

## DÉLIBÉRATION Bureau du 12 juin 2024

DÉLIBÉRATION N° DBS2024-10

Objet : Mise à jour du régime indemnitaire des agents du Syndicat

Le douze juin deux mille vingt-quatre à dix-huit heures, se sont réunis au siège de Seine-et-Marne Numérique, sis 3 rue Paul Cézanne à MELUN, les délégués composant le Bureau, désignés par chaque collectivité territoriale adhérente au Syndicat Seine-et-Marne Numérique sous la présidence de Mme Angela AVOND, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente.

**Date de la convocation transmise par le Président : 6 juin 2024**

**Nombre de délégués en exercice : 12**

**Nombre de délégués présents : 6**

**Nombre de délégués représentés : 1**

**QUORUM** : 12 délégués en exercice représentant 18 voix, soit un quorum de 9 voix

**QUORUM pour la présente délibération** : 6 délégués présents + 1 pouvoir correspondant à 11 voix

**PRESENTS :**

Délégués du Département : Pascal GOUHOURY, Virginie THOBOR.

Délégués de la Région : Angela AVOND, Gilles BATTAIL.

Délégués des EPCI : Michel CHARIAU, Christian PEUTOT.

**REPRESENTES :**

Délégués des EPCI :

Marcel FONTELLIO a donné pouvoir à Michel CHARIAU.

**SECRETARE DE SEANCE** : Michel CHARIAU.

**Le Bureau de Seine-et-Marne Numérique,**

*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 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,*

*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'État,*

*Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,*

*Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,*

*Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions 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 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions 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 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions 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 la délibération n° DBS2020-03 du 4 novembre 2020 du Bureau, relative à la révision du régime indemnitaire du Syndicat,*

*Vu la délibération n° DBS2022-009 relative à la modification du règlement intérieur du temps de travail et des congés du personnel du Syndicat,*

*Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 6 mai 2024,*

*Considérant qu'il appartient au Bureau de modifier les montants et les conditions d'attribution du régime indemnitaire, selon les modalités ci-après,*

*Vu le rapport n°DBS2024-10,*

**Après en avoir délibéré à l'unanimité (11 voix POUR, 0 voix CONTRE, 0 voix ABSTENTION).**

**ADOPTÉ** le régime indemnitaire tel que proposé ci-dessous :

### **Bénéficiaires**

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

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- en application du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 et notamment son article 9, le Syndicat mixte Seine-et-Marne Numérique peut verser également un complément de rémunération aux agents mis à disposition du Syndicat, parmi les indemnités figurant à son régime indemnitaire, dès lors que les conditions liées aux postes, aux fonctions ou missions particulières et sujétions spécifiques sont remplies.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...),
- les collaborateurs de cabinet,
- les collaborateurs de groupes d'élus,
- les agents vacataires,
- les assistantes familiales et maternelles.

Seuls sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

- pour la filière administrative : administrateur, attaché territorial, rédacteur territorial, adjoint administratif territorial ;
- pour la filière technique : ingénieur en chef territorial, ingénieur territorial, technicien territorial, agent de maîtrise territorial, adjoint technique territorial.

## **I. Mise en place du RIFSEEP**

### **Parts et plafonds**

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (indemnité forfaitaire de sujétions et d'expertise -IFSE-) liée notamment aux fonctions et une part variable (complément indemnitaire annuel -CIA-) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis aux annexes n°1 et 2 de la présente délibération.

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (la somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

### **Définition des groupes et des critères**

**Définition des groupes de fonction** : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

**Définition des critères pour la part fixe (IFSE)** : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :  
le groupe de fonctions,

- le niveau de responsabilité,
- le niveau d'expertise de l'agent,
- le niveau de technicité de l'agent,
- les sujétions spéciales,
- l'expérience de l'agent,
- la qualification détenue

Elle fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (IFSE) est cumulable avec :

- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

**Définition des critères pour la part variable (CIA) :** le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- la réalisation des objectifs,
- le respect des délais d'exécution,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles
- la capacité d'encadrement, la disponibilité et l'adaptabilité.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation ci-dessus.

L'entretien professionnel pris en compte sera celui de l'année N-1 pour un versement du CIA en année N. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

### Modalités de versement

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel et à temps non complet conformément au tableau ci-dessous :

Taux de travail à temps partiel	Montant des traitements, primes et indemnités divers
50 %	50 %
60 %	60 %
70 %	70 %
80 %	6/7ème
90 %	32/35ème

La part variable est versée annuellement et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

### Sort des primes en cas d'absence

### **La part fixe (IFSE) :**

Le versement de l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, pour l'ensemble des agents en cas de :

- congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- congés liés à la maternité, à la paternité et à l'adoption.

En cas de congé de maladie ordinaire (CMO) :

- **compte tenu de la restauration du jour de carence, les absences seront prises en compte à compter du 2<sup>ème</sup> jour d'arrêt ;**
- un abattement d'1/30<sup>ème</sup> sera appliqué sur le régime indemnitaire fixe, à compter du 20<sup>ème</sup> jour d'absence cumulé de maladie ordinaire sur 12 mois glissants, résultant au moins de quatre (4) arrêts de travail initiaux distincts (incluant les jours de week-end compris dans l'arrêt maladie), **hormis sur le jour déjà impacté par la journée de carence.**

Le versement de l'IFSE est suspendu dès le premier jour congé, pour l'ensemble des agents en cas de :

- congé de longue maladie (CLM),
- congé de maladie longue durée (CLD),
- congé de grave maladie (CGM).

L'IFSE est maintenu en cas de temps partiel thérapeutique, celui-ci constituant une position statutaire durant laquelle le fonctionnaire a droit à l'intégralité de son traitement ainsi qu'au versement des primes à taux plein.

L'IFSE est suspendu dès lors que l'agent se situe en position :

- de suspension de fonction, les primes liées à l'exercice effectif des fonctions étant supprimées ;
- les jours de grève, une retenue sur la rémunération en l'absence de service fait étant appliquée.

Les faits de grève entraînent une retenue pour absence de service fait, qui est assise sur l'ensemble de la rémunération, y compris les primes et indemnités.

Ces dispositions suivront la réglementation en vigueur.

### **La part variable (CIA) :**

Des abattements seront appliqués en cohérence avec les critères tels qu'évalués lors de l'entretien professionnel annuel.

Aucune retenue ne sera appliquée dans le cas de congés liés à la maternité, à la paternité et à l'adoption.

## **II. Autres indemnités**

### **II.1. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**

*Références :*

☞ Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié ;

☞ Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

L'IHTS est attribuée sous condition que les agents publics exercent des fonctions dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, à la demande de la hiérarchie.

### **Cadre d'emplois concernés :**

- Adjoints administratifs,
- Rédacteurs,
- Techniciens,
- Agents de maîtrise,
- Adjoints techniques.

### **Emplois concernés :**

- Chargé(e) de mission technique,
- Chargé(e) de mission,
- Responsable d'un domaine,
- Gestionnaire,
- Assistant(e) technique,
- Assistant(e) administrative.

### **Bénéficiaires :**

Agents titulaires, stagiaires et contractuels des cadres d'emplois et grades concernés

Un décompte déclaratif contrôlable des heures effectuées sera établi.

Les heures supplémentaires seront effectuées à la demande du supérieur hiérarchique de l'agent.

### **Indemnisation : base de calcul (pour un agent à temps plein)**

☞ les 14 premières heures (taux de 125 %) :

$$\frac{((\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence}) \times 1,25)}{1820} \times \text{le nombre d'heures effectuées}$$

☞ à partir de la 15<sup>ème</sup> heure (taux de 127 %) :

$$\frac{((\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence}) \times 1,27)}{1820} \times \text{le nombre d'heures effectuées}$$

**Il est précisé qu'une autre formule de calcul est applicable aux agents à temps partiel ou à temps non complet.**

### **Majorations pour heures de nuit (de 22 H à 7 H), de dimanche et de jour férié:**

- ☞ Nuit : majoration de 100% (majoration non cumulable avec la suivante),
- ☞ Dimanche ou Jours fériés : majoration de 66% (majoration non cumulable avec la précédente).

**Limites et exclusions :** période ouvrant droit à frais de déplacement, période de repos compensateur, période d'astreinte (sauf cas d'intervention).

### **Plafonnement :**

Le nombre des heures supplémentaires ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures sauf circonstances exceptionnelles justifiées pour une période limitée, sur décision de l'autorité territoriale ou du responsable des services, et après information des représentants du personnel au Comité social territorial.

## **II.2 Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction**

### *Références :*

☞ Décret n°88-631 du 6 mai 1988 modifié (JORF du 6 mai 1988).

### **Bénéficiaires et conditions d'octroi :**

Agents occupant un emploi fonctionnel de direction de syndicat mixte de plus de 10 000 habitants (le syndicat mixte Seine-et-Marne Numérique est classé dans la strate démographique correspondant à une commune de plus de 40 000 habitants – cf. délibération du Comité syndical n° 03-05-2013 du 19 février 2013).

### **Montant :**

Le taux maximum de la prime de responsabilité lié à l'emploi administratif de direction est de 15 % du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris).

Mode de versement : mensuel.

## **II.3 Prime spéciale d'installation**

### *Référence :*

☞ Décret 89-259 du 24 avril 1989 modifié ;

☞ Décret n° 90-938 du 17 octobre 1990

### **Bénéficiaires :**

☞ Les personnels titulaires et stagiaires à temps complet ou à temps non complet qui, lors de leur accès à un premier emploi, dans l'une des collectivités mentionnées à l'article de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, reçoivent au plus tard au jour de leur titularisation une affectation dans l'une des communes de la région Ile-de-France ou de la communauté urbaine de Lille.

Le premier échelon du grade dans lequel l'agent a été nommé doit être doté d'un indice inférieur à l'indice mentionné à l'article 1er du décret n°89-259 du 24 avril 1989 relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels débutants.

☞ Les personnels recrutés qui, avant leur accès à un grade ou un emploi de la fonction publique territoriale, ont eu la qualité de stagiaire ou de titulaire auprès d'une collectivité n'ouvrant pas droit à la prime spéciale d'installation (Etat, établissements hospitalier) ou d'un établissement public industriel et commercial et sous réserve qu'ils n'aient pas perçu la prime spéciale d'installation ou qu'ils en aient remboursé le montant.

☞ Les agents recrutés par voie de mutation ou de détachement ou à la suite d'un changement de grade ou de cadres d'emplois dans une collectivité éligible à la prime dans le cas où ils n'étaient pas précédemment affectés dans une telle collectivité.

### **Montant de la prime :**

Le montant de cette prime est fixé par décret. La prime est versée que l'agent travaille à temps plein ou à temps partiel, la valeur devant être appréciée à la date de la prise effective des fonctions Son versement doit être effectué intégralement au cours des deux mois suivant la prise effective des fonctions de l'agent de la collectivité ; toutefois, elle ne sera définitivement acquise qu'au terme d'un délai d'un an, qui court à compter de l'affectation dans la collectivité.

Si l'agent ou son conjoint bénéficie d'une indemnité compensatrice de logement, la prime spéciale d'installation est réduite du montant de l'indemnité à percevoir durant l'année qui suit l'affectation.

#### Cas d'exclusion :

- ☞ Personnes titulaires d'une pension du Code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'une pension allouée par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL),
- ☞ Agents bénéficiaires d'un logement concédé par nécessité absolue de service ou utilité de service, y compris du fait de leur conjoint.

#### **II.4 Allocation forfaitaire de télétravail**

##### Référence :

- ☞ Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats ;
- ☞ Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

##### Bénéficiaires :

- ☞ Agents titulaires, stagiaires et contractuels qui exercent leurs missions en télétravail ;
- ☞ Signataires d'une convention de télétravail.

##### Montant de l'allocation :

Le montant de cette allocation est fixé par décret (2,88 € bruts par jour de télétravail au moment de la rédaction de la présente délibération).

##### Plafonnement :

Pour chaque agent à hauteur de 220 € bruts par an.

##### Versement :

Le versement de cette allocation s'effectue selon une périodicité trimestrielle. Le versement s'effectue sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité territoriale.

Un décompte contrôlable des heures effectuées sera établi.

### **III. Monétisation du compte épargne-temps (CET)**

Si les jours épargnés par les agents au titre du CET peuvent être, en tout ou partie, utilisés sous forme de congés, ils peuvent être également indemnisés ou pris en compte pour la retraite complémentaire.

En effet, les possibilités d'utilisation des droits épargnés sur le CET ne seront pas les mêmes selon que l'agent(e) relève du régime spécial (fonctionnaires affiliés à la CNRACL) ou du régime général (fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC ou agents contractuels de droit public).

L'agent(e) a plusieurs possibilités :

- si « au terme de l'année civile » donc, au 31 décembre, le nombre de jours inscrits sur son CET est inférieur ou égal à 15 jours, l'agent(e) ne peut utiliser les droits ainsi épargnés que
- sous forme de congés (article 4 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale),
- si ce nombre est supérieur à 15 jours (du 16<sup>ème</sup> au 60<sup>ème</sup> jour en année classique, du 16<sup>ème</sup> au 70<sup>ème</sup> jour pour 2024, du 16<sup>ème</sup> au 80<sup>ème</sup> pour les agents cumulant les dérogations des années 2020 et 2024), l'agent(e) ne peut utiliser les 15 premiers jours que sous la forme de congés et doit exercer une option, au plus tard au 31 janvier de l'année suivante (article 5 du décret n° 2004-878) pour les jours dépassant ce seuil, et dans les proportions que l'agent(e) souhaite :
  - si l'agent(e) est fonctionnaire affilié à la CNRACL, l'agent(e) a trois options :
    1. opter pour le maintien des jours sur le CET,
    2. pour leur indemnisation,
    3. ou pour la prise en compte au titre de la Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP),
  - si l'agent(e) est fonctionnaire affilié(e) au régime général de Sécurité Sociale ou contractuel de droit public, l'agent(e) n'a que deux options :
    1. opter pour le maintien des jours sur le CET,
    2. ou pour leur indemnisation (article 5 du décret n° 2004-878).

Le montant de l'indemnisation forfaitaire est fixé en fonction de la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent, comme présenté dans le tableau suivant (article 7 du décret n° 2004-878) :

<b>Montant net par catégorie de l'indemnité par jour épargné à la date de la délibération</b>			
<b>Catégories</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Montant brut de l'indemnité par jour épargné	150 €	100 €	83 €
Assiette CSG / CRDS (98,25 % du montant brut)	147,38 €	98,25 €	81,55 €
CSG (9,20 %)	13,56 €	9,04 €	7,50 €
CRDS (0,50 %)	0,74 €	0,49 €	0,41 €
<b>Montant net</b>	<b>135,70 €</b>	<b>90,47 €</b>	<b>75,09 €</b>

L'indemnité est également soumise à cotisation à la RAFP au taux de **5 %** si le montant total de l'indemnité et des autres primes et indemnités perçus par l'agent ne dépasse pas **20 %** de son traitement indiciaire brut.

Pour ce qui est de la valeur du point de retraite concernant les fonctionnaires, le versement génère les points de retraite comme illustré au tableau suivant :

<b>Nombre de points retraite par jour par catégorie à la date de la délibération</b>		
<i>Catégorie</i>	<i>Montant brut de l'indemnité (pour rappel)</i>	<i>Nombre de points par jour de congé</i>
A	150 €	<b>101</b>
B	100 €	<b>68</b>
C	83 €	<b>56</b>

#### IV. Entrée en vigueur du nouveau régime indemnitaire

##### **Date d'effet**

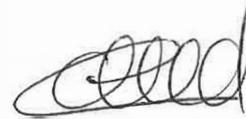
Le présent régime indemnitaire prend effet à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération.

##### **Dispositions antérieures**

À compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération, l'ensemble des dispositions prévues par la délibération n° DBS2020-03 relative à la révision du régime indemnitaire du Syndicat mixte Seine-et-Marne Numérique sont abrogées.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité territoriale.

Les annexes n°1 « RIFSEEP pour la filière administrative » et n°2 « RIFSEEP pour la filière technique » ci-jointes s'appliquent en cohérence avec le dispositif ci-avant.



Angela AVOND  
1<sup>ère</sup> Vice-Présidente de Seine-et-Marne Numérique

Date de mise en ligne le 17 juin 2024

**ANNEXE 1 - RIFSEEP POUR LA FILIERE ADMINISTRATIVE**

**IL EST PRECISE QU'AUCUN AGENT N'EST LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE.**

<p>Arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions 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</p>		MONTANTS ANNUELS			
		EMPLOIS	Montant minimal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel CIA en €
GROUPE DE FONCTIONS	GRADES CONCERNES				
Groupe 1	Administrateur général Administrateur hors classe Administrateur	DGS / DGA / Directeur de Département / de pôle / de direction / de secteur	4 900 (administrateur général) 4 600 (administrateur hors classe) 4150 (administrateur)	57 120	8 820
Groupe 2	Administrateur hors classe Administrateur	DGA / Directeur de Département / de pôle / de direction / de secteur		49 980	8 280



GROUPE DE FONCTIONS		GRADES CONCERNES	EMPLOIS	Montant minimal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel CIA en €
<b>ATTACHES TERRITORIAUX</b>						
Arrêté ministériel du 3 juin 2015, pris pour l'application au corps des attachés d'administration						
<b>MONTANTS ANNUELS</b>						
Groupe 1	Attaché hors classe, Attaché principal	Directeur de Département / de pôle / de direction / de secteur	2 900 (attaché hors classe) 2 500 (attaché principal) 1 750 (attaché)	36 210	6 390	4 500
Groupe 2	Attaché principal, Attaché	Chef de service				
Groupe 3	Attaché	Chargé de mission				

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			
Arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations d'État					
GROUPE DE FONCTIONS	GRADES CONCERNES	EMPLOIS	Montant minimal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel CIA en €
Groupe 1	Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe et de 2 <sup>ème</sup> classe, rédacteur	Chef de secteur	1 550 (rédacteur principal 1 <sup>ère</sup> classe)	17 480	2 380
			1 450 (rédacteur principal 2 <sup>ème</sup> classe)	16 015	2 185
Groupe 2	Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe et de 2 <sup>ème</sup> classe, rédacteur	Chef de service/ Chargé de mission	1 350 (rédacteur)	14 650	1 995
Groupe 3	Rédacteur	Gestionnaire			

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			
Arrêté ministériel du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer					
GROUPE DE FONCTIONS	GRADES CONCERNES	EMPLOIS	Montant minimal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel CIA en €
Groupe 1	Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> classe	Responsable d'un domaine	1 350	11 340	1 260
Groupe 2	Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe, adjoint administratif	Assistante / Gestionnaire	1350 administratif (classe) 1 200 (adjoint administratif)	10 800	1 200

Envoyé en préfecture le 14/06/2024

Reçu en préfecture le 14/06/2024

Publié le

ID : 077-200036481-20240612-DBS2024\_10-DE



## ANNEXE 2 - RIFSEEP POUR LA FILIERE TECHNIQUE

IL EST PRECISE QU'AUCUN AGENT N'EST LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE.

INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAL		EMPLOIS		MONTANTS ANNUELS		
GRUPE DE FONCTIONS	GRADES CONCERNES			Montant minimal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel CIA en €
Arrêté ministériel du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts						
Groupe 1	Ingénieur général Ingénieur en chef hors classe Ingénieur en chef	DGS / DGA / Directeur de Département / de pôle / de direction / de secteur		4 500 (ingénieur général) 4 000 (ingénieur en chef hors classe)	57 120	8 820
Groupe 2	Ingénieur en chef hors classe Ingénieur en chef	DGA / Directeur de Département / de pôle / de direction / de secteur		3 500 (ingénieur en chef)	49 980	8 280
<b>INGENIEURS TERRITORIAUX</b>						
Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions 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						
				<b>MONTANTS ANNUELS</b>		
GRUPE DE FONCTIONS	GRADES CONCERNES	EMPLOIS		Montant minimal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel CIA en €
Groupe 1	Ingénieur hors classe Ingénieur principal Ingénieur	Directeur de Département / de pôle / de direction / de secteur		3 500 (ingénieur hors classe) 3 200 (ingénieur principal)	36 210	6 390
Groupe 2	Ingénieur principal Ingénieur	Chef de service / Ingénieur		2 600 (ingénieur)	32 130	5 670
Groupe 3	Ingénieur	Ingénieur / Chargé de mission			25 500	4 500

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			
Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions 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	GRADES CONCERNES	EMPLOIS	Montant minimal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel CIA en €
Groupe 1	Technicien Principal de 1ère classe Technicien principal de 2e classe Technicien	Chef de secteur / Chargé de mission technique	1 850 (technicien Principal de 1ère classe) 1 750 (technicien principal de 2nde classe) 1 650 (technicien)	17 480	2 380
Groupe 2	Technicien Principal de 1ère classe Technicien principal de 2e classe Technicien	Chargé de mission technique / Chef de service		16 015	2 185
Groupe 3	Technicien	Gestionnaire		14 650	1 995

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			
Arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat	GRADES CONCERNES	EMPLOIS	Montant minimal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel IFSE en €	Montant maximal annuel CIA en €
Groupe 1	Agent de maîtrise principal Agent de maîtrise	Responsable d'un domaine	1350 (agent de maîtrise principal) 1 200 (agent de maîtrise)	11 340	1 260
Groupe 2	Agent de maîtrise principal Agent de maîtrise	Assistant technique / Gestionnaire		10 800	1 200

<b>ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS</b>			
Arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat					
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>GRADES CONCERNES</b>	<b>EMPLOIS</b>	<b>Montant minimal annuel IFSE en €</b>	<b>Montant maximal annuel IFSE en €</b>	<b>Montant maximal annuel CIA en €</b>
Groupe 1	Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	Responsable d'un domaine	1 350 (adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>e</sup> classe)	11 340	1 260
	Adjoint technique de 2 <sup>e</sup> classe				
Groupe 2	Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe	Assistant technique / Gestionnaire	1 200 (adjoint technique)	10 800	1 200
	Adjoint technique				