



**EXTRAIT DU
REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS**

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 2 juillet 2025
Convocation du : 25 juin 2025
Conseillers en exercice : 35
Conseillers présents : 24

L'an deux mille vingt cinq, le deux juillet à 19h30, les membres du Conseil Municipal de la Ville d'ARMENTIÈRES se sont réunis à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Jean-Michel MONPAYS, Maire d'Armentières.

PRESENTS :

Jean-Michel MONPAYS, Laurent DERONNE, Arnaud MARIE, Céline LEROUX, Hugues QUESTE, Catherine DE PARIS, Jean-Louis MERTEN, Martine COBBAERT, Philippe CATTOIRE, Martine DUBREU, Bernard HAESBROECK, Grégory PICKEU, Alexis DEBUISSON, Véronique NAEYE, Pierre VANNESTE, Sophie TANGHE, Cristiane DELESTREZ, Philémon BRUNET, Michel PLOUY, Jean-Jacques DERUYTER, Caroline BAURANCE, Hans LANDLER, Bruno VANGAEVEREN, Benjamin TISON-BEERNAERT

EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR :

Sylvie GUSTIN pouvoir à Jean-Louis MERTEN, Thomas BLACTOT pouvoir à Martine COBBAERT, Ibtissam MARZAK-AFFAOUI pouvoir à Catherine DE PARIS, Lahcem AIT EL HAJ pouvoir à Céline LEROUX, Rut LERNER-BERTRAND pouvoir à Martine DUBREU, Valérie PRINGUEZ pouvoir à Laurent DERONNE, Dominique BAILLEUL pouvoir à Jean-Michel MONPAYS, Carole CASIER pouvoir à Bernard HAESBROECK, Désiré BAILLON pouvoir à Michel PLOUY, Mylène DURIN-MERAD pouvoir à Hugues QUESTE, Mélanie DEZEURE pouvoir à Benjamin TISON-BEERNAERT

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Véronique NAEYE

DE25_094

**PERSONNEL COMMUNAL
RÉGIME INDEMNITAIRE
R.I.F.S.E.E.P**

Autorisation - Approbation

Lors de la séance du conseil municipal du 13 mars 2025, l'assemblée a validé l'actualisation du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P) au profit des agents la collectivité.

Dans le cadre de son contrôle de légalité, les services préfectoraux ont émis des observations sur notre délibération.

Lesdites observations portent uniquement sur 2 critères d'appréciation (diffusion ou transmission de son savoir à autrui/l'approfondissement des connaissances ou de savoir-faire) qui devraient être valorisés au titre de la part CIA au lieu de la part IFSE.

Ainsi, sur leurs recommandations, il est proposé de procéder au retrait de la délibération DE 25.031 du 13 mars 2025 et de procéder à sa réécriture comme suit :

&

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État 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'État,

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

Vu l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 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 les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

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 l'avis du Comité Social Territorial du 27 juin 2025,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités de toute nature,

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que, conformément à l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique, le conseil municipal a validé l'instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P) au profit des agents de la Collectivité depuis le 1er juillet 2019.

Pour ce faire et compte tenu de la complexité du dispositif et des réflexions engagées avec les services et les organisations syndicales, son instauration complète a nécessité la rédaction de plusieurs délibérations à savoir :

- la délibération **DE19.080 du 23 mai 2019 (délibération cadre)** relative à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire R.F.S.E.E.P à compter du 1er juillet 2019,
- la délibération **DE20.021 du 6 février 2020** relative aux cas de réexamen et à la prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'I.F.S.E, à la garantie indemnitaire et à l'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A),
- la délibération **DE20.153 du 17 décembre 2020** relative aux rattachements de certains cadres d'emplois au R.I.F.S.E.E.P à compter du 1er janvier 2021,
- la délibération **DE21.011 du 18 février 2021** relative à l'attribution du R.I.F.S.E.E.P aux personnes recrutés sur la base de l'article 38 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (recrutement sous contrat de personnes en situation de handicap),
- la délibération **DE22.026 du 24 mars 2022** relative à l'instauration de nouveaux critères pour la prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'I.F.S.E,
- la délibération **DE23.010 du 9 février 2023** relative à l'attribution du R.I.F.S.E.E.P à certains agents contractuels.

Suite à un contrôle du service de gestion comptable, il nous est demandé de procéder à une actualisation de nos délibérations notamment pour ce qui concerne les cadres d'emplois rattachés et le classement des emplois dans les groupes de fonctions et ce, suite aux différentes réformes statutaires et aux créations et suppressions d'emplois intervenus.

De fait, sur ces recommandations et dans un souci de lisibilité et de clarification, il

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

est proposé de rassembler en une seule et unique délibération l'ensemble du dispositif du R.I.F.S.E.E.P mis en œuvre depuis le 1er juillet 2019.

Ainsi, les délibérations susvisées seront abrogées dès l'entrée en exécution de la présente délibération.

SOMMAIRE

I/ R.I.F.S.E.E.P / Le principe

II/ R.I.F.S.E.E.P / La composition

III/ R.I.F.S.E.E.P / Les bénéficiaires

IV/ R.I.F.S.E.E.P / Les cadres d'emplois éligibles

V/ L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E)

1/ I.F.S.E : Les groupes de fonctions

2/ I.F.S.E : Les montants plafonds

3/ I.F.S.E : Le classement des emplois dans les groupes de fonctions

A/ Les critères et indicateurs retenus

B/ Le classement des emplois dans les groupes de fonctions

4/ I.F.S.E : L'attribution individuelle

A/ La prise en compte du groupe de fonctions

B/ La prise en compte de l'expérience professionnelle

C/ Les cas de réexamen

D/ Les modalités de versement

E/ La modulation de l'I.F.S.E du fait des absences

F/ Le maintien à titre personnel (la garantie indemnitaire)

VI/ LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A)

1/C.I.A: Les montants plafonds

2/ C.I.A : Les critères d'appréciation

3/C.I.A : Les modalités et conditions d'attribution

VII/ LES RÈGLES DE CUMUL DU R.I.F.S.E.E.P

I/ R.I.F.S.E.E.P / Le principe

Pour rappel, en 2014, l'État a souhaité s'engager dans une démarche de simplification du paysage indemnitaire afin de réduire le nombre de régimes indemnitaires mis en œuvre pour ses agents.

Dès lors, le R.I.F.S.E.E.P a pour vocation d'être « l'outil indemnitaire de référence ».

Du fait du principe de parité, cette réforme a eu les mêmes conséquences pour les fonctionnaires territoriaux.

II/ R.I.F.S.E.E.P / La composition

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P) est composé de deux parties :

- une part fixe : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise **(I.F.S.E)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle de l'agent,
- une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel **(C.I.A)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent,

III/ R.I.F.S.E.E.P / Les bénéficiaires

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise **(I.F.S.E)** et le Complément Indemnitaire Annuel **(C.I.A)** sont versés aux :

- **agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,**

Sont également concernés : les agents titulaires et stagiaires détachés dans les services municipaux de la collectivité en respect des règles applicables à l'emploi d'accueil et les agents mis à disposition d'autres structures en respect de la nature de l'emploi occupé.

Sont exclus du R.I.F.S.E.E.P, tout agent se trouvant dans l'une des positions statutaires qui induit son éloignement de la collectivité et entraîne l'arrêt du versement de son traitement en tant que tel : le détachement externe, la disponibilité de droit ou sur demande, le congé parental, le congé spécial, le congé de présence parentale, le congé individuel de formation, l'accomplissement du service national.

- **agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents en CDD ou en CDI** dès lors que les agents concernés exerceront des tâches ou missions comparables à des fonctionnaires territoriaux à qualification et expérience professionnelle équivalentes ou, à défaut, compte tenu des fonctions occupées et de la qualification de l'agent.

Sont exclus du R.I.F.S.E.E.P, les agents contractuels de droit public recrutés :

- pour faire face à un accroissement temporaire d'activité,
- pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité,
- dans le cadre d'un projet (contrat de projet)
- en cas d'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'exercer les fonctions,
- en tant que collaborateur de cabinet ou de groupe d'élus,
- pour effectuer des vacances (vacataires)

Les agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas du R.I.F.S.E.E.P.

IV/ R.I.F.S.E.E.P / Les cadres d'emplois éligibles

Les cadres d'emplois concernés par le R.I.F.S.E.E.P sont :

- les attachés, les secrétaires de mairie, les ingénieurs, les conseillers socio éducatifs, les assistants socio-éducatifs, les attachés de conservation du patrimoine, les bibliothécaires, les éducateurs de jeunes enfants, les puéricultrices, les infirmiers en soins généraux,
- les rédacteurs, les techniciens, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, les éducateurs des activités physiques et sportives, les animateurs, les auxiliaires de puériculture,
- les adjoints administratifs, les agents de maîtrise, les adjoints techniques, les agents sociaux, les agents spécialisés des écoles maternelles, les adjoints du patrimoine, les opérateurs des activités physiques et sportives, les adjoints d'animation.

Certains cadres d'emplois ne peuvent pas bénéficier du R.I.F.S.E.E.P car ils disposent d'un régime indemnitaire spécifique à savoir :

- les professeurs et assistants d'enseignement artistique,
- les directeurs de police municipale,
- les chefs de service de police municipale,
- les agents de police municipale et les gardes champêtres.

V/ L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E)

L'I.F.S.E vise à valoriser l'ensemble des parcours professionnels.

Cette indemnité repose :

- sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions,
- sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

Elle est liée au poste de l'agent et également à son expérience professionnelle.

1/ I.F.S.E : Les groupes de fonctions

Le décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions.

Des arrêtés ministériels déterminent pour chaque corps ou cadres d'emplois, un nombre limité de groupes de fonctions :

- **4 groupes de fonctions** pour les corps ou cadres d'emplois relevant de la catégorie A,
- **3 groupes de fonctions** pour les corps ou cadres d'emplois relevant de la catégorie B,
- **2 groupes de fonctions** pour les corps ou cadres d'emplois relevant de la catégorie C.

Il est précisé que les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux emplois les « plus lourds » ou les « plus exigeants ».

2/ I.F.S.E : Les montants plafonds

Des arrêtés ministériels prévoient également les montants maxima (plafonds) afférents à chaque groupe de fonctions et les montants maxima (plafonds) applicables aux agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service.

3/ I.F.S.E : le classement des emplois dans les groupes de fonctions

A/ Les critères et indicateurs retenus

S'agissant du classement des emplois dans les différents groupes de fonctions définis ci-dessus, selon le décret du 20 mai 2014, celui-ci doit s'effectuer au regard des critères professionnels objectivés suivants :

- Critère professionnel 1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Critère professionnel 2 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,

- Critère professionnel 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Après un travail effectué en coconstruction avec les services et les organisations syndicales, des indicateurs ont été déterminés pour chacun des 3 critères professionnels :

CRITÈRE PROFESSIONNEL 1	CRITÈRE PROFESSIONNEL 2	CRITÈRE PROFESSIONNEL 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
INDICATEURS RETENUS	INDICATEURS RETENUS	INDICATEURS RETENUS
<ul style="list-style-type: none"> - Niveau hiérarchique - Nombre de collaborateurs encadrés - Fréquence d'encadrement - Niveau de responsabilités lié aux missions - Organisation du travail des agents/gestion de plannings - Supervision/ accompagnement d'autrui/tutorat - Pilotage de projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Technicité, niveau de difficulté, spécificité du poste, expertise - Champs d'application/métiers - Pratique et maîtrise d'un logiciel métier - Diplôme - Habilitation et certification - Actualisation des connaissances - Initiative 	<ul style="list-style-type: none"> - Relations externes/internes - Risque d'agressions physiques/verbales - Exposition aux risques - Contraintes physiques (pénibilité/fatigabilité) - Contraintes morales - Itinérance/déplacements - Contraintes horaires - Sujétions horaires - Contraintes météorologiques - Obligation d'assister aux instances et réunions - Acteur de la prévention/sécurité - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Sensibilité des données traitées - Contrainte pose congés

B/ Le classement des emplois de la collectivité dans les groupes de fonctions

Pour opérer le classement des emplois dans les groupes de fonctions pré-définis, une « cotation » de chaque emploi de la collectivité est effectuée selon les critères et indicateurs retenus permettant d'aboutir à un classement de tous les emplois sur une échelle de 7 niveaux sans distinction des grades et filières des agents. Le résultat de ce classement est produit en ANNEXE 1.

Ce classement par niveaux ainsi déterminé, les emplois relevant de chacun d'eux sont ensuite classés dans les différents groupes de fonctions officiels auxquels correspondent des montants plafonds réglementaires.

Sur ces éléments, il est retenu ce qui suit :

CATÉGORIE A

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	36 210€	22 310€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 5	32 130€	17 205€
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 4	25 500€	14 320€
Groupe 4	Tous les emplois cotés Niveau 3	20 400€	11 160€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	46 920€	32 850€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 5	40 290€	28 200€
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 4	36 000€	25 190€
Groupe 4	Tous les emplois cotés Niveau 3	31 450€	22 015€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS TERRITORIAUX SOCIO-ÉDUCATIFS		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	25 500€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	20 400€
	Tous les emplois cotés Niveau 3	
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO- ÉDUCATIFS		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	19 480€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	15 300€
	Tous les emplois cotés Niveau 3	
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE / BIBLIOTHÉCAIRES TERRITORIAUX		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	29 750€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	27 200€
	Tous les emplois cotés Niveau 3	
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ÉDUCATEURS TERRITORIAUX DE JEUNES ENFANTS		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	14 000€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	13 500€
	Tous les emplois cotés Niveau 3	
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 2	13 000€
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES PUÉRICULTRICES TERRITORIALES (décret 2014)		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	19 480€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	15 300€
	Tous les emplois cotés Niveau 3	
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	19 480€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	15 300€
	Tous les emplois cotés Niveau 3	
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

CATÉGORIE B

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	17 480€	8 030€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	16 015€	7 220€
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 3	14 650€	6 670€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	19 660€	13 760€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	18 580€	13 005€
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 3	17 500€	12 250€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)		
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	16 720€	
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	14 960€	
	Tous les emplois cotés Niveau 3		
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ÉDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	17 480€	8 030€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	16 015€	7 220€
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 3	14 650€	6 670€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS TERRITORIAUX		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	17 480€	8 030€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	16 015€	7 220€
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 3	14 650€	6 670€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE TERRITORIAUX		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	9 000€	5 150€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	8 010€	4 860€
	Tous les emplois cotés Niveau 3		
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

CATÉGORIE C

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	11 340€	7 090€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
	Tous les emplois cotés Niveau 4		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	10 800€	6 750€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	11 340€	7 090€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
	Tous les emplois cotés Niveau 4		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	10 800€	6 750€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	11 340€	7 090€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
	Tous les emplois cotés Niveau 4		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	10 800€	6 750€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	11 340€	7 090€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
	Tous les emplois cotés Niveau 4		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	10 800€	6 750€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	11 340€	7 090€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
	Tous les emplois cotés Niveau 4		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	10 800€	6 750€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	11 340€	7 090€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
	Tous les emplois cotés Niveau 4		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	10 800€	6 750€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	11 340€	7 090€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
	Tous les emplois cotés Niveau 4		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	10 800€	6 750€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)	
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	11 340€	7 090€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
	Tous les emplois cotés Niveau 4		

Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	10 800€	6 750€
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

Il est précisé que les montants plafonds retenus ci-dessus évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État. Ils feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux seront revalorisés.

4/ I.F.S.E : l'attribution individuelle

Le montant individuel d'I.F.S.E de chaque agent est déterminé par l'autorité territoriale et tient compte du groupe de fonctions auquel son emploi est rattaché (tableaux ci-dessus) ainsi que de son expérience professionnelle.

A/ La prise en compte du groupe de fonctions de l'agent

Au regard de sa fiche de poste et de son niveau de fonctions, il est procédé au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois déterminé ci-dessus.

B/ La prise en compte de l'expérience professionnelle

La circulaire du 5 décembre 2014 indique que l'expérience professionnelle peut « être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste met à l'épreuve l'agent qui de son côté doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences ».

Elle doit être différenciée de l'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) et de la valorisation de l'engagement et la manière de servir qui relève du C.I.A.

Chaque collectivité est libre de déterminer ses propres critères d'appréciation. Sont donc retenus pour la prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'I.F.S.E les indicateurs et valorisation suivants :

- *La prise en compte du parcours professionnel de l'agent :*

Le parcours professionnel de l'agent avant son arrivée dans la collectivité pourra être valorisé dans l'I.F.S.E dès qu'il présente un intérêt et/ou un besoin pour la collectivité en rapport avec le profil de poste recherché (profils de poste rares et/ou à forte technicité et avec des compétences « transférables » (occupation de postes avec compétences techniques et/ou responsabilités comparables ...).

Valorisation proposée : majoration possible entre 0 et 100 % du montant de la part fonctions de l'I.F.S.E et ce dans la limite du montant part fonctions de l'I.F.S.E prévu au 2ème niveau supérieur relevant du même grade et à la même catégorie hiérarchique.

Cette majoration est intégrée au montant de l'I.F.S.E mensuel de l'agent et est effective dès l'entrée en fonction de l'agent dans la collectivité.

- *L'approfondissement des connaissances ou de savoir faire :*

Peuvent être valorisées dans l'I.F.S.E, à l'exclusion des formations dites

obligatoires,

- les formations volontaires diplômantes (avec obtention du diplôme) ayant un intérêt pour la collectivité et en lien avec le poste de l'agent,
- les cycles professionnels (avec certificat professionnel obtenu) ayant un intérêt pour la collectivité et en lien avec le poste de l'agent,
- les validations des acquis de l'expérience VAE (avec obtention du diplôme) ayant un intérêt pour la collectivité et en lien avec le poste de l'agent.

Il s'agit de valoriser l'expérience professionnelle acquise par l'agent par le biais de sa formation (temps consacré à l'acquisition volontaire de nouvelles compétences, exemple : rédaction de rapport et soutenance).

Valorisation proposée : après demande de l'agent et sur décision de l'autorité territoriale, majoration mensuelle du montant de l'I.F.S.E laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction de la formation réalisée et de « la plus value » pour la collectivité et ce dans la limite de 10 % du montant de la part fonction de l'agent.

Cette majoration est intégrée au montant de l'I.F.S.E mensuel de l'agent et est effective à compter du 1er jour du mois qui suit la décision de l'autorité territoriale.

- *L'obtention d'un examen professionnel ayant un intérêt pour la collectivité et en lien avec le poste de l'agent :*

Sous réserve que l'agent n'ait pu être nommé pour des raisons statutaires (possibilités/quotas de nominations) ou des raisons organisationnelles (autre que la manière de servir) et qu'il soit dans une démarche volontaire de mobilité vers un poste correspondant au niveau hiérarchique de l'examen professionnel obtenu.

Valorisation proposée : après demande de nomination de l'agent et sur décision de l'autorité territoriale, il peut y avoir un versement mensuel du montant correspondant à la part « catégorie /grade » concernée à compter du 1er jour du mois qui suit la décision de l'autorité territoriale et jusqu'à la nomination effective de l'agent dans l'emploi correspondant à l'examen professionnel.

- *La prise en compte de la technicité développée par l'agent et des compétences acquises par l'agent qui exerce un métier ou une fonction reconnus nationalement en tension en matière de recrutement :*

Il s'agit de valoriser l'agent qui a développé et/ou acquis une technicité rare et/ou recherchée (difficultés aiguës de recrutement, métiers à forte concurrence, profils de poste pénuriques...)

Valorisation proposée : majoration mensuelle possible entre 0 et 100 % du montant de la part niveau de fonctions et ce dans la limite du montant de la part du niveau de fonctions prévu au 2ème niveau supérieur relevant du même grade et de la même catégorie hiérarchique.

- *La prise en compte de la capacité de l'agent à occuper des fonctions intermédiaires d'encadrement tel que la coordination et/ou la responsabilité d'une équipe ainsi que la fonction d'adjoint au Chef de Service :*

Cet indicateur trouverait à s'appliquer aux agents en position d'encadrement intermédiaire qui de par la cotation de leur poste se trouveraient placés dans le

même niveau de fonctions que les agents à encadrer.

Valorisation proposée : majoration mensuelle possible entre 0 et 100 % du montant de la part fonctions et ce dans la limite de la moitié du montant de la part fonctions prévu au niveau supérieur relevant du même grade et de la même catégorie hiérarchique.

- *La prise en compte de l'évolution des connaissances de l'environnement de travail de l'agent ainsi que de l'évolution des savoirs techniques :*

Cet indicateur trouverait à s'appliquer notamment aux agents qui font l'objet d'une mobilité interne entraînant un changement de domaine de compétences sur un autre poste relevant du même niveau de fonctions que celui occupé précédemment. De plus, ce critère peut être pris en compte en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise.

Valorisation proposée : majoration mensuelle possible entre 0 et 30 % du montant de la part fonctions de l'agent.

Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation. Il est nécessaire que l'agent exploite ses connaissances pour mener à bien ses missions.

C/ Les cas de réexamen

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et la circulaire du 5 décembre 2014 prévoient que le montant de l'I.F.S.E fait l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- *En cas de changement de grade à la suite d'une promotion :*

Lors d'un changement de catégorie et ou grade, l'agent se verra attribué automatiquement le montant de la part lié au nouveau grade.

- *En cas de changement de fonctions :*

- en cas de mobilité volontaire de l'agent :

- vers un emploi coté d'un niveau ou groupe de fonctions inférieur (mobilité descendante), la part d'I.F.S.E liée aux fonctions de l'agent sera réduite à hauteur du montant afférent au nouveau niveau de fonctions et ce à compter de la date effective de mobilité,

- vers un emploi coté d'un niveau ou groupe de fonctions supérieur (mobilité ascendante), la part d'I.F.S.E liée aux fonctions de l'agent sera augmentée à hauteur du montant afférent au nouveau niveau de fonctions et ce à compter de la date effective de mobilité.

Toutefois, en cas de mobilités imposées (raisons médicales et/ou organisationnelles), la perte de la part d'I.F.S.E liée aux fonctions subie par l'agent pourra faire l'objet d'une mise en œuvre dégressive sur une durée maximale de 6 mois.

Par ailleurs, la part attribuée au titre de l'expérience professionnelle peut, le cas échéant, être modifiée tenant compte des nouvelles missions de l'agent.

- *Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.*

La demande de réexamen peut émaner de l'agent, du supérieur hiérarchique ou de l'autorité territoriale. Il est précisé que le principe du réexamen du montant de l'I.F.S.E n'implique pas une revalorisation automatique.

Au regard des critères et indicateurs fixés, l'attribution du montant individuel d'I.F.S.E sera fixé librement à la hausse ou à la baisse par l'autorité territoriale et ce

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

dans la limite des montants maxima annuels susvisés.

D/ Les modalités de versement

L'I.F.S.E sera versée mensuellement.

Le montant de l'I.F.S.E est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire lorsque l'agent est à temps non complet, temps partiel ou à demi-traitement. Concernant le temps partiel thérapeutique, le montant de l'I.F.S.E est calculé au prorata de la durée effective du service.

L'attribution du montant individuel (le cas échéant) de l'I.F.S.E fait l'objet d'un arrêté individuel.

E/ La modulation de l'I.F.S.E du fait des absences

Concernant les absences et en vertu du principe de parité et par analogie au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire, l'organe délibérant peut déterminer les conditions de maintien du régime indemnitaire du fait des congés (raisons de santé et autres) dans les limites prévues par ledit décret.

Sur cette base, sont retenues les modalités suivantes :

- lors des congés de maladie ordinaire, du C.I.T.I.S, le montant d'I.F.S.E est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire,
- lors des congés annuels et des congés maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, le montant d'I.F.S.E n'est pas réduit au prorata des périodes d'absence,
- lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, le montant d'I.F.S.E est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, congé de longue durée et grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, de C.I.T.I.S, les montants d' I.F.S.E qui lui ont été versés durant ces mêmes congés lui demeurent acquis.

Il n'y a en revanche pas de versement d' I.F.S.E pour la ou les périodes ultérieures. Dans ce cas, le versement de l' I.F.S.E cessera le 1er jour du mois qui suit la réception de l'avis du Conseil Médical ou médecin agréé (le cas échéant).

F/ Le maintien à titre personnel (la garantie indemnitaire)

Comme prévu par le décret n°2014-513, il est instauré le principe du maintien à titre individuel (garantie indemnitaire) du montant indemnitaire mensuel antérieur perçu par l'agent lors de l'application du R.I.F.S.E.E.P.

Ainsi, si le montant indemnitaire perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé à titre individuel :

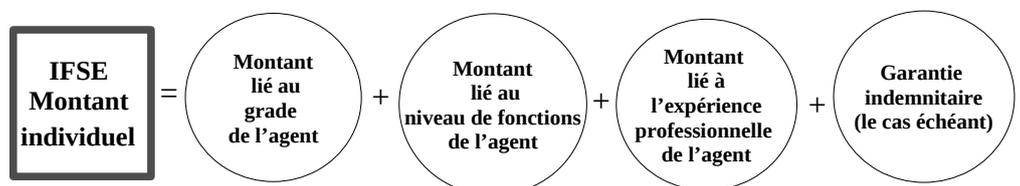
- lors de la 1ère application du R.I.F.S.E.E.P,
- en raison de l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire des services de l'État servant de référence,
- en raison d'une modification des bornes indiciaires du grade dont le

fonctionnaire concerné est titulaire.

Toutefois, pour ne pas accroître les iniquités « historiques » entre les agents, le montant indemnitaire maintenu à titre personnel (garantie indemnitaire) est modulé comme suit :

- en cas de mobilité descendante ou ascendante entraînant un changement de niveau/groupe de fonction, le montant perçu au titre de la garantie indemnitaire ne sera pas imputé,
- en cas d'avancement d'échelon ou d'avancement de grade n'entraînant pas un changement de catégorie hiérarchique (A, B, C), le montant perçu au titre de la garantie indemnitaire ne sera pas imputé,
- en cas d'avancement de grade ou de promotion interne entraînant un changement de catégorie hiérarchique (A, B, C), le montant perçu par l'agent au titre de la garantie indemnitaire sera imputé à hauteur de l'augmentation du montant de la nouvelle « part catégorie/grade » de l'agent ; il s'agira alors d'une réécriture de l'I.F.S.E.
- lors de la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent (cas visés au V/ 4/ B/), le montant perçu au titre de la garantie indemnitaire ne sera pas imputé,

En résumé, l'I.F.S.E de l'agent se compose des éléments suivants :



VI/ LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A)

Le décret n° 2014-513 prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel C.I.A en sus de l'I.F.S.E qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés à partir de l'entretien professionnel.

La circulaire précise que sont appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, sa coopération avec des partenaires internes ou externes, son implication dans les projets du service, sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

Comme pour les autres composantes du R.I.F.S.E.E.P, les critères et les modalités sont laissés à la libre appréciation de l'autorité territoriale.

C'est l'entretien professionnel qui constitue le « support » obligatoire pour déterminer l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Sur les bases de l'entretien professionnel existant, le complément indemnitaire

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

annuel C.I.A est instauré au profit des agents de la collectivité.

1/C.I.A: Les montants plafonds

Le C.I.A correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

CATÉGORIE A

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	6 390€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 5	5 670€
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 4	4 500€
Groupe 4	Tous les emplois cotés Niveau 3	3 600€
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	8 280€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 5	7 110€
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 4	6 350€
Groupe 4	Tous les emplois cotés Niveau 3	5 550€
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS TERRITORIAUX SOCIO-ÉDUCATIFS		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	4 500€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	3 600€
	Tous les emplois cotés Niveau 3	
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO- ÉDUCATIFS		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	3 440€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	2 700€
	Tous les emplois cotés Niveau 3	

		Tous les emplois cotés Niveau 2	C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
		Tous les emplois cotés Niveau 1	
RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE / BIBLIOTHÉCAIRES TERRITORIAUX			
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)		
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7		5 250€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4		4 800€
	Tous les emplois cotés Niveau 3		
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

		Tous les emplois cotés Niveau 7	C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
		Tous les emplois cotés Niveau 6	
		Tous les emplois cotés Niveau 5	
RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ÉDUCATEURS TERRITORIAUX DE JEUNES ENFANTS			
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)		
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7		1 680€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4		1 620€
	Tous les emplois cotés Niveau 3		
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 2		1 560€
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

		Tous les emplois cotés Niveau 7	C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
		Tous les emplois cotés Niveau 6	
		Tous les emplois cotés Niveau 5	
RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES PUÉRICULTRICES TERRITORIALES (décret 2014)			
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)		
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7		3 440€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4		2 700€
	Tous les emplois cotés Niveau 3		
	Tous les emplois cotés Niveau 2		
	Tous les emplois cotés Niveau 1		

		Tous les emplois cotés Niveau 7	C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
		Tous les emplois cotés Niveau 6	
		Tous les emplois cotés Niveau 5	
RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX			
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)		
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7		3 440€
	Tous les emplois cotés Niveau 6		
	Tous les emplois cotés Niveau 5		

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	2 700€
	Tous les emplois cotés Niveau 3	
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

CATÉGORIE B

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	2 380€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	2 185€
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 3	1 995€
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	2 680€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	2 535€
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 3	2 385€
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES		I.F.S.E MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	2 280€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	2 040€
	Tous les emplois cotés Niveau 3	
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ÉDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	2 380€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	2 185€
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 3	1 995€

		Tous les emplois cotés Niveau 2
		Tous les emplois cotés Niveau 1
RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS TERRITORIAUX		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	2 380€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	2 185€
Groupe 3	Tous les emplois cotés Niveau 3	1 995€
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE TERRITORIAUX		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	1 230€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	1 090€
	Tous les emplois cotés Niveau 3	
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

CATÉGORIE C

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	1 260€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
	Tous les emplois cotés Niveau 4	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	1 200€
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	1 260€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	

	Tous les emplois cotés Niveau 5	
	Tous les emplois cotés Niveau 4	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	1 200€
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	
RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	1 260€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	1 200€
	Tous les emplois cotés Niveau 3	
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	1 260€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
	Tous les emplois cotés Niveau 4	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	1 200€
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	1 260€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
	Tous les emplois cotés Niveau 4	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	1 200€
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	1 260€

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 4	
	Tous les emplois cotés Niveau 3	
	Tous les emplois cotés Niveau 2	1 200€
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	1 260€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
	Tous les emplois cotés Niveau 4	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	1 200€
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		C.I.A MONTANTS MAXIMA ANNUELS RÉGLEMENTAIRES (PLAFONDS)
Groupes de fonctions	Emplois (en référence à la cotation figurant en ANNEXE)	
Groupe 1	Tous les emplois cotés Niveau 7	1 260€
	Tous les emplois cotés Niveau 6	
	Tous les emplois cotés Niveau 5	
	Tous les emplois cotés Niveau 4	
Groupe 2	Tous les emplois cotés Niveau 3	1 200€
	Tous les emplois cotés Niveau 2	
	Tous les emplois cotés Niveau 1	

2/C.I.A : les critères d'appréciation

Pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir des agents, sont retenus les critères et indicateurs suivants et figurant dans l'entretien professionnel :

- devoir de réserve et discrétion professionnelle,
- capacité à maintenir le niveau de compétences requis pour le poste (formations, actualisation des connaissances)/ capacité à entretenir et développer les compétences professionnelles,
- sens du service public/ capacité à développer le sens du service public auprès des collaborateurs,
- esprit d'équipe, sens du travail en commun,
- initiative dans le travail, autonomie, conduite de projets, capacité de décisions, sens de l'organisation,
- connaissances techniques du métier/ niveau d'expertise, maîtrise des connaissances dans les fonctions exercées,
- capacité à s'adapter à de nouvelles méthodes, tâches, connaissance de l'environnement professionnel,
- relations avec les usagers et prestataires extérieurs,
- fixer et prioriser des objectifs à ses collaborateurs (pour les encadrants)
- capacité à animer et à fédérer une équipe au quotidien (pour les encadrants).

3/ C.I.A : les modalités et conditions d'attribution

A/ Le C.I.A « engagement professionnel »

S'agissant de la reconnaissance de l'engagement professionnel de l'agent, certaines missions donneront lieu à une valorisation par l'attribution d'un C.I.A.

A ce titre, sont retenus, les situations ci-après :

- *La diffusion ou transmission de son savoir à autrui :*

- la gestion d'un tutorat de personnes (sur désignation) sur une durée minimum de 3 mois en situation d'insertion ou de reconversion professionnelle au titre des emplois aidés (Parcours Emploi Compétences, Adultes Relais...), en situation de handicap, en situation de reclassement professionnel (PPR), à l'exclusion des personnes en apprentissage ou des stagiaires de l'enseignement,

- en cas de mobilité ou de départ définitif, la transmission d'un savoir spécifique ou rare sur une durée minimum de 3 mois lié à une expertise complexe ou modérée telle que recensée dans la cotation des emplois de la collectivité.

Valorisation proposée : versement d'un montant annuel de 230€ bruts en une fois en décembre au titre de l'année d'exercice concernée et non reconductible d'une année sur l'autre.

- *L'approfondissement des connaissances ou de savoir faire :*

- les agents « formateurs » habilités internes à la collectivité qui dispensent aux agents au minimum 5 jours de formation au titre d'une année et ayant un intérêt pour la collectivité.

Valorisation proposée : versement d'un montant annuel de 230€ bruts en une fois en décembre au titre de l'année de l'obtention du diplôme concerné et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

B/ Le C.I.A « manière de servir »

Après chaque campagne d'entretien professionnel annuelle, une synthèse sera opérée par la Direction des Ressources Humaines. Cette synthèse donnera lieu à la répartition des agents au sein de différents « paliers » :

- **Palier 0 : « non méritant »**

pour les agents exclus de l'entretien professionnel pour des raisons statutaires (les cadres d'emplois exclus du R.I.F.S.E.E.P et les stagiaires n'ayant pas 3 mois en qualité de titulaire sur l'année de référence de l'entretien professionnel) ou de présence effective (les agents ayant une période de travail effectué inférieure à 3 mois),

pour les agents ayant un engagement professionnel et une manière de servir appréciés « insuffisant » au titre de l'année de référence de l'entretien professionnel et au regard des critères/indicateurs prédéterminés,

- **Palier 1 : « méritant »**

pour les agents ayant un engagement professionnel et une manière jugés

« méritant » au titre de l'année de référence de l'entretien professionnel et au regard des critères/indicateurs prédéterminés,

- **Palier 2 : « bonus »**

afin de reconnaître et de valoriser l'investissement et l'engagement admirable de certains agents, il est proposé de créer ce palier pour les agents ayant déjà satisfait à la manière de servir « méritant » (palier 1) et répondant à au moins un des critères suivants (critères cumulatifs) :

- la gestion d'un intérim : au titre de l'année de référence de l'entretien professionnel, avoir assuré le remplacement total ou partiel d'un collègue absent (2 personnes maximum pour un poste) pour une durée minimum continue de 3 mois engendrant un accroissement de la charge de travail,
- la réalisation d'un projet : au titre de l'année de référence de l'entretien professionnel, avoir procédé à la réalisation de projets ou d'actions ciblées dites « extraordinaires » et/ou « exceptionnelles ». Il doit s'agir de projets et/ou d'actions sortant des prérogatives habituelles du poste ayant engendré une surcharge de travail. Il sera également tenu compte des « retombées » sur la collectivité (économiques, humaines, politiques).
- le savoir être remarquable : au titre de l'année de référence de l'entretien professionnel, avoir fait preuve d'un savoir être et de qualités professionnelles dépassant toutes les attentes et relevant de « l'excellence ». Ce critère est non reconductible d'une année sur l'autre.

Concernant ce « palier 2 », il est instauré une commission d'harmonisation composée du Maire, du Directeur de Cabinet, de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines.

Cette commission sera chargée d'étudier et de valider, favorablement ou non, toutes les propositions qui auront été émises par les évaluateurs sur la base des entretiens professionnels réalisés, des critères fixés et dans le respect de l'enveloppe budgétaire allouée.

Les modalités de versement : S'agissant du C.I.A, les agents contractuels de droit public qui ne sont pas soumis à un entretien professionnel obligatoire (agents dont les contrats sont d'une durée inférieure à 1 an) ne pourront pas prétendre au versement du C.I.A.

Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 100 % du montant plafond déterminé pour chaque groupe de fonctions et seront modulés en fonction des critères pré-définis (paliers 0, 1, 2).

Le versement du complément indemnitaire annuel C.I.A repose sur la base de l'entretien professionnel réalisé au titre de l'année de référence.

Il sera versé annuellement en 1 fois aux agents éligibles au plus tard au 31 juillet de l'année N+1 (sauf exceptions).

Il est précisé que le CIA n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant du C.I.A est attribué en totalité indépendamment de la situation de l'agent lorsque ce dernier est à temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

Le C.I.A, étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, il sert à valoriser l'année de référence de l'entretien professionnel. Ainsi, dans le cas où l'agent ne serait pas ou plus présent lors du versement (congé maladie, mutation, retraite...), l'agent pourra tout de même en bénéficier.

L'attribution du montant individuel du C.I.A « engagement professionnel » et « manière de servir » font l'objet d'un arrêté individuel.

VII/ LES RÈGLES DE CUMUL

Le R.F.S.E.E.P est exclusif, par principe, de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté ministériel.

Le R.I.F.S.E.E.P est cumulable avec :

- les primes régies par l'article L.714-11 du code général de la fonction publique,
- la prime spéciale d'installation,
- la prime d'intéressement à la performance collective,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S)
- l'indemnité d'astreinte
- l'indemnité d'intervention
- l'indemnité de permanence
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- l'indemnité pour travail dominical régulier
- l'indemnité pour service de jour férié
- la prime technicité allouée aux opérateurs
- l'indemnité pour utilisation d'une langue étrangère
- l'indemnité spéciale de risques pour les agents des parcs zoologiques communaux chargés de donner des soins aux animaux sauvages
- l'indemnité de panier
- l'indemnité de sujétions horaires
- l'indemnité de surveillance de cantine et d'études surveillées
- l'indemnité de gardiennage des églises communales
- l'indemnité des agents des services d'inhumation
- l'indemnité d'utilisation d'outillage personnel
- la rémunération des agents publics participant à titre accessoire à des activités de formation et de recrutement (jury de concours)
- l'indemnité de mission
- l'indemnité d'intérim
- l'indemnité de stage
- l'indemnité pour fonctions itinérantes
- l'indemnité pour frais de transport de personnes
- l'indemnité de changement de résidence administrative
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- l'indemnité de secrétaire de commission de propagande des élections législatives, régionales, départementales et municipales
- la prime grand âge

- la rémunération reçue à l'occasion d'une activité accessoire
- l'indemnité de secrétaire de syndicat
- l'indemnité de télétravail
- l'indemnité de départ volontaire
- l'indemnité de rupture conventionnelle
- l'indemnité de congés annuels non pris
- l'indemnité de congés annuels non pris du fait de la maladie
- l'indemnité de licenciement
- l'indemnité de précarité
- le complément de traitement indiciaire
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat
- la nouvelle bonification indiciaire
- l'indemnité de maniement de fonds

L'inscription au budget

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits chaque année au budget principal.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter de la date exécutoire.

Après en avoir délibéré le Conseil Municipal décide :

- De valider les dispositions précitées.

ADOPTÉE A L'UNANIMITÉ

Ainsi fait et délibéré
comme ci-dessus,

Pour expédition conforme,
Le Maire,

Véronique NAEYE
Conseillère Municipale
Secrétaire de Séance

Jean-Michel MONPAYS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 1	RENFORT LOGISTIQUE ATSEM

COTATION DES EMPLOIS

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

COTATION DES EMPLOIS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 2	AGENT ADMINISTRATIF TRANSITION ECOLOGIQUE ET INNOVATION SOCIALE
Niveau 2	AGENT BRIGADE CADRE DE VIE
Niveau 2	AGENT D'ACCUEIL ET ADMINISTRATIF MUTUALISE
Niveau 2	AGENT D'ACCUEIL ET ADMINISTRATIF SERVICE PROXIMITE POINT JUSTICE
Niveau 2	AGENT D'ACCUEIL MAIRIE
Niveau 2	AGENT D'ACCUEIL POLE SOCIAL
Niveau 2	AGENT DE DEVELOPPEMENT CULTUREL
Niveau 2	AGENT DE PROPRETE URBAINE
Niveau 2	AGENT DES ARCHIVES
Niveau 2	AGENT POLYVALENT RESTAURATION ET ENTRETIEN
Niveau 2	AGENT TECHNIQUE CONCIERGERIE MAISON DES ASSOCIATIONS
Niveau 2	AGENT TECHNIQUE CONCIERGERIE SECRETARIAT GENERAL
Niveau 2	AGENT TECHNIQUE CONCIERGERIE TRAIT D'UNION
Niveau 2	AGENT TECHNIQUE CONCIERGERIE VIE SCOLAIRE
Niveau 2	AGENT TECHNIQUE DE RESTAURATION

COTATION DES EMPLOIS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 2	AGENT TECHNIQUE ENTRETIEN
Niveau 2	AGENT TECHNIQUE ENTRETIEN ET CONCIERGERIE VIE SPORTIVE
Niveau 2	AGENT TECHNIQUE ENTRETIEN POLE SOCIAL
Niveau 2	AGENT TECHNIQUE PERMANENT REGIE
Niveau 2	AGENT TECHNIQUE POLYVALENT PLACIER
Niveau 2	AGENT TECHNIQUE POLYVALENT LOGISTIQUE
Niveau 2	ASSISTANT ADMINISTRATIF ET AGENT D'ACCUEIL MAISON DES SENIORS
Niveau 2	APPARITEUR SECRETARIAT GENERAL
Niveau 2	ASSISTANT ADMINISTRATIF CHARGE DE RELATION A L'USAGER SENIORS
Niveau 2	ASSISTANT ADMINISTRATIF DE L'INVENTAIRE ET GESTION DU MOBILIER ACTIF RESSOURCES TRANSVERSALES
Niveau 2	ASSISTANT ADMINISTRATIF ET AGENT D'ACCUEIL ECOLE DE MUSIQUE
Niveau 2	ASSISTANT ADMINISTRATIF ET AGENT D'ACCUEIL LOGEMENT
Niveau 2	ASSISTANT ADMINISTRATIF ET AGENT D'ACCUEIL TRANQUILLITE PUBLIQUE ET ENVIRONNEMENT DU CITOYEN
Niveau 2	ASSISTANT ADMINISTRATIF GUICHET ET GESTIONNAIRE DU STOCK RESSOURCES TRANSVERSALES
Niveau 2	ASSISTANT ADMINISTRATIF JEUNESSE

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

COTATION DES EMPLOIS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 2	ASSISTANT ADMINISTRATIF LOGISTIQUE ENFANCE
Niveau 2	ASSISTANT ADMINISTRATIF RESTAURATION ET ENTRETIEN
Niveau 2	ASSISTANT ADMINISTRATIF VIE SCOLAIRE
Niveau 2	ASSISTANT ADMINISTRATIF VOIRIE DOMAINE PUBLIC ET ECLAIRAGE PUBLIC
Niveau 2	ASSISTANT DU PATRIMOINE MEDIATHEQUE
Niveau 2	ASSISTANT DU PATRIMOINE MEDIATHEQUE REFERENT LUDOTHEQUE
Niveau 2	ATSEM
Niveau 2	LIVREUR REPAS A DOMICILE
Niveau 2	MISE A DISPOSITION ASSISTANT ADMINISTRATIF BEL AGE
Niveau 2	RENFORT POLYVALENT VIE SCOLAIRE
Niveau 2	SECONDE DE CUISINE

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

COTATION DES EMPLOIS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 3	ACM ANIMATEUR PERISCOLAIRE ET EXTRASCOLAIRE
Niveau 3	AGENT TECHNIQUE PLOMBERIE
Niveau 3	AGENT TECHNIQUE CHAUFFEURS
Niveau 3	AGENT TECHNIQUE ELECTRICITE
Niveau 3	AGENT TECHNIQUE GARAGE
Niveau 3	AGENT TECHNIQUE MACONNERIE
Niveau 3	AGENT TECHNIQUE MENUISERIE
Niveau 3	AGENT TECHNIQUE PEINTURE
Niveau 3	AGENT TECHNIQUE SERRURERIE
Niveau 3	ANIMATEUR JEUNESSE
Niveau 3	ANIMATEUR MAISON DES SENIORS
Niveau 3	ANIMATEUR SPORTIF
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF CRECHE
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF DEMOCRATIE PARTICIPATIVE ET DROITS HUMAINS
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF ET CHARGE DE PROJETS DIRECTION DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE ET DE L'INNOVATION SOCIALE

COTATION DES EMPLOIS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF ET AGENT D'ACCUEIL DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF ET AGENT D'ACCUEIL ETAT CIVIL
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF ET AGENT D'ACCUEIL GUICHET UNIQUE
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF ET COMPTABLE SERVICE ADMINISTRATIF ET BUDGETAIRE DIRECTION TECHNIQUE
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF ET REFERENT RH ENFANCE
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF FINANCES FISCALITE ASSURANCES AFFAIRES JURIDIQUES ET ACTIF
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF MAISON DES ASSOCIATIONS
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF RESSOURCES HUMAINES CARRIERES PAIE
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF RESSOURCES HUMAINES COMPETENCES
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF RESSOURCES HUMAINES QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
Niveau 3	ASSISTANT ADMINISTRATIF VIE SCOLAIRE ET SPORTIVE
Niveau 3	ASSISTANT DE DIRECTION CULTURE ET TOURISME
Niveau 3	ASSISTANT DE DIRECTION TRANQUILLITE PUBLIQUE ET DE L'ENVIRONNEMENT DU CITOYEN
Niveau 3	ASSISTANT DE DIRECTION TRANSITION NUMERIQUE SYSTEMES D'INFORMATIONS ET DES RESSOURCES TRANSVERSALES

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

The logo for webdelib, consisting of the word "webdelib" in a green, lowercase, sans-serif font.

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

COTATION DES EMPLOIS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 3	ASSISTANT DE POLE
Niveau 3	ASSISTANT DU PATRIMOINE MEDIATHEQUE REFERENT FINANCES
Niveau 3	ASSISTANT DU PATRIMOINE MEDIATHEQUE REFERENT PROGRAMMATION CULTURELLE
Niveau 3	AUXILIAIRE ACCOMPAGNANT EDUCATIF PETITE ENFANCE
Niveau 3	AUXILIAIRE DE PUERICULTURE
Niveau 3	CHARGE DE COMMUNICATION
Niveau 3	CHARGE DE COOPERATION CONVENTION TERRITORIALE GLOBALE
Niveau 3	CHARGE DE DEVELOPPEMENT CULTUREL
Niveau 3	CHARGE DE RELATIONS PUBLIQUES PROTOCOLE
Niveau 3	CHARGE DE SUPPORT ET SERVICES DES SYSTEMES D'INFORMATION
Niveau 3	CHARGE VIE QUOTIDIENNE ET DEVELOPPEMENT ASSOCIATIF SPORTIF
Niveau 3	CHEF D'ÉQUIPE JARDINIER
Niveau 3	COLLABORATEUR DGS
Niveau 3	COORDINATEUR AGENT TECHNIQUE CHAUFFEURS
Niveau 3	ETAPS
Niveau 3	GRAPHISTE DIRECTION COMMUNICATION
Niveau 3	INFIRMIER ET REFERENT SANTE ET ACCUEIL INCLUSIF
Niveau 3	JARDINIER

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

COTATION DES EMPLOIS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 3	JARDINIER ET MAGASINIER
Niveau 3	MISE A DISPOSITION ANIMATEUR LED LAGRANGE
Niveau 3	PHOTOGRAPHE VIDEASTE DIRECTION COMMUNICATION
Niveau 3	PROFESSEUR DE COUTURE
Niveau 3	REFERENT HANDICAP
Niveau 3	RESPONSABLE DE SECTEUR MEDIATHEQUE
Niveau 3	RESPONSABLE EQUIPE AGENT TECHNIQUE ENTRETIEN ET CONCIERGERIE VIE SPORTIVE
Niveau 3	RESPONSABLE EQUIPE ETAPS
Niveau 3	ANIMATEUR ET RESPONSABLE RELAIS PETITE ENFANCE
Niveau 3	RESPONSABLE RESTAURANT SCOLAIRE

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

COTATION DES EMPLOIS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 4	ACM DIRECTEUR PERISCOLAIRE ET EXTRASCOLAIRE
Niveau 4	ACM DIRECTEUR JEUNESSE
Niveau 4	ADMINISTRATEUR SYSTEME RESEAUX ET SECURITE
Niveau 4	ASSISTANT ADMINISTRATIF RESSOURCES HUMAINES RECRUTEMENT
Niveau 4	ASSISTANT DE LA DIRECTRICE GENERALE DES SERVICES
Niveau 4	ASSISTANT DE POLE ET CHEF SERVICE RESSOURCES TRANSVERSALES
Niveau 4	ASSISTANT DU CABINET DU MAIRE
Niveau 4	ASSISTANT DU CABINET DU MAIRE ET JUMELAGE
Niveau 4	ASVP
Niveau 4	AUXILIAIRE DE PUERICULTURE ET ADJOINT CHEF DE SERVICE HALTE GARDERIE LES CANAILLOUX
Niveau 4	CHARGE DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE
Niveau 4	CHARGE DE MISSION FONCIER ET RENOVATION DE L'HABITAT ANCIEN
Niveau 4	CHARGE DE MISSION POLITIQUE DE LA VILLE/TRANSITION ECOLOGIQUE
Niveau 4	CHARGE DE MISSION TRANSITION ECOLOGIQUE INNOVATION SOCIALE
Niveau 4	CHARGE DE TRANSITION NUMERIQUE E ADMINISTRATION

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

COTATION DES EMPLOIS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 4	CHARGE DE TRANSITION NUMERIQUE MEDIATION NUMERIQUE ET REFERENT RGPD
Niveau 4	CHARGE DES DONNÉES PARTENARIALES
Niveau 4	CHEF ADJOINT DE SERVICE POLICE MUNICIPALE MUTUALISEE ET TRANQUILLITE PUBLIQUE
Niveau 4	CHEF ADJOINT DE SERVICE REGIE
Niveau 4	CHEF DE SERVICE ACCUEIL MUTUALISE TRAIT D'UNION
Niveau 4	CHEF DE SERVICE ADJOINT DE SERVICE NATURE EN VILLE
Niveau 4	CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF ET BUDGETAIRE DIRECTION TECHNIQUE
Niveau 4	CHEF DE SERVICE ARCHIVES
Niveau 4	CHEF DE SERVICE AU PETIT JARDIN
Niveau 4	CHEF DE SERVICE HALTE GARDERIE LES CANAILLOUX
Niveau 4	CHEF DE SERVICE JEUNESSE
Niveau 4	CHEF DE SERVICE LOGEMENT
Niveau 4	CHEF DE SERVICE LOGISTIQUE
Niveau 4	CHEF DE SERVICE MEDIATHEQUE

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

COTATION DES EMPLOIS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 4	CHEF DE SERVICE NATURE EN VILLE
Niveau 4	CHEF DE SERVICE PROPRETE URBAINE
Niveau 4	CHEF DE SERVICE PROTOCOLE ET DES RELATIONS PUBLIQUES
Niveau 4	CHEF DE SERVICE REGIE
Niveau 4	CHEF DE SERVICE SANTE ET HANDICAP
Niveau 4	CHEF DE SERVICE URBANISME
Niveau 4	CHEF DE SERVICE VIE SCOLAIRE
Niveau 4	CHEF DE SERVICE VIE SPORTIVE
Niveau 4	CHEF DE SERVICE VOIRIE DOMAINE PUBLIC ET ECLAIRAGE PUBLIC
Niveau 4	CHEF DU SERVICE ENTRETIEN ET TRAVAUX DU PATRIMOINE BATI
Niveau 4	CONTROLEUR DE GESTION
Niveau 4	CONTROLEUR TECHNIQUE VOIRIE DOMAINE PUBLIC ECLAIRAGE PUBLIC
Niveau 4	COORDINATEUR CELLULE FINANCES, FISCALITE, ASSURANCES, AFFAIRES JURIDIQUES ET INVENTAIRE
Niveau 4	COORDINATEUR DE L'UNITE DE REDACTION DIRECTION DE LA COMMUNICATION
Niveau 4	COORDINATEUR DE L'UNITE GRAPHISME ET EVENEMENTIELLE DIRECTION DE LA COMMUNICATION

COTATION DES EMPLOIS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 4	COORDINATEUR DE L'UNITE PHOTO-VIDEO DIRECTION DE LA COMMUNICATION
Niveau 4	COORDINATEUR EMPLOI TISSAGE DES SOLIDARITES
Niveau 4	DECHARGE ACTIVITE SYNDICALE
Niveau 4	DIRECTEUR ADJOINT RESTAURATION ENTRETIEN
Niveau 4	DIRECTEUR DU TISSAGE DES SOLIDARITES
Niveau 4	DIRECTEUR MAISON DES SENIORS ET MAISON DES ASSOCIATIONS
Niveau 4	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS
Niveau 4	FOSSOYEUR CIMETIERE
Niveau 4	FOSSOYEUR CONCIERGERIE CIMETIERE
Niveau 4	GESTIONNAIRE COMMANDE PUBLIQUE
Niveau 4	INSPECTEUR ENVIRONNEMENT URBAIN
Niveau 4	INSTRUCTEUR URBANISME
Niveau 4	MISE A DISPOSITION RESSOURCES HUMAINES CCAS
Niveau 4	OPERATEUR VIDEO PROTECTION
Niveau 4	RESPONSABLE EXTRA SCOLAIRE
Niveau 4	RESPONSABLE GARAGE
Niveau 4	RESPONSABLE PERISCOLAIRE ENFANCE
Niveau 4	RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES CELLULE CARRIERE PAIE
Niveau 4	RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES CELLULE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
Niveau 4	RESPONSABLE RESTAURANT SCOLAIRE ET ECONOMAT
Niveau 4	TECHNICIEN DU BATIMENT
Niveau 4	TECHNICIEN DU BÂTIMENT ÉCONOME DES FLUX

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

The logo for webdelib, consisting of the word "webdelib" in a green, lowercase, sans-serif font.

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

COTATION DES EMPLOIS

NIVEAUX	EMPLOIS
Niveau 5	CHEF DE SERVICE CRECHE
Niveau 5	CHEF DE SERVICE DE LA COMMANDE PUBLIQUE
Niveau 5	CHEF DE SERVICE DES SYSTEMES D'INFORMATION
Niveau 5	CHEF DE SERVICE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE, EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE
Niveau 5	CHEF DE SERVICE ENFANCE
Niveau 5	CHEF DE SERVICE ETAT CIVIL
Niveau 5	CHEF DE SERVICE GUICHET UNIQUE
Niveau 5	DIRECTEUR CULTURE ET TOURISME
Niveau 5	DIRECTEUR ADJOINT TRANQUILLITE PUBLIQUE ET DE L'ENVIRONNEMENT DU CITOYEN ET CHEF DE SERVICE PROXIMITE/POINT JUSTICE
Niveau 5	DIRECTEUR DE LA COMMUNICATION
Niveau 5	DIRECTEUR DE LA TRANSITION NUMERIQUE SYSTEMES D'INFORMATION ET DES RESSOURCES TRANSVERSALES
Niveau 5	DIRECTEUR DES FINANCES DE LA COMMANDE PUBLIQUE ET DES AFFAIRES JURIDIQUES
Niveau 5	DIRECTEUR RESSOURCES HUMAINES
Niveau 5	DIRECTEUR RESTAURATION ET ENTRETIEN
Niveau 5	DIRECTEUR SECRETARIAT GENERAL ET QUALITE DE LA RELATION A L'USAGER
Niveau 5	DIRECTEUR TRANSITION ECOLOGIQUE INNOVATION SOCIALE
Niveau 5	DIRECTEUR VIE SCOLAIRE ET SPORTIVE
Niveau 6	DIRECTEUR DEVELOPPEMENT DURABLE ET GRANDS PROJETS
Niveau 6	DIRECTEUR TECHNIQUE
Niveau 6	DIRECTEUR TRANQUILLITE PUBLIQUE ET DE L'ENVIRONNEMENT DU CITOYEN
Niveau 7	DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DES SERVICES
Niveau 7	DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE

Envoyé en préfecture le 04/07/2025

Reçu en préfecture le 04/07/2025

Publié le 07/07/2025

webdelib

ID : 059-215900176-20250704-DE25_094-DE