

CENTRE de GEST

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

d'EURE-ET-LOIR

Séance du 09 février 2024

Nombre de membres

27

Nombre de présents

16

Pouvoirs :

3

Nombre d'absents

11

Nombre de votants

19

Quorum

14

L'an deux mil vingt-trois, le 9 février 2024 à 14h30, le Conseil d'Administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Eure-et-Loir dûment convoqué le 1^{er} février 2024 s'est réuni sous la présidence de Monsieur Bertrand MASSOT.

Etaient présents :

- François BELHOMME, Maire d'EPERNON,
- Marie-Claude BENOIT-MOUSSEAU, adjointe au Maire de NOGENT-LE-ROTROU,
- Martine BOUILLARD, Adjointe au Maire du COUDRAY,
- Michel CHARPENTIER, Maire de FONTENAY-SUR-EURE,
- Alain CONTREPOIS, Conseiller municipal de CHARTRES,
- Hélène DENIEAULT, Maire de CHALLET,
- Jean-Luc DUCERF, Maire d'AUNEAU-BLEURY-SAINT-SYMPHORIEN,
- Philippe GALIOTTO, Maire de COLTAINVILLE,
- Jacky GAULLIER, Maire de SAINT-GEORGES-SUR-EURE,
- Bernard GOUIN, Vice-Président de la COMMUNAUTE DE COMMUNES DU BONNEVALAIS,
- Patrick LAFAVE, Conseiller communautaire de la COMMUNAUTE DE COMMUNES FORETS DU PERCHE,
- Corine LE ROUX, Maire de BOUTIGNY-PROUVAIS,
- Bertrand MASSOT, Maire de LUISANT,
- Martine MOKHTAR, Administratrice du CCAS de CHARTRES,
- Jean-Louis RAFFIN, Maire de CHATEAUNEUF-EN-THYMERAIS,
- Benoît PELLEGRIN, Président de la COMMUNAUTE DE COMMUNES CŒUR DE BEAUCE,

Pouvoirs :

- Marie-Pierre DAVID, Adjointe au Maire de LEVES, a donné pouvoir à Hélène DENIEAULT,
- Evelyne LEFEBVRE, Conseillère Départementale d'Eure-et-Loir, a donné pouvoir à Bertrand MASSOT,
- Damien STEPHO, Maire de VERNOUILLET, a donné pouvoir à Jean-Louis RAFFIN,

Absents excusés :

- John BILLARD, Maire du FAVRIL,
- Benoît DELATOUCHE, Maire de BARJOUVILLE,
- Sylvie HONNEUR-BUCHER, Conseillère départementale d'Eure-et-Loir,
- Olivier MARCADON, Maire adjoint de LUCÉ,
- Max VAN DER STICHELE, Maire de VER-LES-CHARTRES,

Absents :

- Ghizlan CHOUAYB, Conseillère municipale de CHATEAUDUN,
- Lydie GUERIN, Administratrice de la CAISSE DES ECOLES DE DREUX,
- Caroline VABRE, Adjointe au Maire de DREUX,
- Laurent ARCHENAUULT, *payeur départemental*

Secrétaire de séance :

- Martine BOUILLARD

Assistaient également :

- Céline ROUSSET, Directrice Générale
- Oriana CAUQUIS, Responsable du pôle Gestion des Ressources et Archives

Séance du 9 février 2024

Objet : Mise en œuvre du RIFSEEP - modifications

Exposé de Monsieur Bertrand MASSOT, Président

Le Président rappelle à l'assemblée qu'en application de l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique, l'assemblée délibérante fixe le régime indemnitaire de ses agents dans la limite de celui dont bénéficient les différents services d'Etat.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le 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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n° 2015-661 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu les arrêtés ministériels de références fixant les montants plafonds du RIFSEEP

Vu la délibération du conseil d'administration n° 2021-D-30 du 30 novembre 2021, portant mise en œuvre du RIFSEEP ;

Vu la délibération du conseil d'administration n° 2023-D-18 du 31 mars 2023 portant modification de la périodicité de versement du CIA,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 5 février 2024,

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose de deux parts :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et le cas échéant, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le Centre de gestion a mené en 2021 la réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et à instaurer le RIFSEEP et le conseil d'administration a délibéré sur sa mise en œuvre le 30 novembre 2021.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par décret. Le RIFSEEP ne pourra donc pas se cumuler avec l'IAT, l'IFTS, l'IEMP ...et à vocation à se substituer à l'ensemble de ces primes.

Pour tenir compte :

- d'une part, de l'évolution des montants de régimes indemnitaires versés par les collectivités du département et départements limitrophes, et afin de ne pas se trouver en situation de blocage, lors des recrutements à venir
- d'autre part, de l'augmentation des effectifs du Centre de gestion, liée à la prise de compétences nouvelles, impliquant une structuration des services (avec notamment, un nouvel échelon d'encadrement de proximité), et la revisite des montants plafonds, liés à la classification des postes dans les groupes de fonctions ;

Le Président propose de fixer les plafonds applicables à la part liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) au niveau de ceux prévus pour la fonction publique d'Etat, et de faire de même pour les plafonds du complément indemnitaire annuel (CIA) ; et d'amender la classification initiale des postes dans les groupes de fonctions. Les autres dispositions ne sont pas modifiées et reprises dans la présente délibération.

I – LES BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- ✓ les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité.
- ✓ les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel dans la collectivité -

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont ceux listés dans les tableaux ci-dessous. Ils correspondent aux postes pourvus et à pourvoir au Centre de gestion.

II – L'INSTAURATION DE L'IFSE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Elle est liée au poste de l'agent, le cas échéant, et à son expérience professionnelle (et non au grade).

Les montants de l'IFSE seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

1) La détermination des groupes de fonctions : critères :

Chaque emploi, chaque poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels tenants compte :

❖ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (critère réglementaire)

- Niveau hiérarchique
- Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
- Organisation du travail des agents, gestion des plannings
- Conduite de projet
- Préparation et/ou animation de réunion
- Conseil aux élus

❖ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (critère réglementaire)

- Méthode projet
- Technicité / niveau de difficulté
- Champ d'application / polyvalence
- Autonomie
- Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel métier)
- Actualisation des connaissances

❖ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (critère réglementaire)

- Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
- Risque d'agression physique/verbal
- Itinérance/déplacements
- Travail posté
- Obligation d'assister aux instances
- Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)
- Gestion de l'économat (stock, parc automobile)
- Impact sur l'image de la collectivité

2) La détermination des groupes et des montants plafonds

Après classification des postes par application des critères et indicateurs ci-dessus, Monsieur le Président propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

Envoyé en préfecture le 16/02/2024

Reçu en préfecture le 16/02/2024

Publié le

ID : 028-282800374-20240212-2024_D_02-DE

	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DE L'IFSE	CONRRRESP DE EMPLOIS (non exhaustif)
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Direction générale des services	36 210,00 €	
GROUPE 2	Responsable de pôle	32 130,00 €	
GROUPE 3	Responsable de service	25 500 €	
GROUPE 4	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	20 400 €	Conseiller en prévention des risques, conseiller maintien dans l'emploi, conseillers en recrutement organisation gestionnaire carrières, conseiller juridique, chargé de communication
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Néant		
GROUPE 2 (40 à 49 pts)	Responsable de pôle	40 290 €	
GROUPE 3	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	36 000 €	Conseiller en prévention des risques professionnels,
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Responsable de service	25 500€	Responsable de service
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de	20 400€	Conseiller en psychologie du travail, conseiller en organisation,
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Responsable de pôle	43180	
GROUPE 2	Chef de service	38 250	Chef du service médecine du travail
GROUPE 3	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	29 495	Médecin du travail
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS SOCIAUX EDUCATIFS		
GROUPE 1	Responsable de service	25 500€	
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	20 400€	Conseiller maintien dans l'emploi
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIFS /DES INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GENERAUX		

- **Connaissance de l'environnement de travail et des procédures :** Environnement de travail (interaction avec les partenaires, maîtrise des circuits de décisions, maîtrise des procédures) ;
- **Accroissement des savoirs, savoirs être, et savoirs faire :** formation, acquisition de diplôme, acquisition de savoirs, polyvalence, autonomie, adaptabilité, capacité à travailler en équipe, agilité ;
- **Capacité à exploiter les acquis de l'expérience :** Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

1) **Le réexamen du montant de l'IFSE :**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de poste, modification substantielle du poste occupé)
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions, de poste
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

2) **Modalités d'attribution et périodicité de versement :**

L'IFSE fera l'objet d'un arrêté individuel. Le classement des postes dans les groupes hiérarchiques sera indiqué dans l'ensemble des fiches de poste.

L'IFSE est versée mensuellement.

III – L'INSTAURATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) - part facultative du RIFSEEP :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel, à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle.

Le montant individuel de chaque CIA sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous.

L'attribution individuelle du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Tout agent, fonctionnaire, stagiaire, contractuel de droit public peut prétendre au versement d'un CIA. Concernant les contractuels de droit public, seuls les agents recrutés sur emploi permanent seront éligibles.

1) **Les critères d'attribution du CIA :**

Le CIA a pour objet de valoriser un investissement individuel qui dépasse ce que l'on attend de l'agent dans le cadre du poste occupé et du grade détenu.

Ainsi, il sera déterminé en tenant compte des critères suivants (critères ajoutés à l'entretien professionnel et formalisés dans le compte-rendu) :

- dépassement des objectifs dans le cadre de la réalisation de tâches supplémentaires (remplacement d'un agent absent, prise en charge d'une mission en plus par rapport aux objectifs assignés)
- innovation dans les réalisations (force de proposition et mise en œuvre, sur des outils, des méthodes, de nouveaux services non existants)
- conception, mise en œuvre d'un projet structurant pour le Centre de gestion (uniquement pour les responsables de pôle et chefs de service)

2) **Les montants du CIA :**

	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA	CONRRESPONDANCE AVEC TYPOLOGIE DES EMPLOIS (non exhaustif)
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Direction générale des services	6 390	
GROUPE 2	Responsable de pôle	5 670	

Envoyé en préfecture le 16/02/2024

Reçu en préfecture le 16/02/2024

Publié le

ID : 028-282800374-20240212-2024_D_02-DE

GROUPE 1	Néant		
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	15 300€	Conseiller maintien dans l'emploi, infirmier en santé au travail
CAT B	CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Responsable de pôle	17 480€	
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination/responsable de service	16 015€	Gestionnaire carrière, concours, chargé de communication, gestionnaire paie, conseil juridique, conseiller en prévention des risques, conseiller en recrutement organisation, chargé des services de proximité, secrétaire de mairie,
GROUPE 3	Assistant administratif (secrétariat, assistant comptable)	14 650€	Assistant budgétaire et comptable, , gestionnaire paie
CAT B	CADRE D'EMPLOIS TECHNICIENS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Responsable de pôle	19 660€	
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination/responsable de service	18 580€	Gestionnaire carrière, concours, chargé de communication, gestionnaire paie, conseil juridique, conseiller en prévention des risques, conseiller en recrutement organisation, chargé des services de proximité, secrétaire de mairie,
GROUPE 3	Assistant administratif (secrétariat, assistant comptable)	17 500€	Assistant budgétaire et comptable, , gestionnaire paie
CAT B	CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE		
GROUPE 1	Responsable de service	16 720€	
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	14 960€	Archiviste itinérant
CAT C	CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS, ADJOINTS TECHNIQUES, ADJOINTS DU PATRIMOINE, AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Gestionnaire, technicien, service instructeur, chef d'équipe	11 340€	Secrétaire de mairie, archiviste itinérant ;
GROUPE 2	Agent technique, assistant administratif	10 800€	Assistant administratif, agent d'entretien, agent comptable, assistant de direction

3) La prise en compte de l'expérience professionnelle pour la modulation individuelle de l'IFSE

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- **Expérience dans d'autres domaines, parcours professionnel (mobilités) et autres expériences (associative etc.) :** Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent présenter un intérêt dans le cadre du poste occupé

Envoyé en préfecture le 16/02/2024

Reçu en préfecture le 16/02/2024

Publié le

ID : 028-282800374-20240212-2024_D_02-DE

GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	2 185	Gestionnaire carrière, gestionnaire paie, conseiller en recrutement, gestionnaire des risques, conseiller en recrutement organisation, chargé des services de proximité, secrétaire de mairie,
GROUPE 3	Assistant administratif (secrétariat, assistant comptable)	1 995	Assistant budgétaire et comptable, gestionnaire paie
CAT B	CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE		
GROUPE 1	Responsable de service	2 280	
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	2 040	Archiviste itinérant
CAT C	CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS, ADJOINTS TECHNIQUES, ADJOINTS DU PATRIMOINE, AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Gestionnaire, technicien, service instructeur, chef d'équipe	1 260	Secrétaire de mairie, archiviste itinérant ;
GROUPE 2	Agent technique, assistant administratif	1 200	Assistant administratif, agent d'entretien, agent comptable, assistant de direction

3) Les modalités d'attribution du CIA :

Les CIA attribués individuellement, seront versés, dans le respect de l'enveloppe budgétaire annuelle consacrée au complément indemnitaire annuel et des montants plafond ci-dessus, après évaluation de l'agent, au regard des critères listés ci-dessus.

L'attribution du CIA au titre d'une année pour agent fera l'objet d'un arrêté individuel.

4) Les modalités de réexamen :

L'éligibilité au versement du complément indemnitaire annuel sera examinée chaque année lors de l'entretien professionnel.

5) La périodicité de versement :

Le complément indemnitaire annuel, quand il est attribué, fera l'objet d'un versement annuel ou mensuel.

IV – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA :

❖ Maintien intégral du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- ✓ Congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- ✓ Congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption accidents de travail, maladies professionnelles reconnues,
- ✓ Formation,
- ✓ etc.

❖ Maintien partiel du régime indemnitaire :

❖ En matière de congé de maladie ordinaire (CMO) le régime indemnitaire suivra le sort du traitement (exemple : proratisation quand la rémunération passe à demi-traitement).

❖ En application de la circulaire du 15 février 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique :

Durant un temps partiel thérapeutique il est proposé de maintenir les primes et indemnités au prorata de durée de service.

Envoyé en préfecture le 16/02/2024

Reçu en préfecture le 16/02/2024

Publié le

ID : 028-282800374-20240212-2024_D_02-DE

GROUPE 3	Responsable de service	4 500	
GROUPE 4	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	3 600	Conseiller en prévention des risques, conseiller maintien dans l'emploi, conseillers en recrutement organisation gestionnaire carrières, conseiller juridique, chargé de communication
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Néant		
GROUPE 2	Responsable de pôle	7 110	
GROUPE 3	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	6 350	Conseiller en prévention des risques professionnels,
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Responsable de service	4 500	Responsable de service
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de	3 600	Conseiller en psychologie du travail, conseiller en organisation,
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Responsable de pôle	7620	
GROUPE 2	Chef de service	6750	Chef du service médecine du travail
GROUPE 3	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	5205	Médecin du travail
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS SOCIAUX EDUCATIFS		
GROUPE 1	Responsable de service	4 500	
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	3 600	Conseiller maintien dans l'emploi
CAT A	CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIFS /DES INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GENERAUX		
GROUPE 1	Néant		
GROUPE 2	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	2 700	Conseiller maintien dans l'emploi, infirmier en santé au travail
CAT B	CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX ET TECHNICIENS TERRITORIAUX		
GROUPE 1	Responsable de pôle	2 380	

❖ Durant la Période de Préparation au Reclassement (PPR) : il est proposé de supprimer les primes et indemnités des agents placés en période préparatoire au reclassement.

❖ En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.

❖ Suspension du régime indemnitaire :

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de grève (au prorata du temps d'absence), de suspension conservatoire, d'exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

V – LES REGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

Le RIFSEEP se substituent à la quasi-totalité des primes antérieures ;

le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ Les dispositifs d'intéressement collectif,
- ✓ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, l'indemnité différentielle, GIPA, ...),
- ✓ L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- ✓ L'indemnité d'astreinte et d'intervention
- ✓ L'indemnité de permanence
- ✓ La prime de responsabilité (pour les emplois fonctionnels)
- ✓ Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés
- ✓ La prime dite de « fin d'année » ou « 13^{ème} mois » créée avant la publication de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et légalisé par ce même texte.

VI – CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

VII – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité.

VIII – CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

La présente délibération abroge :

- partiellement la délibération du conseil d'administration n°2009-39 portant régime indemnitaire pour les agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, à l'exception des dispositions relatives aux IHTS
- la délibération du conseil d'administration n°2021-D-30 du 30 novembre 2021 portant mise en place du RIFSEEP
- la délibération du conseil d'administration n°2023-D-18 du 31 mars 2023 portant modification de la périodicité de versement du CIA

Il est proposé au Conseil d'administration :

- d'approuver les modalités de mises en œuvre du RIFSEEP détaillées ci-dessus ;
- d'approuver les modifications des plafonds et de groupe de fonction proposées
- d'abroger les délibérations listées ci-dessus, à l'exception des dispositions relatives aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- d'inscrire les crédits nécessaires,
- d'autoriser le Président à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

Envoyé en préfecture le 16/02/2024

Reçu en préfecture le 16/02/2024

Publié le

ID : 028-282800374-20240212-2024_D_02-DE

Les membres du Bureau, réunis le 25 janvier 2024, ont émis un avis favorable.

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide, à l'unanimité de :

- d'approuver les modalités de mises en œuvre du RIFSEEP détaillées ci-dessus ;
- d'approuver les modifications des plafonds et de groupe de fonction proposées
- d'abroger les délibérations listées ci-dessus, à l'exception des dispositions relatives aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- d'inscrire les crédits nécessaires,
- d'autoriser le Président à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

Le Président,

Bertrand MASSOT



Certifié exécutoire compte tenu
De la transmission en préfecture le :
De la publication le : 16/02/24

Par délégation,
La Directrice Générale,
Céline ROUSSET