

L'AN DEUX MILLE VINGT-DEUX, LE JEUDI VINGT OCTOBRE
Sous la Présidence de Madame Audrey GARINO, Vice-Présidente
Le Conseil d'Administration du CCAS
Dûment convoqué, s'est réuni, en présentiel et en visioconférence.

Présents : Mesdames LANTENOIS, MAKHLOUFI, PASQUINI, SERRA
SUFFREN
Messieurs AINIE, COCHET, ESCANES, HEDDADI,
MAGNAN,

Nombre de membres

En exercice : 19
(cf. délibération CM 20/0224/EFAG
du 27/07/2020)
Présents : 11
Votants : 12

Excusés : Madame BRAMBILLA
Madame CARREGA
Madame RASTOIN
Madame TOMASI
Monsieur ROSSI

Procurations : Madame LELOUIS (pouvoir donné à Mme GARINO)

En cours de remplacement : Madame RICETTO

Date de la Convocation : 10 Octobre 2022

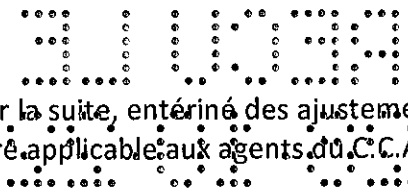
OBJET : Mise en œuvre du régime indemnitaire en faveur des agents du C.C.A.S. de Marseille.
Ajout d'une part de l'IFSE liée à la revalorisation du pouvoir d'achat des agents du C.C.A.S.

MADAME LA VICE-PRESIDENTE EXPOSE QUE :

L'article L. 714-4 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

Par délibération N° 18.023 du 26 Mars 2018, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. de Marseille a approuvé la mise en place du RIFSEEP en faveur du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

En application du principe de parité, par délibération N° 20.016 du 18 juin 2020, le Conseil d'Administration du C.C.A.S. de Marseille a approuvé la généralisation de l'application du RIFSEEP à l'ensemble des cadres d'emplois représentés parmi les effectifs du C.C.A.S.



Le Conseil d'Administration a, par la suite, entériné des ajustements techniques apportés au cadre de gestion du régime indemnitaire applicable aux agents du C.C.A.S.

Ce cadre de gestion constitue un document de référence composé d'une annexe 1, présentant les modalités d'attribution du RIFSEEP, et les cas particuliers de cumul avec d'autres types d'indemnités, et d'une annexe 2, présentant la classification des groupes de fonctions pour l'attribution du RIFSEEP.

Il s'agit d'un cadre de référence évolutif, présenté à l'approbation de l'organe délibérant après avis du comité technique, ayant vocation à être actualisé régulièrement pour tenir compte des évolutions réglementaires et des orientations de politique indemnitaire de l'établissement en faveur du personnel.

Ainsi, des ajustements sont nécessaires :

Considérant la tension du marché de l'emploi public et l'évolution des conditions économiques et sociales, il est proposé de revaloriser le montant d'IFSE (Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise) de tous les emplois éligibles au RIFSEEP.

Ainsi afin de soutenir la mesure nationale de revalorisation de la valeur du point en date du 1^{er} juillet 2022, il est proposé une mesure d'accompagnement complémentaire pour contribuer à une augmentation pérenne du pouvoir d'achat sous forme d'une majoration annuelle de 420,00 € du montant de l'IFSE attribuée à chaque agent du C.C.A.S. qui bénéficie déjà du versement de l'I.F.S.E.

Il est donc proposé au Conseil d'Administration d'approuver l'actualisation du document de référence du cadre de gestion du régime indemnitaire :

- en modifiant l'annexe 1 (en pages 5 et 6), pour permettre la création d'un complément au versement de l'I.F.S.E. intitulé « Pouvoir d'Achat », distinct du montant attribué de l'I.F.S.E. mensuelle, d'un montant annuel de 420,00 € qui sera payé chaque année en 3 versements de 140,00€ respectivement sur les mois de Février, Juin et Octobre avec un premier versement intervenant sur la Paie d'Octobre 2022.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION OÙ L'EXPOSE QUI PRECEDE :

Vu le Code de l'Action Sociale et des Familles et notamment ses articles L. 123-4 et suivants,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L. 714-4,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

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 (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'État,

Vu la délibération N° 19.072 du 11 décembre 2019 portant mise en œuvre du régime indemnitaire en faveur des agents du CCAS de Marseille,

Vu la délibération n° 22.003 du 11 Février 2022 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire en faveur des agents du C.C.A.S. de Marseille et à la mise à jour de la classification des groupes de fonctions,

Vu l'avis du comité technique,

Sommaire

- I. Bénéficiaires
- II. Classification des groupes de fonctions et modulation de l'IFSE **[Modification]**
- III. Attribution facultative du CIA
- IV. Règles de gestion **[Modification]**
- V. Conditions de cumul
- VI. Cas particuliers des indemnités liées au travail les dimanches et jours fériés
- VII. Cas particulier de la prime « Grand âge »

I. Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet
- Agents contractuels de droit public occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet, y compris les agents contractuels recrutés sur des emplois non permanents pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, et à l'exception des agents contractuels recrutés sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale établit les équivalences entre les corps de la fonction publique d'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, afin de mettre en œuvre les dispositions relatives au principe de parité en matière indemnitaire.

La publication des arrêtés ministériels d'application du RIFSEEP à certains corps de la fonction publique d'Etat permet la mise en œuvre du RIFSEEP en faveur des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale :

- soit en application de l'annexe 1 du décret n° 91-875, fixant le tableau d'équivalences « historique », pour la mise en œuvre de l'ensemble des primes et indemnités,
- soit en application de l'annexe 2 du décret n° 91-875, issue du décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, fixant un tableau d'équivalences complémentaire pour élargir le bénéfice du RIFSEEP aux cadres d'emplois non encore éligibles au regard du tableau d'équivalences « historique ».

Parmi les effectifs représentés au CCAS de Marseille, peuvent bénéficier de la mise en œuvre du RIFSEEP les cadres d'emplois suivants :

En application de l'annexe 1
du décret n° 91-875

En application de l'annexe 2
du décret n° 91-875

- Filière administrative
 - Attachés
 - Rédacteurs
 - Adjoints administratifs
- Filière technique
 - Agents de maîtrise
 - Adjoints techniques
- Filière médico-sociale
 - Conseillers socio-éducatifs
 - Assistants socio-éducatifs
 - Aides-soignants territoriaux
 - Auxiliaire de soins
 - Agents sociaux
- Filière animation
 - animateurs
 - Adjoints d'animation
- Filière technique
 - Ingénieurs
 - Techniciens
- Filière médico-sociale
 - Psychologues
 - Infirmiers cadres de santé
 - Infirmiers en soins généraux
 - Infirmiers
 - Techniciens paramédicaux

II. Classification des groupes de fonctions et modulation de l'IFSE

La classification des groupes de fonctions sert de base à l'attribution d'une part fixe de l'IFSE.

Les fonctions exercées par les agents sont réparties par groupes de fonctions, qui rassemblent des emplois de niveau de responsabilité, d'expertise et/ou de sujétions comparables, déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment :

- la responsabilité d'encadrement,
- le niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- la responsabilité de coordination,
- la responsabilité de projet ou d'opération,
- la responsabilité de formation d'autrui,
- l'ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur),
- l'influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment :

- les connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
- la complexité,
- le niveau de qualification requis,
- le temps d'adaptation,
- la difficulté (exécution simple ou interprétation),
- l'autonomie,
- l'initiative,

- la diversité des tâches, des dossiers ou des projets,
- la simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets,
- la maîtrise d'un logiciel (réfèrent technique-fonctionnel),
- les habilitations réglementaires

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment :

- la vigilance,
- la valeur du matériel utilisé,
- la responsabilité pour la sécurité d'autrui,
- la valeur des dommages,
- la responsabilité financière,
- l'effort physique,
- la tension mentale, nerveuse,
- la confidentialité,
- les relations internes,
- les relations externes,
- les facteurs de perturbation / d'évolution

Les montants de part fixe de l'IFSE versés individuellement peuvent varier en fonction de la prise en compte de l'expérience professionnelle, notamment au regard des critères suivants :

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste
- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...)
- la formation suivie (en distinguant ou non : les formations liées au poste, au métier, les formations transversales, les formations de préparation d'une mobilité, les formations qualifiantes, les formations non qualifiantes, la formation de préparation aux concours-examens, la formation au-delà des formations obligatoires, ...)
- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relation avec les élus, ...)
- l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétence (en fonction de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et/ou de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel)
- les conditions d'acquisition de l'expérience
- les différences entre compétences requises et compétences acquises
- la réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel
- la conduite de plusieurs projets
- le tutorat

Cas particulier de l'agent placé en Période de Préparation au Reclassement (PPR) :

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est venue apporter une disposition supplémentaire permettant aux fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions de bénéficier d'un accompagnement en vue de leur reclassement dans un nouvel emploi. Dans ces conditions, il semble difficile de moduler l'IFSE du fait d'une PPR, pour un emploi qui devrait être placé dans un groupe de fonctions particulier. Toutefois pour accompagner au mieux le reclassement des agents il est donc proposé il est donc envisagé de maintenir, pendant la PPR, l'IFSE au titre de l'emploi d'origine occupé.

La part fixe de l'IFSE peut être majorée d'une part modulable de l'IFSE liée au poste ou à l'exercice de certaines fonctions.

L'activité de régisseur

Le régisseur titulaire bénéficie d'une majoration indemnitaire, fixée par arrêté de l'autorité territoriale portant nomination du régisseur et des mandataires suppléants, sur avis conforme du comptable public assignataire.

Le mandataire suppléant perçoit cette part modulable au prorata de la période de remplacement.

Les majorations sont payées mensuellement par douzième, dans la limite des plafonds de l'IFSE délibérés selon la classification des groupes de fonctions.

Les montants de majoration sont déterminés en référence à l'arrêté ministériel fixant les taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et en référence aux montants du cautionnement imposé à ces agents.

A ce jour, les montants de cette indemnité sont fixés par un arrêté ministériel du 28 mai 1993 comme suit :

- 110 € brut annuel pour un montant de cautionnement inférieur ou égal à 300 €
- 120 € brut annuel pour un montant de cautionnement compris entre 301 € et 460 €
- 140 € brut annuel pour un montant de cautionnement compris entre 461 € et 760 €
- 160 € brut annuel pour un montant de cautionnement compris entre 761 € et 1 220 €
- 200 € brut annuel pour un montant de cautionnement compris entre 1 221 € et 1 800 €
- 320 € brut annuel pour un montant de cautionnement compris entre 1 801 € et 3 800 €
- 410 € brut annuel pour un montant de cautionnement compris entre 3 801 € et 4 600 €
- 550 € brut annuel pour un montant de cautionnement compris entre 4 601 € et 5 300 €
- 640 € brut annuel pour un montant de cautionnement compris entre 5 301 € et 6 100 €
- 690 € brut annuel pour un montant de cautionnement compris entre 6 101 € et 6 900 €
- 820 € brut annuel pour un montant de cautionnement compris entre 6 901 € et 7 600 €
- 1 050 € brut annuel pour un montant de cautionnement compris entre 7 601 € et 8 800 €
- 46 € brut annuel par tranche de montant de cautionnement de 1 500 € au-delà de 8 801 €

Conformément à la réglementation en vigueur (actuellement un arrêté ministériel du 14 juin 1985), les indemnités de responsabilité allouées aux régisseurs de recette peuvent être majorées dans la limite de 100 % si deux conditions sont réunies :

- Ouverture au public de la régie au-delà des périodes normales d'exécution de service,
- Nombre hebdomadaire moyen d'opération d'encaissement supérieur à 200.

La maîtrise d'apprentissage

- Dans le cadre de la délibération n° 21.054 du 8 octobre 2021 fixant les modalités de recours au contrat d'apprentissage, il est proposé de majorer l'IFSE des agents désignés « maîtres d'apprentissage » et bénéficiant à la prise en charge de l'apprenti de 20 points de Nouvelle Bonification Indiciaire au titre des Quartiers Prioritaires de la Ville.
- Cette majoration, à hauteur de 50,00 € mensuels, sera appliquée pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, pour autant que l'agent en charge de l'apprenti exerce toujours ces fonctions auprès de lui.

Les référents administratifs « volants »

- Dans le cadre des missions exercées par les référents administratifs d'accueil et plus particulièrement de celles exercées par les agents dits « volants », il est proposé une majoration de l'IFSE à hauteur de 30,00€ mensuels.

Les agents d'accueil et de service « volants »

- Dans le cadre des missions exercées par les agents d'accueil et de service et plus particulièrement de celles exercées par les agents dits « volants », il est proposé une majoration de l'IFSE à hauteur de 30,00 € mensuels.

Les assistants socio-éducatifs

- Les fonctions exercées par les assistants socio-éducatifs au sein des Espaces Services Aînés donnent lieu à une majoration proposée à hauteur de 75,00 € mensuels.

Intégration de l'enjeu du pouvoir d'achat dans l'IFSE

- Considérant la tension du marché de l'emploi public et l'évolution des conditions économiques et sociales, il est proposé de revaloriser le montant d'IFSE de tous les emplois éligibles au RIFSEEP.
- Afin de soutenir la mesure nationale de revalorisation de la valeur du point en date du 1^{er} juillet 2022, il est proposé une mesure d'accompagnement complémentaire pour contribuer à une augmentation pérenne du pouvoir d'achat sous forme d'une majoration annuelle de 420,00 € du montant de l'IFSE attribué à chaque agent du C.C.A.S. qui bénéficie déjà du versement de l'I.F.S.E.
- Il est donc instauré la création d'un complément au versement de l'I.F.S.E. intitulé « Pouvoir d'Achat », distinct du montant attribué de l'I.F.S.E. mensuelle, d'un montant annuel de 420,00 € qui sera payé chaque année en 3 versements de 140,00 € respectivement sur les mois de Février, Juin et Octobre avec un premier versement intervenant sur la paie d'octobre 2022.

III. Attribution facultative du CIA

Un complément indemnitaire peut être versé, sur décision de l'autorité territoriale et dans la limite de l'enveloppe indemnitaire allouée, en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

IV. Règles de gestion

1) Modalités de versement

- L'IFSE est versée mensuellement à l'exception de la revalorisation d'un montant de 420,00 € qui sera payée en trois versements de 140,00 €.
- Le CIA est versé annuellement, en une ou deux fractions.

2) Modalités d'abattement

▪ Impact sur l'IFSE

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité. Son versement est suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'IFSE est calculée au prorata du temps de service accompli, pour les agents à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet et les agents quittant la collectivité ou recrutés en cours d'année.

Concernant la partie de l'IFSE annuelle payée en 3 versements de 140,00 €, les modalités de calcul de l'abattement restent inchangées. La période de référence pour ce calcul est constituée des 4 mois calendaires précédant le mois du paiement.

▪ Impact sur le CIA

Le CIA ne fait l'objet d'aucun abattement automatique résultant des motifs d'absence, de la quotité de temps de travail ou du temps de présence dans les effectifs.

3) Modalités d'actualisation

▪ Impact sur l'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions, à la suite d'une mobilité ou d'une nomination après concours ou promotion interne,
- en l'absence de changement de fonctions, au moins tous les quatre ans,
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

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

Une éventuelle revalorisation doit notamment être justifiée par :

- l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures,
- l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation,
- les formations suivies (et liées au poste),
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis.

▪ Impact sur le CIA

Le CIA n'est pas automatiquement reconduit d'une année sur l'autre.

V. Conditions de cumul

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En revanche, il est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité compensatrice de la CSG),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- les primes régies par l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle),
- la prime de responsabilité versée au Directeur Général des Services détaché sur un emploi fonctionnel,

- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés (cadre d'emplois des agents sociaux),
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- la prime « Grand âge ».

VI. Cas particuliers des indemnités liées au travail les dimanches et jours fériés

► Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés

- **Bénéficiaires**

- Agents appartenant aux cadres d'emplois des infirmiers en soins généraux, des infirmiers, des agents sociaux et des auxiliaires de soins
- Agents titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet
- Agents contractuels de droit public occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet, à l'exception des agents contractuels recrutés sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité.

- **Modalités d'attribution**

L'indemnité est versée pour 8 heures de travail effectif les dimanches et jours fériés, dans le cadre du cycle de travail, à hauteur d'un montant forfaitaire indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique (à titre indicatif au 01/02/2017, ce montant est fixé à 47,85 €).

Pour une durée de travail effectif inférieure ou supérieure à 8 heures, le montant forfaitaire est minoré ou majoré selon le nombre d'heures effectuées.

► Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés

- **Bénéficiaires**

- Agents titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet
- Agents contractuels de droit public occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet, à l'exception des agents contractuels recrutés sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité.
- Sans cumul possible avec l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés

- **Modalités d'attribution**

L'indemnité est versée au prorata du nombre d'heures effectuées les dimanches et jours fériés entre 6 heures et 21 heures, dans le cadre du cycle de travail, selon un montant horaire de référence (à titre indicatif, le montant de référence en vigueur au 01/01/1993 est fixé à 0,74 €).

VI. Cas particulier de la prime « Grand âge »

- **Bénéficiaires**

- Auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant au sein du service de soins infirmiers à domicile
- Auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide médico-psychologique au sein de l'accueil de jour Alzheimer

- **Modalités d'attribution**

Le montant brut mensuel de la prime « Grand âge » est fixé à 118 euros.

Le montant de la prime est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

La prime « Grand âge » est versée mensuellement.

REGIME INDENMITAIRE
ANNEXE 2 : Classification des groupes de fonction pour l'attribution du RIFSEEP
 (présentée par catégorie, filière et cadre d'emplois)

Information faite au comité technique du 14 octobre 2022

Sommaire

I. Catégorie A			
- Filière administrative			
○ Attachés			
- Filière technique			
○ Ingénieurs			
- Filière médico-sociale			
○ Conseillers socio-éducatifs			
○ Assistants socio-éducatifs			
○ Psychologues			
○ Cadres de santé paramédicaux			
○ Infirmiers en soins généraux			
II. Catégorie B			
- Filière administrative			
○ Rédacteurs			
- Filière technique			
○ Techniciens			
- Filière médico-sociale			
○ Infirmiers			
○ Techniciens paramédicaux			
- Filière animation			
○ animateurs			
- Filière médico-sociale			
○ Aides-soignants territoriaux			
III. Catégorie C			
- Filière administrative			
○ Adjoints administratifs			
- Filière technique			
○ Agents de maîtrise			
○ Adjoints techniques			
- Filière médico-sociale			
○ Agents sociaux			
○ Auxiliaires de soins			
- Filière animation			
○ Adjoints d'animation			

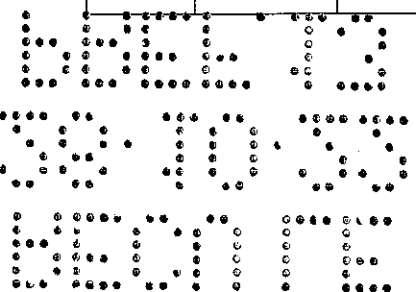
CATÉGORIE A

Filière : ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois : ATTACHÉS TERRITORIAUX

A NOTER : Les montants indiqués sont des montants bruts annuels.

GRUPE DE FONCTIONS	FONCTION	IFSE PLAFOND délibéré	CIA PLAFOND	IFSE PLAFOND AGENTS LOGES	CIA PLAFOND AGENTS LOGES
A1	DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES	36 210 €	6 390 €	22 310 €	6 390 €
A2	DELEGUE DIRECTEUR INSPECTEUR	32 130 €	5 670 €	17 205 €	5 670 €
A3	ADJOINT AU DIRECTEUR RESPONSABLE DE SERVICE COORDINATEUR TERRITORIAL RESPONSABLE DE SITE	25 500 €	4 500 €	14 320 €	4 500 €
A4	RESPONSABLE DE MISSION CHARGE D'ETUDES CHARGE DE COMMUNICATION	20 400 €	3 600 €	11 160 €	3 600 €



CATÉGORIE AFilière : **TECHNIQUE**Cadre d'emplois : **INGÉNIEURS TERRITORIAUX***A NOTER : Les montants indiqués sont des montants bruts annuels.*

GROUPE DE FONCTIONS	FONCTION	IFSE PLAFOND délibéré	CIA PLAFOND	IFSE PLAFOND AGENTS LOGES	CIA PLAFOND AGENTS LOGES
A1	DIRECTEUR INSPECTEUR	32 130 €	5 670 €	17 205 €	5 670 €
A2	ADJOINT AU DIRECTEUR RESPONSABLE DE SERVICE OU DE DOMAINE RESPONSABLE DE MISSION CHARGE D'ETUDES	25 500 €	4 500 €	14 320 €	4 500 €

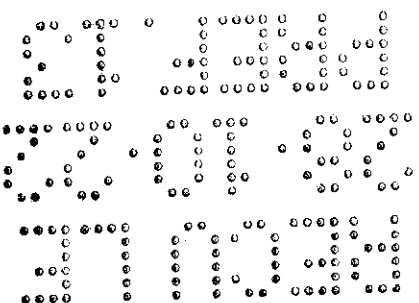
CATÉGORIE C
Filière : TECHNIQUE
Cadre d'emplois : ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX

A NOTER : Les montants indiqués sont des montants bruts annuels

GROUPE DE FONCTIONS	FONCTION	IFSE	CIA	IFSE	CIA
		PLAFOND délibéré	PLAFOND	PLAFOND AGENTS LOGES	PLAFOND AGENTS LOGES
C1	CHAUFFEUR POLYVALENT CHAUFFEUR LIVREUR COORDINATEUR TECHNIQUE ASSISTANT DEVELOPPEMENT ET BASES DE DONNEES ASSISTANT SYSTEMES ET RESEAUX FORMATEUR INTERNE CONSEILLER NUMERIQUE	11 340 €	1 260 €	7 090 €	1 260 €
C2	AGENT D'ACCUEIL ET DE SERVICE AGENT D'ACCUEIL ET DE SERVICE « VOLANT » APPARTEUR AGENT DE MAINTENANCE POLYVALENT AUXILIAIRE DE VIE GESTIONNAIRE POLYVALENT	10 800 €	1 200 €	6 750 €	1 200 €

CATÉGORIE CFilière : **MÉDICO-SOCIALE**Cadre d'emplois : **AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX***A NOTER : Les montants indiqués sont des montants bruts annuels.*

GRUPE DE FONCTIONS	FONCTION	IFSE PLAFOND délibéré	CIA PLAFOND	IFSE PLAFOND AGENTS LOGES	CIA PLAFOND AGENTS LOGES
C1	RESPONSABLE DE SITE REFERENT PRESTATION FORMATEUR INTERNE	11 340 €	1 260 €	7 090 €	1 260 €
C2	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF AGENT D'ACCUEIL ET DE SERVICE AGENT D'ACCUEIL ET DE SERVICE « VOLANT » AUXILIAIRE DE VIE ASSISTANT DE DIRECTION GESTIONNAIRE POLYVALENT	10 800 €	1 200 €	6 750 €	1 200 €



CATÉGORIE C
Filière : MÉDICO-SOCIALE
Cadre d'emplois : AUXILIAIRES DE SOINS TERRITORIAUX

A NOTER : Les montants indiqués sont des montants bruts annuels.

GRUPE DE FONCTIONS	FONCTION	IFSE PLAFOND délibéré	CIA PLAFOND	IFSE PLAFOND AGENTS LOGES	CIA PLAFOND AGENTS LOGES
C1	AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE	11 340 €	1 260 €	7 090 €	1 260 €
C2	AUXILIAIRE DE VIE	10 800 €	1 200 €	6 750 €	1 200 €

CATÉGORIE C
Filière : ANIMATION
Cadre d'emplois : ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION

A NOTER : Les montants indiqués sont des montants bruts annuels.

GRUPE DE FONCTIONS	FONCTION	IFSE PLAFOND délibéré	CIA PLAFOND	IFSE PLAFOND AGENTS LOGES	CIA PLAFOND AGENTS LOGES
C1	RESPONSABLE DE SITE REFERENT PRESTATION ANIMATEUR	11 340 €	1 260 €	7 090 €	1 260 €
C2	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF AUXILIAIRE DE VIE AGENT D'ACCUEIL ET DE SERVICE AGENT D'ACCUEIL ET DE SERVICE « VOLANT »	10 800 €	1 200 €	6 750 €	1 200 €