattachement aux groupes de fonctions, qui ne figuraient pas dans la délibération précédente. Des groupes de fonctions « sans encadrement » ont été ajoutés aux catégories A et B, ainsi que la révision des intitulés des groupes de fonctions afin de les faire coïncider avec l'organisation des services.
Les montants plafonds du CIA ont été révisés afin de permettre le versement effectif de ce complément indemnitaire.

I. Le RIFSEEP

Par délibération 2017-CM/072, la collectivité a adopté le Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Afin d'attribuer le RIFSEEP, chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon des critères professionnels. A chaque groupe de fonctions, correspond un montant maximal de RIFSEEP, n'excédant pas les plafonds des groupes de fonctions de l'Etat.

Afin de tenir compte des évolutions récentes de l'organigramme de la collectivité, il est proposé :
- d'adapter les groupes de fonction par cadre d'emploi à notre collectivité
- de préciser les critères de rattachement à un groupe de fonctions.

Ces modifications n'entraînent pas de changement dans l'attribution individuelle actuelle du RIFSEEP aux agents de la collectivité.
Le RIFSEEP se compose de deux parts cumulables :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** tenant compte :
  - d'une part, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions
  - d'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique.
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)**, qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : il est en principe lié à l'évaluation professionnelle.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

ARTICLE 1 – BÉNÉFICIAIRES

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel (rappel : possibilité de ne pas verser de régime indemnitaire aux agents contractuels de droit public ou d'en conditionner le versement à des critères tels que l'ancienneté de l'agent ou l'occupation d'un emploi permanent du tableau des effectifs).

Modalités ou retenues pour absence

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-045-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels à titre individuel en application de l'article 88 alinéa 3 de la loi 84 -53 du 26 janvier 1984. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

ARTICLE 2 – L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

1) LE PRINCIPE

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

2) LA DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

a. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Responsabilité d'encadrement ;
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
- Responsabilité de coordination ;
- Responsabilité de projet ou d'opération ;
- Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc...) ;
- Influence du poste sur les résultats, etc.

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-045-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

b. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maitrise, expertise) ;
- Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
- Niveau de qualification requis ;
- Temps d'adaptation ;
- Difficulté (exécution simple ou interprétation) ;
- Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
- Initiative ;
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
- Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
- Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) etc...

c. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Vigilance ;
- Risques d'accident ;
- Risques d'agression verbale et/ou physique
- Risques de maladie ;
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- Valeur des dommages ;
- Responsabilité financière ;
- Responsabilité juridique ;
- Effort physique ;
- Tension mentale, nerveuse ;
- Confidentialité ;
- Travail isolé (exemple : gardien de salle) ;
- Travail posté (exemple : agent d'accueil) ;
- Relations internes ;
- Relations externes ;
- Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement) ;
- Facteurs de perturbation ;
- Valorisation contextuelle sur une période ponctuelle etc.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant à l'annexe 1 de la présente délibération.
Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

3) ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale par arrêté.
Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-045-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.
Les montants de l'IFSE sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc...) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...) ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat etc... .

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Conformément à l'article 3 du Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion ;
- Dans un délai de 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade.

Le réexamen de l'IFSE n'implique pas revalorisation systématique. La situation de l'agent est étudiée et il appartient à l'autorité territoriale de décider de la majoration, du maintien ou de la minoration du régime indemnitaire de l'agent eu égard à sa situation particulière.

4) PERIODICITE ET MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

Les montants de l'IFSE sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Montants de référence :

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-045-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

La fixation des groupes par catégorie, postes et cadre d'emplois, ainsi que les montants maximums annuels qui sont à retenir se trouvent en annexe 1.

ARTICLE 3 : Le complément indemnitaire annuel (CIA)

1) LE PRINCIPE

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Si la mise en place du CIA est obligatoire, il est souligné que son versement est facultatif. Le CIA est une part facultative et variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le versement du CIA, lorsqu'il a lieu, n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

Sur décision de l'autorité territoriale, un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Le cas échéant, le montant alors attribué sera apprécié au moment de l'évaluation professionnelle de l'agent par son supérieur hiérarchique direct. En cas de manquement grave dans la manière de servir d'un agent, l'autorité territoriale pourra, de manière dérogatoire, se substituer au supérieur hiérarchique direct sur l'appréciation relative à la manière de servir de cet agent. L'autorité, dans ce cas exceptionnel, ne pourra alors que revoir à la baisse la notation sur la manière de servir de l'agent.

2) LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA

Le montant plafond du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE, à savoir par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 1 de la présente délibération. **Ces montants n'excèdent pas les plafonds réglementaires applicables aux fonctionnaires d'État.**

3) ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.
Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.
Ces plafonds sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.
Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-045-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

a. Critères de versement

Le CIA est versé en fonction :

- de la manière de servir
- de l'engagement professionnel de l'agent :efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs, compétences professionnelles

Ces critères seront appréciés lors de l'entretien professionnel annuel. L'évaluation du CIA se fera en fonction des appréciations obtenues lors de l'entretien professionnel. L'agent n'ayant pas été évalué au titre d'une année N ne pourra pas percevoir de CIA au titre de l'année N. Les évaluations professionnelles d'une année N intervenant en année N+1, le CIA sera fixé par arrêté et versé au titre de l'année N en année N+1.

b. La pondération des critères d'attribution individuelle

Une pondération de ces critères est fixée à hauteur de :

- 50 % pour le critère relatif à la manière de servir
- 50 % pour le critère relatif à l'engagement professionnel de l'agent

Le CIA sera ainsi déterminé en application de la grille d'évaluation suivante par le supérieur hiérarchique direct de l'agent :

Critères	**Non acquis ou non atteint**	**En cours d'acquisition ou de réalisation**	**Acquis ou atteint**	**Maîtrise totale ou objectifs dépassés**	**Montant (en fonction du plafond appliqué)**
Pondération	**0 %**	**35 %**	**85 %**	**100%**	**Plafond : .....€**
MANIERE DE SERVIR Fiabilité et qualité du travail effectué					
ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (sur la base de l'entretien professionnel de l'année n-1) Réalisation des objectifs/implication dans le travail/ adaptabilité…					
MOYENNE (montant total à attribuer à l'agent)					

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-045-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

4) PERIODICITE ET MODALITES DE VERSEMENT DU CIA

Lorsqu'il sera mis en œuvre, le CIA sera versé annuellement. Il sera proratisé en fonction du temps de travail.

a. Les absences

Le CIA ne sera pas versé en cas d'indisponibilité impliquant une absence continue supérieure à 3 mois sur une période d'une année calendaire.

b. Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

La part CIA **n'excède pas :**

- **15 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie A**
- **12 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie B**
- **10 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie C.**

En toute hypothèse, la somme des deux parts n'excède pas le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

***

II. Les primes complémentaires autorisées et cumulables avec le RIFSEEP

Les indemnités et bonification autorisées et cumulables avec le RIFSEEP sont les suivantes :

- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés (toutes filières);
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI);
- L'indemnisation des frais de mission (frais de déplacement,...);
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle, etc)
- La « PREAD », dite *prime de responsabilité des emplois administratifs de direction* instituée par le décret n°88-631 du 6 mai 1988 : attribution d'un taux de 15% du traitement soumis à retenue pour pension ;
- Les indemnités liées à des sujétions particulières (astreintes, indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)...).

A propos des heures supplémentaires, **en référence à la circulaire ministérielle du 11 octobre 2002** publiée en application du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, **un repos compensateur sera attribué à l'agent qui aura réalisé des heures supplémentaires dans l'exercice des missions qui lui sont confiées.**

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-045-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

Toutefois, dans des cas **exceptionnels et spécifiques** qui relèvent de la compétence discrétionnaire de l'autorité territoriale, la réalisation d'heures supplémentaires pourra donner lieu à indemnisation, dans les conditions cumulatives suivantes :

- l'existence d'un arrêté individuel signé de l'autorité territoriale, autorisant l'agent à percevoir l'IHTS,
- un état récapitulatif précisant les jours, heures, motifs des travaux supplémentaires, dressé par le supérieur hiérarchique, qui devra par ailleurs en contrôler la réalisation.

En tout état de cause, une même heure supplémentaire **ne peut donner lieu** à la fois à repos compensateur et à indemnisation.
Enfin, l'indemnité d'astreinte n'est pas compatible avec l'IHTS.

LE CONSEIL MUNICIPAL :

Vu l'article L 712-1 du Code général de la Fonction Publique,
Vu les articles L 714-4 à L 714-13 du Code général de la Fonction Publique,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,
Vu les arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015,
Vu la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la fonction publique d'Etat,
Vu les codes généraux des collectivités territoriales et de la fonction publique,
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 28 mars 2024 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités,

DECIDE :

Après avoir délibéré, **à l'unanimité (27 voix pour)** :

ARTICLE 1 :

- **D'instituer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, selon les modalités ci-dessus énoncées et en annexe 1 de la présente délibération.**

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-045-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

ARTICLE 2 :

- **D'approuver l'attribution des indemnités et bonification cumulables avec le RIFSEEP, telles que mentionnées dans la présente délibération, dans le respect des conditions d'attribution prévues par les lois et règlements qui les régissent.**

ARTICLE 3 :

- **D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus et en annexe 1 de la présente.**
- **D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel et selon les principes et plafonds exposés dans la présente, le montant du CIA à attribuer par agent à compter de 2024 au titre de la campagne d'évaluations professionnelles de l'année 2023.**

ARTICLE 4 :

- **De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.**

ARTICLE 5 :

- **Les délibérations 2017 CM/072 et 2022-CM/082 sont abrogées.**

ARTICLE 6 :

- **D'autoriser le Maire ou un adjoint délégué à signer tout document se rapportant à cette affaire.**

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours dans un délai de deux mois devant le tribunal administratif de Saint-Denis à compter de sa publication et sa réception par les services du contrôle de légalité.

.....

.....

Ont signé au registre des délibérations :

Le secrétaire de séance,

FANNIO Anaïs

Pour copie conforme
Le Maire,

MAIRIE DE SALAZIE
Ile de la Réunion

Sidoleine PAPAYA

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-045-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024

Annexe 1

Catégorie A : Attachés territoriaux/ingénieurs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Direction Générale	36 210 €	2000 €
Groupe 2	Direction de pôle, d'axe	32 130 €	1000 €
Groupe 3	Chef de service ou de structure (+ de 10 personnes)	25 500 €	700 €
Groupe 4	Chargé de missions/ chef de projet/ Responsable de service (- 10 personnes)	20 400 €	500 €
Groupe 5	Sans encadrement	9 000 €	220 €

Catégorie B : Rédacteurs / Educateurs des APS / Animateurs/ Techniciens

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Chef de service ou de structure (+ de 10 personnes)	17 480 €	600 €
Groupe 2	Poste de coordonnateur/ responsable de service (- de 10 personnes)	16 015 €	450 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise	14 650 €	350 €
Groupe 4	Sans encadrement	6 000 €	220 €

Catégorie C : Adjoints administratifs / Adjoints techniques / ATSEM / Agents de maîtrise / Opérateur des APS / Adjoint d'animation/ Agents de police municipale

Groupe	Emplois	Montant maximal annuel	
		IFSE	CIA
Groupe 1	Coordonnateur administratif, technique/ responsable de service (+ 10 personnes)	11 340 €	600 €
Groupe 2	Coordonnateur / Responsable de service (-10 personnes) / chef d'équipe (+ 10 personnes)	10 800 €	400 €
Groupe 3	Chef d'équipe – de 10 personnes	7 000 €	300 €
Groupe 4	Sans encadrement	4 000 €	220 €

Accusé de réception en préfecture
974-219740214-20240409-2024-CM-045-DE
Date de télétransmission : 17/04/2024
Date de réception préfecture : 17/04/2024