

ville de  
**Saint Jean  
d'Angély**

**EXTRAIT DU  
REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL**

**Séance du  
JEUDI 24 SEPTEMBRE 2020 à 19 h 00  
Salon d'honneur de l'Hôtel de Ville**

**OBJET : D21 - Mise à jour des dispositions réglementaires du Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) mis en place le 1er janvier 2020**

**Date de convocation : ..... 18 septembre 2020**

**Nombre de conseillers en exercice : ..... 29**

**Nombre de présents ..... 21**

Françoise MESNARD, Maire, Cyril CHAPPET, Myriam DEBARGE, Matthieu GUIHO, Natacha MICHEL, Jean MOUTARDE, Marylène JAUNEAU, Philippe BARRIERE, Mathilde MAINGUENAUD, Adjoint ;

Anne DELAUNAY, Jean-Marc REGNIER, Jocelyne PELETTE, Anne-Marie BREDECHE, Denis PETONNET, Pascale GARDETTE, Catherine BAUBRI, Gaëlle TANGUY, Fabien BLANCHET, Médéric DIRAISON, Julien SARRAZIN, Micheline JULIEN formant la majorité des membres en exercice.

**Excusés ayant donné pouvoir : ..... 5**

Jean-Louis BORDESSOULES à Mme la Maire ; Patrice BOUCHET à Cyril CHAPPET ; Houria LADJAL à Marylène JAUNEAU ; Michel LAPORTERIE à Jean MOUTARDE ; Ludovic BOUTILLIER à Micheline JULIEN.

**Absents excusés : ..... 3**

Sandrine RONTET-DUCOURTIOUX ; Hénoc CHAUVREAU ; Patrick BRISSET.

**Présidente de séance : Françoise MESNARD, Maire**

**Secrétaire de séance : Myriam DEBARGE**

Mme la Maire constate que le quorum (15) est atteint et ouvre la séance.

\*\*\*\*\*

## **N° 21 - Mise à jour des dispositions réglementaires du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 2020**

**Rapporteur : Mme Myriam DEBARGE**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

**Vu** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 87, 88 et 136,

**Vu** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé,

**Vu** l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents,

**Vu** le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,

**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, 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'Etat,

**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** 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 du 20 mai 2014 susvisé,

**Vu** la délibération du Conseil municipal du 7 juillet 2017 modifiant la délibération relative au régime indemnitaire des agents de la Ville du 26 mai 2016, dans l'attente de la mise en place du nouveau dispositif du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération du Conseil municipal du 12 décembre 2019 instaurant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale qui permet la généralisation du RIFSEEP à la plupart des cadres d'emplois territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat.

**Considérant** les remarques et observations émises par la Préfecture de la Charente-Maritime en date des 12 et 14 février 2020,

**Considérant** la nécessité de réactualiser la délibération du Conseil municipal du 12 décembre 2019 instaurant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020,

**Considérant** l'avis du Comité Technique du 9 septembre 2020,

**Considérant** qu'il convient d'instaurer au sein de la Ville, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la Ville,

**Considérant** que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA),

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de mettre en place le cadre général de ce régime indemnitaire (IFSE et CIA) pour chaque cadre d'emploi, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Il est proposé au Conseil municipal :

- D'instaurer les mises à jour réglementaires du RIFSEEP de la façon suivante :

#### **ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF RIFSEEP (IFSE et CIA)**

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi permanent au sein de la commune, qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, à temps non complet, à temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative :
  - Les attachés, les rédacteurs et les adjoints administratifs.
- Filière sociale :
  - Les assistants socio-éducatifs.
- Filière sportive :
  - Les conseillers des Activités Sportives et Physiques (APS) et les éducateurs des APS.
- Filière technique :
  - Les ingénieurs, les techniciens, les agents de maîtrise et les adjoints techniques.

- Filière culturelle :

- Les attachés de conservation du patrimoine, les bibliothécaires, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques et les adjoints du patrimoine.

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel relevant de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et occupant un emploi permanent au sein de la Ville.

Les agents sur poste permanent logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

**ARTICLE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AUTRES CADRES D'EMPLOIS NON ASSUJETTIS AU RIFSEEP**

Les dispositions des délibérations antérieures susvisées portant application des régimes indemnitaires de fonctions et de grades continueront de s'appliquer pour les cadres d'emplois non assujettis au RIFSEEP à la date de la présente délibération.

Les autres filières et cadres d'emplois de la Ville non assujettis au RIFSEEP sont :

- Filière sécurité

- Les Chefs de service de police municipale et l'ensemble des grades de la police municipale.
- agents de police.

- Filière culturelle :

- Les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique.

Dans l'attente de l'application de l'IFSE et de la publication des textes afférents à ces cadres d'emploi par une nouvelle délibération, les agents concernés continueront à percevoir le régime indemnitaire fixé par les textes en vigueur.

**ARTICLE 3 : PARTS ET PLAFONDS**

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir (part variable).

La somme des deux parts (IFSE et CIA) ne peut dépasser le plafond global des primes octroyés aux agents de la Ville et selon les groupes de fonction définis par 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.

Le plafond de la part fixe (IFSE) est déterminé selon le groupe de fonctions défini par la Ville.

Conformément aux préconisations des services de l'Etat, le CIA ne devra pas représenter plus de :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres C.

Un tableau récapitulatif des montants plafonds du RIFSEEP (IFSE et CIA) par cadre d'emploi est annexé à la présente délibération.

#### **ARTICLE 4 : CUMULS**

**Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités.**

Toutefois, **l'arrêté en date 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 **précise que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail** tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

Le RIFSEEP (IFSE) est cumulable avec :

- La nouvelle bonification indiciaire – NBI,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail :
  - L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires - IHTS,
  - L'indemnité d'astreinte,
  - L'indemnité d'intervention,
  - L'indemnité de permanence,
  - L'indemnité forfaitaire complémentaires pour élections - IFCE,
  - L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
  - L'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, supplément familial de traitement, etc.),
- Les indemnités d'enseignement ou de jury,
- Les frais de représentation des emplois fonctionnels,
- L'indemnité de responsabilité du Directeur Général des Services,
- L'indemnité de régisseur d'avance et de recettes.

Un tableau récapitulatif de l'indemnité allouée aux régisseurs avances et recettes est annexé à la présente délibération.

#### **ARTICLE 5 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

##### **1) Principe**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tend à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Ces fonctions sont définies au sein de chaque filière et identifiées comme suit pour la Ville :

**2) Filières et fonctions**

- Filière administrative :
  - Directeur Général des Services (DGS),
  - Directeur de pôle,
  - Chef de service,
  - Adjoint au Chef de service,
  - Chargé de mission administrative,
  - Secrétaire,
  - Gestionnaire,
  - Agent de gestion administrative,
  - Agent d'accueil.
  
- Filière sociale :
  - Chef de service.
  
- Filière technique :
  - Directeur de pôle,
  - Chef de service,
  - Adjoint au Chef de service,
  - Chef d'équipe,
  - Agent d'exécution technique,
  - Gardien / Surveillant.
  
- Filière culturelle :
  - Chef de service,
  - Adjoint au Chef de service,
  - Responsable de secteur culturel,
  - Agent de gestion du patrimoine.

**3) Critères professionnels**

La constitution de l'IFSE s'évalue à la lumière de critères professionnels définis comme suit par le Copil RIFSEEP :

- **Niveau d'encadrement :**
  - Aucun encadrement,
  - Encadrement d'agents de filières différentes,
  - Encadrement d'agents de même filière,
  - Nombre d'agents encadrés (+ de 30),
  - Nombre d'agents encadrés (de 16 à 30),
  - Nombre d'agents encadrés (de 6 à 15),
  - Nombre d'agents encadrés (de 4 à 5),
  - Nombre d'agents encadrés (de 1 à 3).
  
- **Niveau de qualification attendue par poste :**
  - Sans diplôme,
  - De BEP à niveau Bac,
  - De Bac à Bac+2,
  - Bac+3 et plus,
  - Certification ou qualification spécifique.

**Niveau d'expérience professionnelle attendue sur le poste :**

- Faible expérience exigée sur le poste,
- Expérience intermédiaire exigée sur le poste,
- Forte expérience exigée sur le poste.

**- Technicité et Expertise nécessaire à l'exercice des fonctions :**

- Aucune expertise et technicité particulière,
- Spécialisation (paie, prévention...),
- Expert / référent dans un domaine,
- Expert / référent dans plusieurs domaines,
- Utilisation de logiciel ou de matériel spécifique,
- Forte expertise exigée sur le poste.

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

- Aucune sujétion particulière,
- Horaires décalés,
- Travail de nuit,
- Travail en contact avec du public difficile,
- Travail régulier week-end et jours fériés,
- Intervention habituelle dans au moins 2 services distincts,
- Horaires variables,
- Travaux supplémentaires sans IHTS,
- Intervention ponctuelle hors temps de travail,
- Collaboration étroite avec les Élus,
- Nombreuses relations externes (partenaires institutionnelles, extérieures),
- Nombreuses relations internes (transversalité),
- Travaux dangereux ou insalubres,
- Travaux en plein air récurrent,
- Effort physique répétitif.

**4) Détermination des groupes de fonctions**

La combinaison de ces différents critères conduise à l'élaboration de groupes de fonction.

Le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants.

Ces groupes sont déterminés pour chaque cadre d'emploi et se déclinent comme suit pour la Ville :

- Catégorie A : 4 groupes d'emplois,
- Catégorie B : 3 groupes d'emplois,
- Catégorie C : 2 groupes d'emplois.

**ARTICLE 6 : MAINTIEN INDIVIDUEL DE L'IFSE**

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

**ARTICLE 7 : CONDITIONS DE REEXAMEN DE L'IFSE**

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions),
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours),
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,

L'expérience professionnelle est distinguée de l'ancienneté, cette dernière notion étant reflétée par les avancements d'échelons.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

**ARTICLE 8 : MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE****1) Congé de maladie ordinaire (CMO)**

En cas de CMO, les abattements suivants sont appliqués à l'IFSE :

- Le premier abattement est en fonction de la durée de l'arrêt :

CMO	Incidence sur la part fixe
de 1 jour à 14 jours inclus	Maintien de prime
de 15 jours à 30 jours inclus	Baisse de 5% de la prime
de 31 jours à 59 jours inclus	Baisse de 10% de la prime
de 60 jours à 90 jours inclus	Baisse de 20% de la prime
au-delà de 90 jours	Suppression de la prime

- Le second est un abattement en fonction du nombre d'arrêts présentés par année.

	Grille n°1	réduction de
Nombre d'arrêts annuels	2	5 %
	3, 4, 5	20 %
	> 5	30 %

**2) Autres situations**

Les primes cessent d'être versées pour :

- Les agents en disponibilité pour convenances personnelles, de droit, d'office,
- Les agents en congé parental,
- Les agents exclus temporairement de leurs fonctions.

Les primes sont maintenues pour :

- Les agents en congés annuels,
- Les agents en congé de maternité, de paternité, congés d'adoption,

- Les agents en congé d'accident de travail ou de maladie professionnelle,
- Les agents en congés de longue maladie ou de longue durée,
  - Les agents en le temps partiel thérapeutique.

#### **ARTICLE 9 : MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE**

Le montant de l'IFSE sera formalisé par un arrêté individuel.

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel et suit le sort du traitement indiciaire.

Les agents :

- admis à exercer leurs fonctions à temps partiel,
- occupant un emploi à temps non complet,
- quittant l'établissement,
- recrutés par la Ville en cours d'année,

sur poste permanent, sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

#### **ARTICLE 10 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

##### **1) Principe**

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est une part facultative et un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de :

- L'engagement professionnel,
- La manière de servir,
- La performance,
- Les résultats.

L'année 2021 sera la 1<sup>ère</sup> année donnant lieu à l'application du dispositif du CIA.

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et, après consolidation et harmonisation des propositions des évaluateurs.

##### **2) Déclinaison**

Tous les ans, des objectifs seront fixés à chaque agent permettant d'évaluer son implication, son engagement et sa capacité à travailler en équipe et ses compétences professionnelles personnelles.

L'atteinte de ses objectifs sera appréciée lors de l'entretien professionnel annuel et déterminera le montant du CIA, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par le Conseil municipal.

Des circonstances difficiles d'exercice des missions des agents comme par exemple la crise sanitaire de 2020 seront également prises en compte dans la fixation du montant de cette prime.

#### **ARTICLE 11 : CONDITIONS ET MODALITES DE VERSEMENT DU CIA**

Le montant du CIA attribué à chaque agent sera formalisé par un arrêté individuel.

Sa reconduction n'est pas systématique et son montant peut varier d'une année sur l'autre.

Le CIA fera l'objet d'un unique versement annuel versé au 1<sup>er</sup> trimestre de l'année N+1 en fonction de l'évaluation professionnelle de l'agent à l'année N.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

#### **ARTICLE 12 : MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA**

En ce qui concerne le CIA, la réalisation des objectifs et la mesure de l'engagement professionnel d'un agent devront tenir compte de l'impact du congé au cours de la période de référence sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

Un service effectif de 6 mois minimum sera nécessaire pour une ouverture de droit au versement du CIA.

Le CIA sera calculé au prorata des mois travaillés sur les périodes de versement.

#### **ARTICLE 13 : ACCOMPAGNEMENT DANS LA MISE EN ŒUVRE DU CIA**

Pour permettre la déclinaison opérationnelle du CIA, une attention particulière sera apportée à la formation des agents évaluateurs et à l'information de l'ensemble des agents quant à la qualité et l'importance de la fixation des objectifs dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

La définition d'un objectif doit être, en effet, spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporelle (SMART) et partagés par tous.

A cet effet, des formations des évaluateurs seront organisées au bénéfice des agents.

Pour l'année 2020, ces formations débiteront et seront dispensées au cours du dernier trimestre. Les besoins seront actualisés chaque année.

#### **ARTICLE 14 : COPIL RH**

Le Copil est composé de :

- deux élus,
- deux représentants du personnel,
- deux représentants de l'administration.

Le Copil définit et valide la déclinaison de chaque étape du dispositif RIFSEEP.

Le Copil constitue une instance de recours et peut être saisi en cas de désaccord.

#### **En ce qui concerne la cotation des postes - sous-commission de consultation**

Le Copil a pour but d'émettre un avis consultatif sur les modifications de la cotation des fiches de postes des agents de la Ville sur poste permanent.

En ce qui concerne l'évaluation annuelle professionnelle - sous-commission d'harmonisation

Le Copil a pour but d'émettre un avis consultatif sur la qualité et l'objectivité des objectifs fixés et sur le choix du niveau de réalisation des objectifs.

La mise en œuvre du RIFSEEP (IFSE et CIA) fera l'objet d'une réactualisation du règlement intérieur de la Ville.

Il est proposé au Conseil municipal :

- d'approuver les mises à jour réglementaires à la délibération du 12 décembre 2019 mettant en place le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;
- d'autoriser Mme la Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'autoriser Mme la Maire à fixer par arrêté individuel le montant facultatif du CIA versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

**Le Conseil municipal**, après délibération,

**ADOpte** les propositions de Mme le Rapporteur, **à l'unanimité des suffrages exprimés (26) :**

- **Pour : 26**
- **Contre : 0**
- **Abstention : 0**
- **Ne prend pas part au vote : 0**

**TÉLÉTRANSMIS AU  
CONTRÔLE DE LÉGALITÉ**

sous le n° 017-211703475-20200924-  
2020\_09\_D21-DE

Accusé de réception Sous-préfecture  
le 25 septembre 2020

Affiché le 25 septembre 2020

**Pour extrait conforme,  
La Maire,  
Conseillère régionale,  
Françoise MESNARD**

Cette décision pourra faire l'objet d'un recours administratif ou d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

**TABLEAU RECAPITULATIF D'ELIGIBILITE DES CADRES D'EMPLOI DE LA VILLE AU RIFSEEP  
(à jour au 31 août 2020)**

**Annexe 1 à la délibération n° 21 du 24 septembre 2020**

La parution du décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permet la généralisation du RIFSEEP à la plupart des cadres d'emplois territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat.

- **Filière administrative :**

	Corps d'équivalence de l'Etat (mis)	Corps d'équivalence provisoire instauré par décret du 27 février 2020	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP du corps de référence	Arrêté relatif aux montants	Fonction exercée	Groupes	IFSE	CIA
							Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Attachés territoriaux	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 3 juin 2015		Directeur Général des Service Directeur de pôle Chef de service	A1	36 210 €	6 390 €
						A2	32 130 €	5 670 €
						A3	25 500 €	4 500 €
						A4	20 400 €	3 600 €
Rédacteurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 19 mars 2015		Chef de service Secrétaire Adjoint au Chef de service Chargé de mission administrative	B1	17 480 €	2 380 €
						B2	16 015 €	2 185 €
						B3	14 650 €	1 995 €
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 20 mai 2014		Secrétaire Gestionnaire Agent de gestion administrative Agent d'accueil	C1	11 340 €	1 260 €
						C2	10 800 €	1 200 €

- Filière sociale :

	Corps d'équivalence de l'Etat (mis à jour par décret du 27 février 2020)	Corps d'équivalence provisoire instauré par décret du 27 février 2020	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat	Arrêté relatif aux montants	Fonction exercée	Groupes	IFSE	CIA
							Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 17 décembre 2015	Arrêté du 23 décembre 2019	Chef de service	A1	19 480 €	3 440 €
						A2	15 300 €	2 700 €
						A3		
						A4		

- Filière sportive :

	Corps d'équivalence de l'Etat (mis à jour par décret du 27 février 2020)	Corps d'équivalence provisoire instauré par décret du 27 février 2020	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat	Arrêté relatif aux montants	Fonction exercée	Groupes	IFSE	CIA
							Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Conseillers territoriaux des APS	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés)	Arrêté du 23 décembre 2019		Chef de service	A1	25 500 €	4 500 €
						A2	20 400 €	3 600 €
						A3		
						A4		

## - Filière technique :

	Corps d'équivalence de l'Etat (mis à jour par décret du 27 février 2020)	Corps d'équivalence provisoire instauré par décret du 27 février 2020	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat	Arrêté relatif aux montants	Fonction exercée	Groupes et catégorie	IFSE	CIA	
							Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel	
Ingénieurs territoriaux	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	Ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur (services déconcentrés)	Arrêté du 26 décembre 2017		Directeur des services techniques  Ingénieur	A1	36 210 €	6 390 €	
						A2	32 130 €	5 670 €	
						A3	25 500 €	4 500 €	
						A4			
Techniciens territoriaux	Techniciens supérieurs du développement durable	Contrôleur des services techniques du ministère de l'Intérieur (services déconcentrés)	Arrêté du 7 novembre 2017		Chef de service  Chargé de mission technique	B1	17 480 €	2 380 €	
						B2	16 015 €	2 185 €	
						B3	14 650 €	1 995 €	
Agents de maîtrise territoriaux	Adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 28 avril 2015		Adjoint au Chef de service Chef d'équipe Agent d'exécution technique	C1	11 340 €	1 260 €	
Adjoints techniques territoriaux (non logé)						Agent d'exécution technique	C2	10 800 €	1 200 €
Adjoints techniques territoriaux (logé)							Gardien / Surveillant	C1	7 090 €
						C2		6 750 €	1 260 €

- Filière culturelle :

	Corps d'équivalence de l'Etat (mis à jour par décret du 27 février 2020)	Corps d'équivalence provisoire instauré par décret du 27 février 2020	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat	Arrêté relatif aux montants	Fonction exercée	Groupes	IFSE	CIA
							Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine Bibliothécaires territoriaux	Bibliothécaires		Arrêté du 14 mai 2018		Chef de service	A1	29 750 €	5 250 €
						A2	27 200 €	4 800 €
						A3		
						A4		
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Bibliothécaires assistants spécialisés		Arrêté du 14 mai 2018		Adjoint au Chef de service Responsable de secteur culturel	B1	16 720 €	2 280 €
						B2	14 960 €	2 040 €
						B3		
Adjoints territoriaux du patrimoine	Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture		Arrêté du 30 décembre 2016		Agent de gestion du patrimoine	C1	11 340 €	1 260 €
						C2	10 800 €	1 200 €

## TABLEAU RECAPITULATIF D'ELIGIBILITE DES CADRES D'EMPLOI AU RIFSEEP

## Annexe 2 à la délibération n° 21 du 24 septembre 2020

Par arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié, les taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics sont fixés, compte tenu de l'importance des fonds maniés, d'après le barème ci-après :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT DU CAUTIONNEMENT	MONTANT ANNUEL DE LA PART IFSE REGIE
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
0 à 1 220 €	0 à 1 220 €	0 à 2 440 €	-	<b>110 €</b>
1 221 à 3 000 €	1 221 à 3 000 €	2 441 à 3 000 €	300 € €	<b>110 €</b>
3 001 à 4 600 €	3 001 à 4 600 €	3 000 à 4 600 €	460 € €	<b>120 €</b>
4 601 à 7 600 €	4 601 à 7 600 €	4 601 à 7 600 €	760 €	<b>140 €</b>
7 601 à 12 200 €	7 601 à 12 200 €	7 601 à 12 200 €	1 220 €	<b>160 €</b>
12 200 à 18 000 €	12 200 à 18 000 €	12 201 à 18 000 €	1 800 €	<b>200 €</b>
18 001 à 38 000 €	18 001 à 38 000 €	18 001 à 38 000 €	3 800 €	<b>320 €</b>
38 001 à 53 000 €	38 001 à 53 000 €	38 001 à 53 000 €	4 600 €	<b>410 €</b>
53 001 à 76 000 €	53 001 à 76 000 €	53 001 à 76 000 €	5 300 €	<b>550 €</b>
76 001 à 150 000 €	76 001 à 150 000 €	76 001 à 150 000 €	6 100 €	<b>640 €</b>
150 001 à 300 000 €	150 001 à 300 000 €	150 001 à 300 000 €	6 900 €	<b>690 €</b>
300 001 à 760 000 €	300 001 à 760 000 €	300 001 à 760 000 €	7 600 €	<b>820 €</b>
760 001 à 1 500 000 €	760 001 à 1 500 000 €	760 001 à 1 500 000 €	8 800 €	<b>1 050 €</b>
Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	1 500 € par tranche de 1 500 000 €	<b>46 € par tranche de 1 500 000 €</b>