

**Nombre de membres**

27

**CENTRE de GESTION de la****Nombre de présents**

11

**FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE****Pouvoirs :**

8

**d'EURE-ET-LOIR****Nombre d'absents**

16

**Séance du 28 novembre 2025****Nombre de votants**

19

L'an deux mil vingt-cinq, le 28 novembre 2025 à 14h30, le Conseil d'Administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Eure-et-Loir dûment convoqué le 20 novembre 2025 s'est réuni sous la présidence de Madame Martine BOUILLARD (1<sup>ère</sup> Vice-présidente).

**Etaient présents :**

- Marie-Claude BENOIT-MOUSSEAU, Adjointe au Maire de NOGENT-LE-ROTROU,
- Martine BOUILLARD, Adjointe au Maire du COUDRAY,
- Alain CONTREPOIS, Conseiller municipal de CHARTRES,
- Benoît DELATOUCHÉ, Maire de BARJOUVILLE,
- Jean-Luc DUCERF, Maire d'AUNEAU-BLEURY-SAINT-SYMPHORIEN,
- Philippe GALIOTTO, Maire de COLTAINVILLE,
- Jacky GAULLIER, Maire de SAINT-GEORGES-SUR-EURE,
- Sylvie HONNEUR-BÜCHER, Conseillère départementale d'Eure-et-Loir,
- Benoit PELLEGRIN, Président de la COMMUNAUTE DE COMMUNES CŒUR DE BEAUCE,
- Jean-Louis RAFFIN, Maire de CHATEAUNEUF-EN-THYMERAIS,
- Max VAN DER STICHELE, Maire de VER-LES-CHARTRES,

**Pouvoirs :**

- François BELHOMME, Maire d'EPERNON, a donné pouvoir à Jean-Luc DUCERF,
- Michel CHARPENTIER, Maire de FONTENAY-SUR-EURE, a donné pouvoir à Martine BOUILLARD,
- Marie-Pierre DAVID, Adjointe au Maire de LÈVES, a donné pouvoir à Benoît DELATOUCHÉ,
- Bernard GOUIN, Vice-Président de la COMMUNAUTE DE COMMUNES DU BONNEVALAIS, a donné pouvoir à Max VAN DER STICHELE,
- Patrick LAFAVE, Conseiller de la COMMUNAUTE DE COMMUNES DES FORETS DU PERCHE, a donné pouvoir à Benoît PELLEGRIN,
- Corine LE ROUX, Maire de BOUTIGNY PROUAS, a donné pouvoir à Marie-Claude BENOIT-MOUSSEAU,
- Martine MOKHTAR, Administratrice du CCAS de CHARTRES, a donné pouvoir à Alain CONTREPOIS,
- Damien STEPHO, Maire de VERNOUILLET, a donné pouvoir à Jean-Louis RAFFIN,

**Absents excusés :**

- Bertrand MASSOT, Maire de LUISANT,
- Hélène DENIEAULT, Maire de CHALLET,
- Olivier MARCADON, Maire adjoint de LUCÉ,
- Caroline VABRE, Adjointe au Maire de DREUX,

**Absents :**

- John BILLARD, Maire du FAVRIL,
- Ghizlan CHOUAYB, Conseillère municipale de CHATEAUDUN,
- Lydie GUERIN, Administratrice de la CAISSE DES ECOLES DE DREUX,
- Evelyne LEFEBVRE, Conseillère départementale d'Eure-et-Loir,

**Secrétaire de séance :**

- Jean-Luc DUCERF, Maire d'AUNEAU-BLEURY-SAINT-SYMPHORIEN,

**Assistaient également :**

- Gabrielle BARRETT-JACQUET, Directrice générale,
- Oriana CAUQUIS, Directrice générale adjointe,
- Laurent ARCHENAUT, Payer départmental

**Délibération n° 2025 – D – 49****Conseil d'administration****Séance du 28 novembre 2025****Objet : Mise en œuvre du RIFSEEP - modifications**

Exposé de Madame Martine BOUILLARD, Vice-présidente en charge de la santé au travail,

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°2024-D-02 actualisant les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 24 novembre 2025,

La 1<sup>e</sup> Vice-présidente rappelle à l'assemblée qu'en application de l'article L.714-4 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.

Pour rappel, 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. Depuis, deux délibérations (délibération n°2023-D-18 du 31 mars 2023 portant modification de la périodicité de versement du CIA et délibération n°2024-D-02 portant modification des montants plafonds pour certains groupes de fonctions) sont venues modifier les dispositions mise en œuvre.

En séance le 26 septembre dernier, le conseil d'administration a approuvé la création de deux emplois permanents de médecin du travail sur le fondement de l'absence de cadre d'emplois et a fixé leur rémunération par référence aux grilles du cadre d'emplois d'administrateurs territoriaux.

Il convient désormais d'intégrer à la délibération régissant les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein du CDG ce cadre d'emplois.

Ainsi, 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 pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, et de faire de même pour les plafonds du complément indemnitaire annuel (CIA).

La 1<sup>e</sup> Vice-présidente conclu en précisant que les autres dispositions ne sont pas modifiées et reprises en annexe dans la présente délibération.

Il est proposé de fixer les groupes de fonctions et les plafonds d'IFSE et de CIA pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux comme suit :

**1. Plafonds de la part IFSE :**

	<b>FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE</b>	<b>MONTANT ANNUEL MAXIMUM DE L'IFSE</b>	<b>CORRESPONDANCE AVEC TYPOLOGIE DES EMPLOIS (non exhaustif)</b>
<b>CAT A</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Direction générale des services,	63 000 €	

<b>GROUPE 2</b>	Responsable de pôle, médecin coordonnateur	57 200 €	Médecin coordonnateur
<b>GROUPE 3</b>	Chargé de mission/expert	51 200 €	Médecin du travail, médecin collaborateur,
<b>GROUPE 4</b>	Néant		

## 2. Plafonds de la part CIA :

	<b>FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE</b>	<b>MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA</b>	<b>CONRRESPONDANCE AVEC TYPOLOGIE DES EMPLOIS (non exhaustif)</b>
<b>CAT A</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Direction générale des services	15 750 €	
<b>GROUPE 2</b>	Responsable de pôle, médecin coordonnateur	14 300 €	Médecin coordonnateur
<b>GROUPE 3</b>	Chargé de mission/expert	12800 €	Médecin du travail, médecin collaborateur
<b>GROUPE 4</b>	Néant		

Enfin, en tenant compte de ces amendements, la 1<sup>e</sup> Vice-présidente rappelle que les dispositions applicables en matière de mise en œuvre du RIFSEEP au sein du CDG sont désormais celles telles que présentées en annexe n°1 (version consolidée).

Il est par conséquent proposé au Conseil d'administration :

- D'approuver l'ajout du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux dans le dispositif RIFSEEP du CDG28,
- D'approuver les montants plafonds et les groupes de fonctions proposés pour le cadre d'emploi des administrateurs territoriaux,
- D'approuver l'annexe 1 de la présente délibération,
- D'autoriser le Président à attribuer du régime indemnitaire, et ainsi à fixer un montant individuel de chaque prime aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées par la présente, par le biais d'un arrêté individuel.

Les membres du Bureau réunis en date du 13 novembre 2025 ont émis un avis favorable.

Les membres du Conseil d'administration décident, à l'unanimité :

- d'approuver l'ajout du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux dans le dispositif RIFSEEP du CDG28,
- d'approuver les montants plafonds et les groupes de fonctions proposés pour le cadre d'emploi des administrateurs territoriaux,
- d'approuver l'annexe 1 de la présente délibération,
- d'autoriser le Président à attribuer du régime indemnitaire, et ainsi à fixer un montant individuel de chaque prime aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées par la présente, par le biais

d'un arrêté individuel.

Envoyé en préfecture le 02/12/2025

Reçu en préfecture le 02/12/2025

Publié le

ID : 028-282800374-20251128-2025\_D\_49-DE

Bertrand MASSOT

Le Président,

Bertrand MASSOT



Certifié exécutoire compte tenu  
De la transmission en préfecture le : **- 2 DEC. 2025**  
De la publication le : **- 4 DEC. 2025**

Par délégation,  
La Directrice Générale  
Gabrielle BARRETT-JACQUET

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Barrett-Jacquet".

**ANNEXE 1 : LE RIFSEEP AU SEIN DU CDG 28****I – LES BÉNÉFICIAIRES**

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 règlementaire)
  - 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 règlementaire)
  - 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 règlementaire)
  - Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
  - Risque d'agression physique/verbale
  - 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 :

FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE		MONTANT ANNUEL MAXIMUM DE L'IFSE	CONTRAT DE CORRESPONDANCE AVEC LA TYPOLOGIE DES EMPLOIS (non exhaustif)
<b>CAT A</b>		<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX</b>	
<b>GROUPE 1</b>	Direction générale des services,	63 000 €	
<b>GROUPE 2</b>	Responsable de pôle, médecin coordonnateur	57 200 €	Médecin coordonnateur
<b>GROUPE 3</b>	Chargé de mission/expert	51 200 €	Médecin du travail, médecin collaborateur
<b>GROUPE 4</b>	Néant		
<b>CAT A</b>		<b>CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS TERRITORIAUX</b>	
<b>GROUPE 1</b>	Direction générale des services	36 210 €	
<b>GROUPE 2</b>	Responsable de pôle	32 130 €	
<b>GROUPE 3</b>	Responsable de service	25 500 €	
<b>GROUPE 4</b>	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
<b>CAT A</b>		<b>CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX</b>	
<b>GROUPE 1</b>	Néant		
<b>GROUPE 2 (40 à 49 pts)</b>	Responsable de pôle	40 290 €	
<b>GROUPE 3</b>	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	36 000 €	Conseiller en prévention des risques professionnels
<b>CAT A</b>		<b>CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX</b>	
<b>GROUPE 1</b>	Responsable de service	25 500 €	Responsable de service
<b>GROUPE 2</b>	Chargé de mission/expert/fonction de	20 400 €	Conseiller en psychologie du travail, conseiller en organisation,
<b>CAT A</b>		<b>CADRE D'EMPLOIS DES MEDECINS TERRITORIAUX</b>	
<b>GROUPE 1</b>	Responsable de pôle	43180 €	

<b>GROUPE 2</b>	Chef de service	38 250 €	Chef de
<b>GROUPE 3</b>	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	29 495 €	Médecin du travail
<b>CAT A</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS SOCIAUX EDUCATIFS</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Responsable de service	25 500 €	
<b>GROUPE 2</b>	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	20 400 €	Conseiller maintien dans l'emploi
<b>CAT A</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIFS /DES INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GÉNÉRAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Néant		
<b>GROUPE 2</b>	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	15 300 €	Conseiller maintien dans l'emploi, infirmier en santé au travail
<b>CAT B</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Responsable de pôle	17 480 €	
<b>GROUPE 2</b>	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,
<b>GROUPE 3</b>	Assistant administratif (secrétariat, assistant comptable)	14 650 €	Assistant budgétaire et comptable, gestionnaire paie
<b>CAT B</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS TECHNICIENS TERRITORIAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Responsable de pôle	19 660 €	
<b>GROUPE 2</b>	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,
<b>GROUPE 3</b>	Assistant administratif (secrétariat, assistant comptable)	17 500 €	Assistant budgétaire et comptable, gestionnaire paie
<b>CAT B</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Responsable de service	16 720 €	
<b>GROUPE 2</b>	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	14 960 €	Archiviste itinérant
<b>CAT C</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS, ADJOINTS TECHNIQUES, ADJOINTS DU PATRIMOINE, AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX</b>		

<b>GROUPE 1</b>	Gestionnaire, technicien, service instructeur, chef d'équipe	11 340 €	Secrétaire
<b>GROUPE 2</b>	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,
- **Connaissance de l'environnement de travail et des procédures** : Environnement direct du poste (interaction avec les partenaires, maîtrise des circuits de décisions, implication des élus), 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 COMPLÉMENT 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 :

Envoyé en préfecture le 02/12/2025

Reçu en préfecture le 02/12/2025

Publié le

ID : 028-282800374-20251128-2025\_D\_49-DE

Bercy  
LE-TERRAIN

	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA	CONRRESPONDANCE AVEC TYPOLOGIE DES EMPLOIS (non exhaustif)
<b>CAT A</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Direction générale des services	15 750 €	
<b>GROUPE 2</b>	Responsable de pôle, médecin coordonnateur	14 300 €	Médecin coordonnateur
<b>GROUPE 3</b>	Chargé de mission/expert	12800 €	Médecin du travail, médecin collaborateur
<b>GROUPE 4</b>	Néant		
<b>CAT A</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS TERRITORIAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Direction générale des services	6 390 €	
<b>GROUPE 2</b>	Responsable de pôle	5 670 €	
<b>GROUPE 3</b>	Responsable de service	4 500 €	
<b>GROUPE 4</b>	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
<b>CAT A</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Néant		
<b>GROUPE 2</b>	Responsable de pôle	7 110 €	
<b>GROUPE 3</b>	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	6 350 €	Conseiller en prévention des risques professionnels,
<b>CAT A</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Responsable de service	4 500 €	Responsable de service
<b>GROUPE 2</b>	Chargé de mission/expert/fonction de	3 600 €	Conseiller en psychologie du travail, conseiller en organisation,
<b>CAT A</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES MÉDECINS TERRITORIAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Responsable de pôle	7 620 €	
<b>GROUPE 2</b>	Chef de service	6 750 €	Chef du service médecine du travail

<b>GROUPE 3</b>	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	5 205 €	Médecin du travail
<b>CAT A</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS SOCIAUX EDUCATIFS</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Responsable de service	4 500 €	
<b>GROUPE 2</b>	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	3 600 €	Conseiller maintien dans l'emploi
<b>CAT A</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIFS /DES INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GÉNÉRAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Néant		
<b>GROUPE 2</b>	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	2 700 €	Conseiller maintien dans l'emploi, infirmier en santé au travail
<b>CAT B</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX ET TECHNICIENS TERRITORIAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Responsable de pôle	2 380 €	
<b>GROUPE 2</b>	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	2 185 €	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,
<b>GROUPE 3</b>	Assistant administratif (secrétariat, assistant comptable)	1 995 €	Assistant budgétaire et comptable, gestionnaire paie
<b>CAT B</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Responsable de service	2 280 €	
<b>GROUPE 2</b>	Chargé de mission/expert/fonction de coordination	2 040 €	Archiviste itinérant
<b>CAT C</b>	<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS, ADJOINTS TECHNIQUES, ADJOINTS DU PATRIMOINE, AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX</b>		
<b>GROUPE 1</b>	Gestionnaire, technicien, service instructeur, chef d'équipe	1 260 €	Secrétaire de mairie, archiviste itinérant ;
<b>GROUPE 2</b>	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 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.

❖ 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 RÈGLES 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'intérêsement 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<sup>ème</sup> mois » créée avant la publication de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et légalisée 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 légalité.

### **VIII – CRÉDITS BUDGÉTAIRES**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.