

République Française



COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE CRUSEILLES

LE 28 NOVEMBRE 2023

Le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes du Pays de Cruseilles, dûment convoqué le mercredi 22 novembre 2023, s'est réuni dans la salle consulaire de la Communauté de Communes du Pays de Cruseilles – 268, route du Suet - 74350 CRUSEILLES, sous la présidence de M. Xavier BRAND, Président

Etaient présents ou représentés :

Commune d'Allonzier la Caille

M. Jean-Pierre CAUQUOZ, Mme Claire MEGARD, Mme Catherine SGRAZZUTTI, Mme Cécilia HORCKMANS

Commune de Cercier

M. Patrice PRIMAULT

Commune de Cernex

M. Vincent TISSOT

Commune de Copponex

M. Julian MARTINEZ, Mme Geneviève NIER

Commune de Cruseilles

Mme Sylvie MERMILLOD, M. Claude ANTONIELLO, Mme Sonia EICHLER,
M. Bernard DESBIOLLES, Mme Valérie PERAY, M. Nathan JACQUET,
Mme Chrystel BUFFARD, M. Jérôme JONFAL *procuration*, M. Jean PALLUD

Commune de Cuvat

Mme Julie MONTCOUQUIOL, M. Philippe CLERJON

Commune du Sappey

M. Pierre GAL

Commune de Menthonnex en Bornes

M. Guy DEMOLIS, Mme Nathalie HENRY

Commune de Villy le Bouveret

M. Jean-Marc BOUCHET

Commune de Saint-Blaise

Mme Christine MEGEVAND, *procuration*

Commune de Vovray-en-Bornes

M. Xavier BRAND

Quorum : nombre total de délégués en exercice 28 ; présents ou représentés : 25 Absents : 3

Secrétaire de séance : Mme Sylvie MERMILLOD

Date d'affichage : 30 NOV. 2023

OBJET : MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.) INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.) ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.) INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.) ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.714-1 et suivants relatifs aux régimes indemnitaires,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du CGFP,

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 la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 5 octobre 2023 pris en application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 novembre 2023 relatif au RIFSEEP,

Considérant ce qui suit :

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour différents cadres d'emplois.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 procède à la création d'équivalences pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

2023-119 DRH/ MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.) INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.) ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes, la nature, les conditions d'attribution et les plafonds applicables aux agents concernés, il est proposé d'instituer le nouveau régime indemnitaire selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat,

Monsieur Président informe l'assemblée que le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- Une part fixe : **indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)** qui correspond à une prime relative aux responsabilités professionnelles et aux missions exercées.
- Une part variable : **complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).**

Le RIFSEEP avait été institué sur la Communauté de Communes du Pays de Cruseilles par délibération du 12 décembre 2016, puis étendu à différents types de métiers en fonction des évolutions réglementaires et des besoins propres à son personnel, notamment lors des conseils communautaires du 18 décembre 2018, 25 février 2021, 29 septembre 2022.

Monsieur le Président propose de mettre à jour les montants maximum plafonds IFSE suite à la parution de l'arrêté du 5 octobre 2023 et de faire évoluer les montants et les conditions d'attribution du CIA. Il précise que les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, par arrêté individuel, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100 %.

Le montant versé au titre du CIA ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Il invite les membres du Conseil Communautaire à se prononcer sur les modifications relatives à la mise en place du RIFSEEP, étant entendu que l'ensemble des dispositions existantes quant à ce régime indemnitaire sont jointes à cette délibération pour mémoire,

**Le Conseil Communautaire
de la Communauté de Communes du Pays de Cruseilles,
entendu l'exposé du Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité**

- ➔ **ABROGE** la délibération n°2022-85 en date du 29 septembre 2022 à compter du 1^{er} décembre 2023, selon les dispositions ci-dessus
- ➔ **APPROUVE** la modification du RIFSEEP tel que proposé et faisant évoluer les montants et les conditions d'attribution du CIA
- ➔ **CONSTATE** que les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire sont inscrits au budget

La Secrétaire de Séance
Sylvie MERMILLOD



Le Président
Xavier BRAND



Acte certifié exécutoire le :

30 NOV. 2023



REGIME INDEMNITAIRE DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE CRUSEILLES (R.I.F.S.E.E.P : I.F.S.E et C.I.A.)

Mise à jour du 1^{er} décembre 2023

Monsieur le Président précise que le régime indemnitaire de la CCPC s'appliquera dorénavant comme suit :

DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

LES BENEFICIAIRES

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non-complet ou à temps partiel ;
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non-complet ou à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public, à temps complet, non-complet ou à temps partiel.

En revanche, sont exclus du bénéfice du régime indemnitaire défini ci-après :

- Les agents recrutés sur la base d'un contrat de droit privé : les différents contrats aidés ou contrat d'apprentissage, contrats saisonniers ;
- Les agents recrutés comme vacataires pour accomplir un acte déterminé.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E M.P),
- La prime de service et de rendement (P.S.R),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S),
- La prime de fonction informatique,
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres,

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

IFSE ET CIA

Le RIFSEEP est composé de l'IFSE et du CIA.

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

I. Rappel du principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

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

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

II. 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.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que définies ci-après.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

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

III. Critères de modulation - Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation,...)

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

IV. Modalités de retenue ou de suppression pour absence

Modalités de versement pendant les absences :

Les primes sont maintenues pendant :

- les congés annuels, RTT, repos compensateurs, autorisations d'absence régulièrement accordées,
- les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement,
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.
- le temps partiel thérapeutique : maintien du régime indemnitaire au prorata de la quotité du temps partiel

Les primes sont suspendues pendant :

- les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Néanmoins, les primes versées à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie demeurent acquises.

V. Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

Le décret prévoit un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats.

L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste.

Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste était inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

I. Rappel du principe

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

II. La détermination des montants maxima de C.I.A :

L'attribution de la part CIA dépendra de la manière dont l'agent occupe son emploi ; elle sera déterminée d'après les résultats de l'entretien professionnel individuel, de son engagement professionnel et selon la manière de servir du niveau auquel il est rattaché.

Seront pris en compte les critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs : en cas d'objectifs non atteints pour des raisons indépendantes de l'agent...
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Manière de servir et engagement professionnel

La part du CIA correspond à un montant maximum.
Elle est fixée par l'organe délibérant et déterminé par groupe de fonctions.

Les montants du CIA ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Ils peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

III. Les modalités de prise en compte du critère d'absentéisme et son impact sur le CIA

Le CIA est maintenu lors :

- des congés annuels, RTT, repos compensateurs, autorisations d'absence, régulièrement accordées,
- des congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- des congés de maternité ou pour adoption et des congés de paternité.

Il est proratisé dans les cas suivants :

- Les absences pour congés de maladie ordinaire : le CIA est proratisé au-delà de 5 jours ouvrés consécutifs ou non-consécutifs sur l'année du 1^{er} janvier au 31 décembre,
- Les absences pour congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC),
- Les jours de grève,
- Temps partiel thérapeutique en fonction de la quotité du temps partiel.

Le CIA est versé et proratisé aux agents ayant **plus d'un trimestre** de présence dans la collectivité sur l'année civile, cela est valable en cas de démission.

En cas de licenciement ou de fin de période d'essai à l'initiative de l'une des deux parties, le CIA ne sera pas versé.

En cas d'absence de l'agent pendant la période d'évaluation, un projet d'évaluation sera soumis à l'agent par son N+1, par courriel ou courrier. Il devra être retourné validé et signé au Service Ressources Humaines sous 15 jours calendaires.

Dans le cas où un agent quitte la collectivité avant la période des évaluations, le responsable doit évaluer cet agent avant son départ.

Le CIA sera alors versé à l'agent au mois de mars de l'année N+1.

IV. La périodicité des versements :

Le CIA sera versé annuellement **au mois de mars de l'année N+1** et proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Une charte validée lors du CST du 20 novembre 2023 reprend l'ensemble des dispositions relatives au CIA.

MONTANTS PLAFONDS ANNUELS I.F.S.E et C.I.A

Les collectivités territoriales sont libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous la réserve, que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes accordées.

Les montants plafonds annuels de l'IFSE et du CIA sont fixés comme suit considérant que :

$$* (A) + (B) \text{ versé à l'agent} < OU = (C)$$

A. FILIERE ADMINISTRATIVE

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET SECRETAIRES DE MAIRIE		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Directeur Général des Services	36 210 €	3670 €	42 600 €
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, direction d'un groupe de service	32 130 €	3 335 €	37 800 €
Groupe 3	Responsable d'un service avec encadrement	25 500 €	2 500 €	30 000 €
Groupe 4	Emploi nécessitant une expertise particulière, sans encadrement, autres emplois non répertoriés en groupe 1, 2 et 3	20 400 €	2 040 €	24 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'une équipe Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes	17 480 €	2 500 €	19 860 €
Groupe 2	Adjoint à une fonction relevant du groupe 1 Gestionnaire administratif, instructeur, avec encadrement	16 015 €	2 040 €	18 200 €
Groupe 3	Gestionnaire administratif, instructeur sans encadrement, Assistant de direction, autres emplois non répertoriés en groupe 1 et 2	14 650 €	2 040 €	16 645 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Emploi nécessitant une ou des compétences particulières complexes Gestionnaire comptable assistant de direction, chargée de communication, agent en charge de la paie, gestionnaires des abonnés, chargé des transports scolaires	11 340 €	2 040 €	12 600 €
Groupe 2	Assistante marchés publics, scolaire et petite enfance, assistant administratif et communication, autres emplois non répertoriés en groupe 1 Agent d'exécution, agent d'accueil	10 800 €	1 880 €	12 000 €

B. FILIERE TECHNIQUE

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Direction d'un groupe de service	46 920 €	3 335 €	55 200 €
Groupe 2	Responsable d'un service avec encadrement	40 290 €	2 500 €	47 400 €
Groupe 3	Emploi nécessitant une expertise particulière, sans encadrement, autres emplois non répertoriés en groupe 1, 2 et 3	36 000 €	2 040 €	42 350 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Responsable d'un service technique avec encadrement	19 660 €	2 500 €	22 340 €
Groupe 2	Chef d'équipe, adjoint au responsable de service	18 580 €	2 500 €	21 115 €
Groupe 3	Agent d'exécution des services techniques (eau, assainissement, bâtiment, déchets), sans encadrement	17 500 €	2 040 €	19 885 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Responsable d'un service technique avec encadrement	11 340 €	2 040 €	12 600 €
Groupe 2	Chef d'équipe des bâtiments, adjoint au responsable de service Agent d'exécution des services techniques (eau, assainissement, bâtiment, déchets), sans encadrement	10 800 €	2 040 €	12 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Emploi nécessitant des compétences technique complexes (station d'épuration...), chauffeur poids lourds en charge de l'organisation du service déchets	11 340 €	2 040 €	12 600 €
Groupe 2	Agent des services scolaires, ripper, agent technique polyvalent avec compétences spécifiques (maçonnerie, peinture, électricité, plomberie, menuiserie...), agent d'entretien du réseau eau potable, agent d'exploitation assainissement Agent technique polyvalent des services techniques, agent d'entretien des écoles	10 800 €	1 880 €	12 000 €

C. FILIERE ANIMATION

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Ambassadeur de tri, agent d'exécution...	11 340 €	2 040 €	12 600 €

D. FILIERE SPORTIVE

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Responsable des activités et définition des politiques sportives	25 500 €	2 500 €	30 000 €
Groupe 2	Adjoint au Responsable des activités et définition des politiques sportives	20 400 €	2 040 €	24 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Responsable des bassins	17 480 €	2 500 €	19 860 €
Groupe 2	Adjoint au responsable des bassins,	16 015 €	2 040 €	18 200 €
Groupe 3	Surveillant de bassin	14 650 €	1 880 €	16 645 €

E. FILIERE SOCIALE

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES EDUCATEURS TERRITORIAUX DE JEUNES ENFANTS		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'une équipe nécessitant une ou des compétences particulières dans le domaine de la petite enfance	14 000 €	2 040 €	15 680 €
Groupe 2	Autres fonctions	13 500 €	2 040 €	15 120 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	ATSEM	11 340 €	1 880 €	12 600 €

F. FILIERE CULTURELLE

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Chargé(e) d'une bibliothèque	16 720 €	2 040 €	19 000 €
Groupe 2	Agent d'exécution	14 960 €	1 880 €	17 000 €

Envoyé en préfecture le 29/11/2023

Reçu en préfecture le 29/11/2023

Publié le

ID : 074-247400112-20231128-D_2023_119-DE

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS DU PATRIMOINE TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND LEGAL) IFSE (A)	MONTANT ANNUEL MAXIMA (PLAFOND CCPC) CIA (B)	PLAFOND MAXIMUM ANNUEL LEGAL IFSE + CIA (C) *
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS			
Groupe 1	Chargé(e) d'une bibliothèque	11 340 €	2 040 €	12 600 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	1 880 €	12 000 €