

ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL REGIONAL DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE		N° du rapport : 1- 10
		Date : mercredi 11, jeudi 12 et vendredi 13 décembre 2019
Politique / Fonction	Ressources humaines et Moyens généraux	
Sous-Politique / Sous-Fonction	Ressources humaines	
Programmes	Rémunération personnel sur emploi permanent	

OBJET : Régime indemnitaire de la Région Bourgogne-Franche-Comté

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu le décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 modifié fixant les modalités d'attribution et les taux des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,

Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité,

Vu le décret n° 2002-856 du 3 mai 2002 relatif à l'indemnisation des personnels des corps d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture et de la communication et des techniciens des services culturels et des Bâtiments de France effectuant leur service un jour férié,

Vu le décret n°2002-857 du 3 mai 2002 relatif à l'indemnité pour travail dominical régulier susceptible d'être allouée à certains personnels du ministère de la culture et de la communication,

Vu le décret 2003-799 du 25 août 2003 modifié, relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement,

Vu le décret n°2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement et l'arrêté ministériel du 15 décembre 2009 pris en application dudit décret,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale,

Vu l'arrêté du 2 décembre 1969 du ministère de l'intérieur relatif aux indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

Vu l'arrêté du 13 janvier 1972 du ministère de la culture relatif aux indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou salissants

Vu l'arrêté du 11 août 1975 du ministère de l'Education nationale relatif aux indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou salissants

Vu l'arrêté du 7 octobre 1996 fixant les conditions d'attribution des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants susceptibles d'être allouées aux agents appartenant aux corps des experts techniques des services techniques et ouvriers professionnels des services techniques

Vu l'arrêté du 30 août 2001 fixant les taux de base des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

Vu l'arrêté du 25 février 2002 fixant la liste des corps éligibles à l'Indemnité d'Administration et de Technicité,

Vu l'arrêté du 23 novembre 2004 fixant les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité en faveur de certains personnels du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu les arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A,

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants territoriaux socio-éducatifs,

Vu l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les administrateurs territoriaux,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints du patrimoine,

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n°2014-513 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques et agents de maîtrise,

Vu l'arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère et de la culture et de la communication des dispositions du décret n°2014-513 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les conservateurs territoriaux du patrimoine,

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux de conservation du patrimoine et les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques,

Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs en chef,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale,

Vu les textes sur les IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires), astreintes, l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, les indemnités dimanches et jours fériés, actuellement en vigueur,

Vu la délibération du 15 décembre 2018 portant sur le dispositif indemnitaire et sa mise en œuvre

Vu la délibération du 17 novembre 2017 portant sur la mise en place du RIFSEEP pour la Région Bourgogne-Franche-Comté au 1er janvier 2018 (quatrième volet du contrat social de la Région Bourgogne-Franche-Comté)

Vu la délibération du 13 et 14 décembre 2018, éléments portant évolution du régime indemnitaire de la collectivité territoriale (modifications et compléments)

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 14 novembre 2019

I- EXPOSE DES MOTIFS

Considérant que le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a vocation à être transposable à terme, à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale par arrêtés ministériels.

Ce régime indemnitaire est composé de deux parties :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale. Cette indemnité mensuelle repose sur la formalisation précise de critère professionnel et l'expérience professionnelle de l'agent,
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent.

L'assemblée délibérante a adopté le 17 novembre 2017 une délibération fixant les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP conformément à l'article l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Celle-ci a été complétée par une délibération des 13 et 14 décembre 2018. Force est de constater qu'après deux années d'exercice, le régime indemnitaire adopté dans un contexte de fusion des deux ex-régions nécessite d'être adapté, notamment pour :

- prendre en compte la dimension sujétions et expertise de la part IFSE du RIFSEEP
- revoir les modalités d'attribution du CIA et ce, selon les modalités définies ci-après et dans la limite des textes applicables à l'Etat

Pour les cadres d'emplois qui ne peuvent pas encore prétendre au bénéfice du RIFSEEP à la date de la délibération, les régimes indemnitaires sont d'ores et déjà revus par la présente délibération afin d'être attribués selon les mêmes critères et modalités que le RIFSEEP, dans le respect des textes et maxima réglementaires qui leur sont propres. La présente délibération prévoit ainsi que le RIFSEEP leur est étendu dès lors que les arrêtés et modalités de transposition le permettent, dans les conditions détaillées dans cette délibération, et dans le respect des maxima applicables aux agents de la fonction publique d'Etat.

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer, dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature et les conditions d'attribution du régime indemnitaire applicable à ses personnels.

La présente délibération est scindée en trois parties : une première partie est consacrée aux agents des services administratifs, une deuxième aux agents techniques des établissements d'enseignement et du CREPS (Centre de Ressources et d'Expertise à la Performance Sportive) et une troisième partie aux modalités communes de mise en œuvre.

PARTIE I : REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DES SERVICES ADMINISTRATIFS

ARTICLE 1 : COTATION DES EMPLOIS ET DEFINITION D'UNE INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETION ET D'EXPERTISE (IFSE) DES AGENTS DES SERVICES ADMINISTRATIFS

a. Les principes

Pour l'IFSE, les postes des services administratifs sont classés selon **trois blocs de critères** cumulatifs si les conditions sont remplies :

A) Le socle de base de critérisation des postes au titre de l'IFSE repose sur la fonction exercée.

Les groupes fonctions et les montants de référence de base de l'IFSE sont définis en **annexe 1**.

Ces montants de référence d'IFSE versés à tout agent des services administratifs sur la base des fonctions exercées, peuvent être complétés par un système de bonifications par le biais de deux blocs de cotations supplémentaires dont les critères, ci-dessous, viennent s'ajouter au bloc de base :

- l'expertise et l'engagement professionnel de l'ensemble des agents des sites administratifs,
- certains postes d'encadrement aux sujétions particulières.

B) Le deuxième socle de critères permet de valoriser l'IFSE au titre de l'expertise et de l'expérience professionnelle des agents des sites administratifs.

Ces éléments sont évalués sur la base des éléments ci-dessous qui sont cumulatifs si les conditions sont remplies :

Expérience	Niveau d'expérience professionnelle Parcours professionnel comparable au poste occupé en termes de types d'activités exercées et de domaine d'intervention, dans ou hors la collectivité : thématique de formation initiale et expérience professionnelle, hors formation continue.	Expérience junior / débutante
		Expérience sénior / confirmée
Compétences et connaissances requises	Niveau global de compétences professionnelles attendu Compétences professionnelles et techniques les plus significatives du poste appréciées au vu des niveaux renseignés dans la fiche de poste.	Expertise
		Maîtrise
		Application
Rareté de la compétence	Compétence mobilisée peu représentée sur le marché de l'emploi / personne ressource à l'échelle de la collectivité / technicité et expertise métier Domaines d'intervention avec compétences en tension et liste des personnes ressources de la collectivité identifiées par la direction générale.	Oui
		Non

A ce titre, il est donc proposé de valoriser l'IFSE sur la base des critères définis en **annexe 1**.

C) Le troisième socle de critères permet de valoriser certains postes d'encadrement des services administratifs aux sujétions particulières.

L'attribution de cette bonification repose sur une analyse des postes d'encadrement des services administratifs selon des critères cumulatifs (si les conditions sont remplies) relatifs à :

- la taille de l'équipe identifiée (postes permanents) à partir des organigrammes et des fiches de postes,
- l'exercice de missions d'animation et de représentation sur le périmètre géographique régional,
- le management à distance de son équipe (de plus de 2 agents a minima).

Le groupe fonction SA1 n'est pas éligible à cette bonification.

Sur la base de ces trois ensembles de critères, sont bonifiées les situations à partir des seuils identifiés en **annexe 1**.

b. Versement de l'IFSE

Le versement de l'IFSE se fera mensuellement et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

✓ Les bénéficiaires

Il est décidé d'instituer et d'attribuer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat et des maxima réglementaires, l'IFSE aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels permanents et non permanents de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel en poste au sein des services administratifs.

Les saisonniers, les contrats de droit privé (contrat aidé) et les apprentis ne peuvent y prétendre.

Les modalités d'attribution du régime indemnitaire des collaborateurs de cabinet relèvent de l'article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

Les agents publics qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficieront d'un régime indemnitaire calculé suivant les dispositions du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017. L'arrêté individuel fixera le montant suivant ces dispositions.

Le régime indemnitaire global des assistants de groupes d'élus est attribué dans la limite de l'enveloppe financière du groupe d'élus de rattachement.

✓ Les conditions de versement

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, conformément aux règles appliquées en matière de rémunération.

En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de congés annuels, de congés de maternité, de paternité ou pour adoption, l'IFSE est maintenue intégralement.

✓ Les conditions de réexamen

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

- à chaque changement de fonction et donc de groupe fonction de rattachement suite à une mobilité,
- a minima, tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Lors d'un réexamen, l'autorité territoriale n'est toutefois pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE de l'agent.

✓ Les modalités de mise en œuvre

Une nouvelle cotation des postes des services administratifs sera réalisée par la direction des ressources humaines en lien avec les encadrants (avec une éventuelle actualisation des indemnités différentielles pour les agents concernés) dès adoption de la présente délibération.

Cas particuliers : les agents qui bénéficient d'un montant de régime indemnitaire plus favorable que celui défini dans cette délibération le conservent à titre personnel sous la forme d'une indemnité différentielle mensuelle. Pour les agents déjà bénéficiaires d'une indemnité différentielle, les nouveaux montants proposés peuvent conduire au fait que certains agents voient leur indemnité différentielle réduite, voire disparaître.

ARTICLE 2 : COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL DES AGENTS DES SERVICES ADMINISTRATIFS

✓ Les principes

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) a vocation à valoriser l'engagement et la manière de servir des agents. Ces critères d'attribution seront appréciés chaque année en lien avec l'entretien professionnel de l'année écoulée, au regard de l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA seront appréciés au regard des critères suivants :

- l'investissement individuel,
- l'implication dans l'exercice de ses missions,
- la capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail),
- la connaissance de son domaine d'intervention,
- la capacité à s'adapter aux exigences du poste,
- l'implication dans les projets collectifs,
- l'atteinte des objectifs,
- le sens du service public,
- et les aptitudes à l'encadrement le cas échéant.

✓ Les bénéficiaires

Selon les modalités ci-après fixées et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat et des maxima réglementaires, le CIA est attribué aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les saisonniers, les contrats de droit privé (contrat aidé) et les apprentis ne peuvent y prétendre.

Les modalités d'attribution du régime indemnitaire des collaborateurs de cabinet relèvent de l'article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

Les agents publics qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficient d'un régime indemnitaire calculé suivant les dispositions du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017. L'arrêté individuel fixe ensuite le montant retenu suivant ces dispositions.

Le régime indemnitaire global des assistants de groupes d'élus est attribué dans la limite de l'enveloppe financière du groupe d'élus de rattachement.

✓ La procédure

Sont mises en place deux procédures distinctes en matière de CIA pour les agents des services administratifs selon les groupes fonction d'appartenance des agents.

Pour les groupes fonctions SA8, SA9, SA10, SA11 et SA12, il est mis en place un CIA de 300 € bruts dont le montant est attribué sauf en cas d'alerte consécutive de la direction. Ces situations à la marge seront étudiées par la commission d'harmonisation présentée ci-après.

Pour les groupes fonctions SA1, SA2, SA3, SA4, SA5, SA6 et SA7, le CIA est déterminé selon les montants indiqués en **annexe 2**, sur la base de la complétude d'un formulaire dédié par le N+1 de l'agent à partir des éléments indiqués dans l'entretien professionnel élaboré au titre de la même année de référence.

Sur la base des éléments issus de l'entretien professionnel de l'agent concerné, un formulaire dédié à l'attribution du CIA sera rempli par son N+1 hors présence agent.

Il est prévu deux formulaires distincts :

- un pour les encadrants des groupes fonction SA1 à SA4
- un pour les non encadrants des groupes fonction SA5 à SA7

Chaque formulaire comprend 9 items à évaluer en lien avec des critères de l'entretien professionnel selon 4 niveaux :

- au-delà du niveau attendu (10%)
- conforme au niveau attendu (7%)
- à développer (4.5%)
- insuffisant (2.5%)

Une fois le formulaire renseigné, la somme des pourcentages conduit à un total compris entre 22.5% et 90% avant péréquation de l'enveloppe.

Les 10% restants sont consacrés à la bonification de fonctions complémentaires :

- Intérim
Agent de la collectivité ayant réalisé l'intérim complet des missions d'un collègue absent pour une durée d'au moins 2 mois au cours de l'année de référence
- Chef de projet d'ambition régionale (mission complémentaire)
Agent du siège missionné par la direction générale des services pour définir, structurer, développer et coordonner un projet, en plus des missions de son poste au sein de sa direction. Les chefs de projets d'ambition régionale sont désignés par une lettre de mission adressée par la direction générale des services.
- Correspondant thématique régionale (mission complémentaire)
Agent désigné pour porter, en appui aux encadrants et agents de sa direction, en plus des missions de son poste, une thématique transversale d'ambition régionale (numérique, égalité/diversité, modernisation, communication). L'agent assure sa mission en lien avec l'animateur.trice de la thématique concernée. Cette liste est validée annuellement par la direction générale des services.

Le formulaire est ensuite transmis pour avis au N+2 avant envoi à la direction des ressources humaines.

Une enveloppe financière globale dédiée au CIA est calculée chaque année en fonction du nombre d'agents éligibles et du montant de référence de calcul correspondant (voir tableau en **annexe 2**).

Une fois les formulaires complétés par les N+1, un avis du N+2 est recueilli.

Les formulaires sont ensuite transmis à la direction des ressources humaines qui les étudie (afin de garantir l'égalité de traitement des agents à mérite comparable, c'est-à-dire dont l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir, au vu des critères arrêtés, est similaire).

Une commission d'harmonisation (composée de la direction générale des services et de la direction des ressources humaines) est organisée pour validation de tous les CIA avant communication de la décision individuelle à chaque agent et versement, idéalement.

La direction des ressources humaines procède enfin à la péréquation qui permet la distribution la plus fine possible de l'enveloppe financière dédiée.

Le CIA est attribué sur la base des montants de référence indiqués en **annexe 2**.

Tous les agents dont le poste est rattaché aux groupes fonctions peut percevoir cette indemnité dans la limite des montants maximums et dans la limite des plafonds réglementaires.

Les personnes bénéficiant d'un régime indemnitaire global avec maintien (versement d'une indemnité différentielle mensuelle fixe) verront leur CIA plafonné au montant résultant du calcul suivant : CIA maximum de leur groupe fonction tenant compte de leur taux de présence dans l'année de référence - montant total de l'indemnité différentielle perçu sur l'année de référence à l'exclusion du montant socle de 300€ bruts pour une année complète de présence à taux plein proratisé en fonction du taux de présence (sauf alerte conséquente de la direction).

Le versement de ce complément indemnitaire fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

✓ Les conditions de versement

Parallèlement aux règles relatives à l'entretien professionnel, il est requis une présence effective minimum de 2 mois et demi sur l'année de référence. Les agents stagiaires non soumis à l'entretien professionnel sont néanmoins éligibles au CIA avec la complétude exclusive du formulaire spécifique au CIA.

Le CIA relatif à l'année N fait l'objet d'un versement annuel en une fois dans le premier semestre de l'année N+1. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou temps non complet selon les règles appliquées en matière de rémunération, de la date de prise de poste de l'agent en cas de recrutement, de mobilité ou de départ de la collectivité au cours de l'année de référence. Ce complément n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

PARTIE II : REGIME INDEMNITAIRE POUR LES AGENTS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET DU CREPS

ARTICLE 3 : COTATION DES EMPLOIS ET DEFINITION D'UNE INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETION ET D'EXPERTISE (IFSE) POUR LES AGENTS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET DU CREPS

Le socle de base de critérisation des postes au titre de l'IFSE repose sur la fonction exercée.

Une cotation globale de tous les emplois a été établie afin de justifier de l'attribution d'une part du régime indemnitaire liée à une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) selon les critères suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières

Les montants de référence de base de l'IFSE sont définis en annexe 3.

Le versement de l'IFSE se fait mensuellement et fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

✓ Les bénéficiaires

Il est décidé d'instituer et d'attribuer selon les modalités précédentes et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat et des maxima réglementaires, l'IFSE aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public embauchés au titre des articles 3-3 et 38 de la loi du 26 janvier 1984 à temps complet, à temps non complet et à temps partiel au sein des établissements d'enseignement.

Pour les contractuels non permanents de droit public embauchés à temps complet, à temps non complet et à temps partiel au sein des établissements d'enseignement, il leur sera attribué 50% du montant mensuel d'IFSE du groupe fonction E5 selon les conditions de versement indiquées.

Les saisonniers, les contrats de droit privé (contrat aidé) et les apprentis ne peuvent y prétendre.

Les agents publics qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficient d'un régime indemnitaire calculé suivant les dispositions du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017.

L'arrêté individuel fixe le montant retenu suivant ces dispositions.

✓ Les conditions de versement

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou temps non complet conformément aux règles appliquées en matière de rémunération.

En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de congés annuels, de congés de maternité, de paternité ou pour adoption, l'IFSE est maintenue intégralement.

✓ Les conditions de réexamen

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

- à chaque changement de fonctions et donc de groupe fonction de rattachement suite à une mobilité,
- a minima, tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent

Lors d'un réexamen, l'autorité territoriale n'est toutefois pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE de l'agent.

ARTICLE 4 : COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL DES AGENTS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET DU CREPS

✓ Les principes

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) a vocation à valoriser l'engagement et la manière de servir des agents. Ces critères d'attribution sont appréciés chaque année en lien avec l'entretien professionnel de l'année écoulée, au regard de l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- l'investissement,
- l'implication dans l'exercice de ses missions, l'investissement individuel,
- la capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail),
- la connaissance de son domaine d'intervention,
- la capacité à s'adapter aux exigences du poste,
- l'implication dans les projets collectifs,
- l'atteinte des objectifs,
- le sens du service public,
- et les aptitudes à l'encadrement le cas échéant.

✓ Les bénéficiaires

Selon les modalités ci-après fixées et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat et des maxima réglementaires, le CIA est attribué aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public embauchés au titre des articles 3-3 et 38 de la loi du 26 janvier 1984 à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les saisonniers, les contrats de droit privé (contrat aidé) et les apprentis ne peuvent y prétendre.

Pour les contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement de manière temporaire, compte-tenu de la fragmentation de leurs contrats, il leur est attribué au titre du CIA une bonification de 15 € bruts par mois pour une quotité de travail à taux plein. Cette bonification correspond à l'équivalent de la moitié du CIA du groupe fonction de référence E5 mensualisée par rapport à une période de référence de 10 mois (sauf alerte conséquent transmise par l'établissement).

Les agents publics qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficient d'un régime indemnitaire calculé suivant les dispositions du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017.

L'arrêté individuel fixera ensuite le montant retenu suivant ces dispositions.

✓ La procédure

Sont mises en place deux procédures distinctes en matière de CIA pour les agents des établissements d'enseignement et du CREPS selon les groupes fonction d'appartenance des agents :

- Pour les groupes fonction E4 et E5, il est mis en place un CIA de 300 € bruts dont le montant est attribué sauf en cas d'alerte conséquente transmise par l'établissement. Ces situations à la marge seront étudiées par la commission d'harmonisation présentée ci-après.

- Pour les groupes fonctions relatifs aux fonctions encadrement à savoir E1, E2 et E3, le CIA est déterminé sur la base de la complétude d'un formulaire dédié par le N+1 de l'agent à partir des éléments indiqués dans le formulaire d'entretien professionnel élaboré au titre de la même année de référence.

Pour le CIA des groupes fonctions des établissements d'enseignement E1 à E3 :

Sur la base des éléments issus de l'entretien professionnel de l'agent concerné, un formulaire dédié à l'attribution du CIA sera rempli par son N+1 hors présence agent.

Chaque formulaire comprend 9 items à évaluer en lien avec des critères de l'entretien professionnel selon 4 niveaux :

- au-delà du niveau attendu (10%)
- conforme au niveau attendu (7%)
- à développer (4.5%)
- insuffisant (2.5%)

Une fois le formulaire rempli, la somme des pourcentages conduira à un total compris entre 22.5% et 90% avant péréquation de l'enveloppe.

Les 10% restants sont consacrés à la bonification de fonctions complémentaires :

- Intérim
Agent de la collectivité ayant réalisé l'intérim complet des missions d'un collègue absent pour une durée d'au moins 2 mois au cours de l'année de référence
- Jury de tests de recrutement
Personnel des établissements d'enseignement mobilisé par la direction des ressources humaines au cours de l'année de référence, afin de superviser les tests de recrutement dans sa spécialité, identifié et recensé par la cellule recrutement de la direction des ressources humaines.

Le formulaire sera ensuite transmis pour avis au N+2 avant envoi à la direction des ressources humaines.

Une enveloppe financière globale dédiée au CIA est calculée chaque année en fonction du nombre d'agents éligibles et du montant de référence de calcul correspondant (voir tableau en **annexe 4**).

Une fois les formulaires complétés par les N+1, un avis du N+2 est recueilli.

Les formulaires sont ensuite transmis à la direction des ressources humaines qui les étudie (afin de garantir l'égalité de traitement des agents à mérite comparable c'est-à-dire dont l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir au vu des critères arrêtés est similaire).

Une commission d'harmonisation (composée de la direction générale des services et de la direction des ressources humaines) est organisée pour validation de tous les CIA avant communication de la décision individuelle à chaque agent et versement idéalement.

La direction des ressources humaines procède enfin à la péréquation permettant la distribution la plus fine possible de l'enveloppe financière dédiée.

Le CIA est attribué sur la base des montants de référence indiqués en **annexe 4**.

Tous les agents dont le poste est rattaché aux groupes fonction peut percevoir cette indemnité dans la limite des montants maximums (et dans la limite des plafonds réglementaires).

Les personnes bénéficiant d'un régime indemnitaire global avec maintien (versement d'une indemnité différentielle mensuelle fixe) verront leur CIA plafonné au montant résultant du calcul suivant : CIA maximum de leur groupe fonction tenant compte de leur taux de présence dans l'année de référence - montant total de l'indemnité différentielle perçu sur l'année de référence à l'exclusion du montant socle de 300€ bruts pour une année complète de présence à taux plein proratisé en fonction du taux de présence (sauf alerte conséquente de la direction).

Le versement de ce complément indemnitaire fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

✓ Les conditions de versement

Parallèlement aux règles relatives à l'entretien professionnel, il est requis une présence minimum de 2 mois et demi sur l'année de référence. Les agents stagiaires non soumis à l'entretien professionnel sont néanmoins éligibles au CIA avec la complétude exclusive du formulaire spécifique au CIA.

Le CIA relatif à l'année N fait l'objet d'un versement annuel en une fois dans le premier semestre de l'année N+1. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou temps non complet selon les règles appliquées en matière de rémunération, de la date de prise de poste de l'agent en cas de recrutement, de mobilité ou de départ de la collectivité au cours de l'année de référence. Ce complément n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

PARTIE III : MODALITES COMMUNES DE MISE EN OEUVRE

ARTICLE 5 : MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

A ce jour, les cadres d'emplois énumérés ci-après bénéficient du RIFSEEP dans le respect, pour chacun d'entre eux, des maxima réglementaires définis pour les agents de la fonction publique de l'Etat :

- Administrateurs territoriaux,
- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjointes administratifs territoriaux,
- Agents de maîtrise,
- Adjointes techniques territoriaux,
- Assistants socio-éducatifs,
- Adjointes territoriaux du patrimoine,
- Attachés territoriaux du patrimoine,
- Conservateurs du patrimoine,
- Ingénieurs en chef.

Les montants et plafonds règlementaires annuels du régime indemnitaires sont présentés en annexes 5 et 5 bis.

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES D'EMPLOIS NON ENCORE ELIGIBLES AU RIFSEEP

Principe

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- techniciens territoriaux,
- ingénieurs territoriaux,
- adjointes techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

Pour les cadres d'emplois qui ne peuvent pas encore prétendre au bénéfice du RIFSEEP à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération, les régimes indemnitaires sont revus afin d'être attribués selon les mêmes critères et modalités que le RIFSEEP, dans le respect des textes et maxima règlementaires qui leur sont propres. La présente délibération prévoit ainsi que le RIFSEEP leur sera étendu dès lors que les arrêtés et modalités de transposition le permettront, dans les conditions détaillées dans cette délibération et dans le respect des maxima applicables aux agents de la fonction publique d'Etat.

Dans l'attente, il est instauré, pour les cadres d'emplois non-éligibles au RIFSEEP un régime indemnitaire, selon les modalités définies aux articles 1, 2, 3 et 4 de la présente délibération et ce, dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat.

Sont donc listées ci-dessous les primes et indemnités ouvertes au personnel de la collectivité pour mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire, ainsi que les plafonds règlementaires à concurrence desquels il sera individuellement attribué.

Indemnité spécifique de service (ISS)

Le montant individuel maximum de l'indemnité est fixé par application à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel pour chaque bénéficiaire, d'un coefficient multiplicateur propre à chaque grade et d'un coefficient géographique, majoré selon le taux individuel maximum fixé en **annexe 6**, dans le cadre du crédit global voté par la collectivité.

Prime de service et de rendement (PSR)

Le montant maximum de l'indemnité est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel, d'un coefficient multiplicateur fixé comme indiqué en **annexe 6**. Ces montants sont attribués dans la limite du crédit global voté par la collectivité.

Indemnité d'Administration et Technicité (IAT)

Le montant maximum de l'indemnité est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel pour chaque bénéficiaire, d'un coefficient multiplicateur fixé comme indiqué en **annexe 6**. Ces montants sont attribués dans la limite du crédit global voté par la collectivité.

Les assistants de prévention de l'ex-Franche Comté continueront de percevoir l'avantage qu'ils percevaient au titre des avantages acquis jusqu'au RIFSEEP.

Indemnités pour travaux insalubres

Cadres d'emplois	Montants de référence	Coeff. Modulation
Tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale *	Montants indiqués dans arrêté	1/2 taux de base à 2 taux de base par demi-journée de travail effectif

*les adjoints techniques des établissements d'enseignement exerçant dans l'ex-Bourgogne pourront continuer de bénéficier de la délibération du 15 décembre 2008.

ARTICLE 7 : AUTRES INDEMNITES CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

Le RIFSEEP peut être cumulé avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire, la GIPA (Garantie Individuel du Pouvoir d'Achat), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...), la prime de responsabilité, l'indemnité de travail dominical, l'indemnité de service de jour férié...

Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) sont définies comme des heures effectivement réalisées à la demande expresse de l'autorité territoriale et des supérieurs hiérarchiques au-delà des bornes horaires définies par le cycle du travail.

Les IHTS peuvent être versées, dès lors que les agents exercent effectivement des fonctions ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Les IHTS sont instaurées au profit des agents stagiaires ou titulaires appartenant aux cadres d'emplois des catégories C ou catégories B, et aux agents contractuels de droit public.

Les fonctionnaires à temps non complet ou à temps partiel peuvent aussi être amenés à accomplir des heures complémentaires au-delà de leur temps de travail habituel et dans la limite de la durée légale du travail (35 heures).

Des heures complémentaires peuvent être payées aussi aux agents susceptibles d'effectuer des heures au-delà de la durée hebdomadaire prévue dans leurs contrats de mission.

Les emplois d'avenir qui relèvent du droit privé peuvent bénéficier du paiement des heures supplémentaires dans les conditions du code du travail.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet, y compris les heures accomplies les dimanches et jours fériés ainsi que celles effectuées la nuit.

Toutefois, conformément à l'article 6 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, il est possible d'y déroger par délibération spécifique, pour une durée limitée en cas de circonstances exceptionnelles.

Les astreintes

Les indemnités liées aux astreintes techniques sont versées conformément au décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale et à l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Les délibérations relatives aux conditions d'octroi des astreintes des deux ex-Régions continuent à s'appliquer ainsi que les délibérations suivantes adoptées :

- en assemblée plénière du 3 juillet 2015 : mise en place au 1er septembre 2015 d'une astreinte technique dans les EPLE et EPLEA avec internat
- en assemblée plénière du 12 octobre 2018 : mise en place d'une astreinte technique au sein de la direction des moyens généraux, de la direction des mobilités et de la direction générale des services.

Indemnités pour service les jours fériés et dominicaux pour les agents de la filière culturelle des sites de Châteauneuf et Pontigny

A. Indemnisation pour service les jours fériés :

Dans le cadre de l'application du décret n° 2002-856 du 3 mai 2002, il convient d'allouer aux agents concernés une indemnité pour service de jour férié ainsi qu'il suit :

- L'indemnité pour service de jour férié est octroyée à condition d'assurer un service un jour férié dans le cadre des obligations normales de service. Sont considérés comme jours fériés les dimanches de Pâques et de Pentecôte ainsi que tous les autres jours fériés, y compris lorsqu'ils coïncident avec un dimanche.
- Cette indemnité est versée selon un montant journalier maximum égal à 3.59/30èmes du traitement brut mensuel de l'agent lorsque l'établissement est fermé au public. Le montant journalier évoqué ci-dessus est majoré de 18% lorsque l'établissement est ouvert au public.
- L'indemnité pour service de jour férié ne peut être cumulée avec toute autre indemnisation au même titre et notamment avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et l'indemnité pour travail dominical régulier.

Un état mensuel des heures effectuées par ces agents doit être adressé avant le 5 du mois suivant à la direction des ressources humaines.

B. Indemnisation pour service les dimanches :

Dans le cadre de l'application du décret n° 2002-857 du 3 mai 2002, il convient d'allouer aux agents concernés une indemnité pour travail dominical régulier ainsi qu'il suit :

Cadre d'emplois	Pour 10 dimanches	Majoration du 11 ^{ème} au 18 ^{ème} dimanche	Majoration à partir du 19 ^{ème} dimanche
Adjoints territoriaux du patrimoine	962.44 €	45.90 €	52.46€

Les jours fériés, les dimanches de Pâques et de Pentecôte ne sont pas considérés comme un dimanche. Ils sont donc exclus du décompte de l'indemnisation.

Un état mensuel des heures effectuées par ces agents doit être adressé avant le 5 du mois suivant à la direction des ressources humaines.

ARTICLE 8 : DATE D'EFFET

Les présents éléments prendront effet au 1er janvier 2020 et conduiront à une nouvelle analyse de l'ensemble des situations individuelles qui sera notifiée individuellement à chaque agent. Les agents des services administratifs actuellement bénéficiaires d'indemnité différentielle en matière de régime indemnitaire pourront voir celle-ci être modulée ou disparaître suite à la mise en œuvre de cette nouvelle délibération.

La mise en œuvre des mesures au titre de l'IFSE sera réalisée au cours du 1er semestre 2020.

A compter de cette même date, sont abrogées l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la collectivité.

Il reste à noter que pour certains agents appartenant à un cadre d'emplois non éligible à ce jour au RIFSEEP, l'impact sur leur rémunération ne pourra être effectif qu'à la publication des arrêtés nationaux, sauf s'ils n'atteignent pas à ce jour le coefficient maximum de leurs primes actuelles (cf plafonds réglementaires).

ARTICLE 9 : MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL

L'article 88 de la loi n°84-53 prévoit que pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, ceux-ci conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

De même, les agents titulaires de la fonction publique qui intègrent la collectivité et qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire peuvent se voir maintenir, à fonction équivalente et à titre individuel, leur régime indemnitaire antérieur par le versement d'une indemnité différentielle mensuelle dans la limite de 30% du régime indemnitaire maximum du groupe fonction de rattachement.

ARTICLE 10 : REVALORISATION

Les montants de référence et coefficients ci-dessus seront revalorisés ou modifiés conformément aux textes réglementaires. Les montants maximums (les plafonds) évoluent dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants de référence de la collectivité évoluent proportionnellement aux revalorisations du point d'indice.

II- DECISIONS

Après en avoir délibéré, le Conseil régional a décidé :

- d'abroger la délibération du 17 novembre 2017 et la délibération du 13 et 14 décembre 2018,
- d'approuver les principes relatifs à la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).
- d'adopter le présent règlement et ses annexes à compter du 1^{er} janvier 2020

N° de délibération 20AP.10

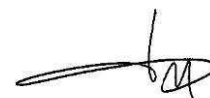
Délibération adoptée à l'unanimité des suffrages exprimés
(83 voix pour, 15 abstentions)

Envoi Préfecture : vendredi 20 décembre 2019

Retour Préfecture : vendredi 20 décembre 2019

Accusé de réception n° 4527203

La Présidente,



Mme DUFAY

ANNEXE 1 - IFSE DES SERVICES ADMINISTRATIFS

SOCLE DE BASE : GROUPE FONCTION

FONCTIONS	Nouveaux intitulés de groupes fonctions	IFSE mensuelle fixe (montants bruts)
DGS/DGA	SA1	2 210 €
Directeur.trice	SA2	1 445 €
Directeur.trice adjoint.e	SA3	1 105 €
Chef.fe de service	SA4	978 €
Responsable d'équipe cat. A	SA5	655 €
Chargé.e de mission / expert de cat. A	SA6	553 €
Responsable d'équipe siège cat. B	SA7	470 €
Expert.e de catégorie B	SA8	460 €
Instructeurs.trices	SA9	435 €
Assistant.e avec environnement professionnel spécifique ou compétences métiers spécifiques	SA10	390 €
Agent.e spécialisée	SA11	342 €
Agent.e d'exécution technique & administratif	SA12	330 €

1^{ère} BONIFICATION :

VALORISATION DE L'EXPERTISE ET DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Situations valorisées	Bonifications au titre de l'IFSE (montants bruts mensuels)
Expérience sénior confirmée + forte expertise	+ 65 €
Expérience sénior confirmée + niveau de compétences global à maîtrise	+ 55 €
Expérience sénior confirmée + niveau de compétences global à application	+ 45 €
Expérience junior débutante + forte expertise	+ 35 €
Expérience junior débutante + niveau de compétences global à maîtrise	+ 25 €
Compétence rare	+ 10 €
Autre situation	Pas de bonification

2^{ème} BONIFICATION :
VALORISATION DE L'ENCADREMENT

Pour les postes appartenant aux groupes fonctions SA2 et SA3 :

Situations valorisées	Bonifications au titre de l'IFSE (montants bruts mensuels)
Encadrement d'un effectif de 50 agents et plus	+ 200 €
Encadrement d'un effectif compris entre 21 et 49 agents	+ 150 €
Encadrement d'un effectif compris entre 15 et 20 agents	+ 100 €
Exercice de missions d'animation et de représentation sur l'ensemble du périmètre régional	+ 30 €
Management à distance	+ 20 €
Autre situation	Pas de bonification

Pour les postes appartenant au groupe fonction SA4 :

Situations valorisées	Bonifications au titre de l'IFSE (montants bruts mensuels)
Encadrement d'un effectif de 21 agents et plus	+ 150 €
Encadrement d'un effectif compris entre 10 et 20 agents	+ 75 €
Exercice de missions d'animation et de représentation sur l'ensemble du périmètre régional	+ 30 €
Management à distance	+ 20 €
Autre situation	Pas de bonification

ANNEXE 2

CIA DES SERVICES ADMINISTRATIFS

FONCTIONS	Nouveaux intitulés de groupes fonctions	CIA minimum sans lien avec indemnité différentielle (sauf alerte conséquente transmise par la direction et validée par la commission d'harmonisation)*	CIA maximum	CIA annuel référence de calcul de l'enveloppe budgétaire
DG/DGA	SA1	300€	9 360€	4 680 €
Directeur.trice	SA2	300€	6 120€	3 060 €
Directeur.trice adjoint.e	SA3	300€	4 680€	2 340 €
Chef.fe de service	SA4	300€	4 140€	2 070 €
Responsable d'équipe cat. A	SA5	300€	2 772€	1 386 €
Chargé.e de mission / expert de cat. A	SA6	300€	2 340€	1 170 €
Responsable d'équipe siège cat. B	SA7	300€	720€	360 €
Expert.e de catégorie B	SA8	300€	300€	300 €
Instructeur.trice	SA9	300€	300€	300 €
Assistant.e avec environnement professionnel spécifique ou compétences métiers spécifiques	SA10	300€	300€	300 €
Agent.e spécialisé.e	SA11	300€	300€	300 €
Agent.e d'exécution technique ou administrative	SA12	300€	300€	300 €

* une personne non éligible au CIA minimum de 300€ du fait d'une alerte conséquente de sa direction validée par la commission d'harmonisation ne sera pas non plus éligible au 22.5% minimum possible au titre de la complétude du formulaire CIA.

**ANNEXE 3 - IFSE DES AGENTS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT
ET DU CREPS**

PAR GROUPE FONCTION

FONCTIONS	Intitulés de groupes	Ancien intitulé groupe	IFSE mensuelle fixe (montants bruts)
Responsable d'équipe (21 agents et plus) ou production de plus de 120 000 repas par an pour les responsables de restauration ou responsable d'équipe mobile	E1	G7	503 €
Responsable d'équipe de 10 à 20 agents	E2	G11	428 €
Responsable d'équipe de 2 à 9 agents	E3	G12	397 €
Agent spécialisé	E4	G13	342 €
Agent exécution technique	E5	G14	330 €

**ANNEXE 4 - CIA DES AGENTS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT
ET DU CREPS**

montants bruts annuels

FONCTIONS	Nouveaux intitulés de groupes fonctions	Ancien intitulé groupe	CIA minimum sans lien avec indemnité différentielle (sauf alerte consécutive transmise par l'établissement et validée par la commission d'harmonisation)*	CIA maximum	CIA annuel référence de calcul de l'enveloppe budgétaire
Responsable d'équipe de 21 agents et plus ou production de plus de 120 000 repas par an pour les responsable restauration ou responsable équipe mobile	E1	G7	300€	1 540€	770€
Responsable d'équipe 10 à 20 agents	E2	G11	300€	792€	346€
Responsable d'équipe 2 à 9 agents	E3	G12	300€	644€	322€
Agent spécialisé	E4	G13	300€	300€	300€
Agent exécution technique	E5	G14	300€	300€	300€

* une personne non éligible au CIA minimum de 300€ du fait d'une alerte consécutive de son établissement validée par la commission d'harmonisation ne sera pas non plus éligible au 22.5% minimum possible au titre de la complétude du formulaire CIA.

ANNEXE 5 : MONTANTS ET PLAFONDS DU REGIME INDEMNITAIRE PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPE FONCTION
Agents des services administratifs

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des administrateurs

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA1	DGS/ DGA	26 520	27 420	9 360	36 780	1	58 800	58 800
SA2	Directeur.trice	17 340	21 240	6 120	27 360	2	55 200	55 200
SA3	Directeur.trice adjoint.e	13 260	17 160	4 680	21 840	3	49 700	49 700
SA4	Chef.fe de service	11 736	15 036	4 140	19 176	3	49 700	49 700
SA6	Chargé.e de mission / expert.e de cat A	6 636	7 536	2 340	9 876	3	49 700	49 700

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des attachés

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA2	Directeur.trice	17 340	21 240	6 120	27 360	2	37 800	22 875
SA3	Directeur.trice adjoint.e	13 260	17 160	4 680	21 840	3	30 000	18 820
SA4	Chef.fe de service	11 736	15 036	4 140	19 176	3	30 000	18 820
SA5	Responsable d'équipe cat A	7 860	8 760	2 772	11 532	3	30 000	18 820
SA6	Chargé.e de mission / expert.e de cat A	6 636	7 536	2 340	9 876	4	24 000	14 760
SA10	Assistant.e avec environnement professionnel spécifique ou compétences métiers spécifiques	4 680	5 580	300	5 880	4	24 000	14 760

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des rédacteurs

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA5	Responsable d'équipe cat A	7 860	8 760	2 772	11 532	1	19 860	10 410
SA6	Chargé.e de mission / expert.e de cat A	6 636	7 536	2 340	9 876	1	19 860	10 410
SA7	Responsable d'équipe siège cat B	5 640	6 540	720	7 260	2	18 200	9 405
SA8	Expert.e de catégorie B	5 520	6 420	300	6 720	2	18 200	9 405
SA9	Instructeur.trices	5 220	6 120	300	6 420	2	18 200	9 405
SA10	Assistant.e avec environnement professionnel spécifique ou compétences métiers spécifiques	4 680	5 580	300	5 880	3	16 645	8 665
SA11	Agent.e spécialisé.e	4 104	5 004	300	5 304	3	16 645	8 665

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA6	Chargé.e de mission / expert.e de cat A	6 636	7 536	2 340	9 876	1	12 600	8 350
SA8	Expert.e de catégorie B	5 520	6 420	300	6 720	1	12 600	8 350
SA9	Instructeur.trices	5 220	6 120	300	6 420	1	12 600	8 350
SA10	Assistant.e avec environnement professionnel spécifique ou compétences métiers spécifiques	4 680	5 580	300	5 880	2	12 000	7 950
SA11	Agent.e spécialisé.e	4 104	5 004	300	5 304	2	12 000	7 950
SA12	Agent.e d'exécution technique et administratif	3 960	4 860	300	5 160	2	12 000	7 950

ANNEXE 5 : MONTANTS ET PLAFONDS DU REGIME INDEMNITAIRE PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPE FONCTION
Agents des services administratifs

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des ingénieurs en chef

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA1	DGS/ DGA	26 520	27 420	9 360	36 780	1	67 200	52 920
SA2	Directeur.trice	17 340	21 240	6 120	27 360	2	58 800	46 310
SA3	Directeur.trice adjoint.e	13 260	17 160	4 680	21 840	3	55 200	43 470
SA4	Chef.fe de service	11 736	15 036	4 140	19 176	3	55 200	43 470
SA6	Chargé.e de mission / expert.e de cat A	6 636	7 536	2 340	9 876	4	49 800	39 220

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des ingénieurs

Après parution des décrets d'équivalence :

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA2	Directeur.trice	17 340	21 240	6 120	27 360	<i>en attente des textes</i>		
SA3	Directeur.trice adjoint.e	13 260	17 160	4 680	21 840			
SA4	Chef.fe de service	11 736	15 036	4 140	19 176			
SA5	Responsable d'équipe cat A	7 860	8 760	2 772	11 532			
SA6	Chargé.e de mission / expert.e de cat A	6 636	7 536	2 340	9 876			
SA10	Assistant.e avec environnement professionnel spécifique ou compétences métiers spécifiques	4 680	5 580	300	5 880			

Dans l'attente les primes s'appliquant sont les suivants dans la limite des plafonds réglementaires indiqués :

Indemnité spécifique de service (ISS) - décret 2003-799 du 25 août 2003 modifié et arrêté du 25 août 2003 modifié

Grades	Montant de référence annuel	coefficient par grade	coefficient individuel maximum	coefficient géographique
Ingénieur principal à partir du 6ème échelon et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,90	51	1,225	1
Ingénieur principal à partir du 6ème échelon et n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,90	43	1,225	1
Ingénieur principal jusqu'au 5ème échelon	361,90	43	1,225	1
Ingénieur à partir du 6ème échelon	361,90	33	1,15	1
Ingénieur jusqu'au 5ème échelon	361,90	28	1,15	1

Prime de service et de rendement (PSR) - décret 2009-1558 du 15 décembre 2009 et arrêté du 15 décembre 2009

Grades	Montant de référence annuel	coefficient individuel maximum
Ingénieur hors classe	4 572,00	2
Ingénieur principal	2 817,00	2
Ingénieur	1 659,00	2

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des techniciens

Après parution des décrets d'équivalence :

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA6	Chargé.e de mission / expert.e de cat A	6 636	7 536	2 340	9 876	<i>en attente des textes</i>		
SA7	Responsable d'équipe siège cat B	5 640	6 540	720	7 260			
SA8	Expert.e de catégorie B	5 520	6 420	300	6 720			
SA9	Instructeur.trices	5 220	6 120	300	6 420			
SA10	Assistant.e avec environnement professionnel spécifique ou compétences métiers spécifiques	4 680	5 580	300	5 880			
SA11	Agent.e spécialisé.e	4 104	5 004	300	5 304			

ANNEXE 5 : MONTANTS ET PLAFONDS DU REGIME INDEMNITAIRE PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPE FONCTION
Agents des services administratifs

Dans l'attente les primes s'appliquant sont les suivants dans la limite des plafonds réglementaires indiqués :

Indemnité spécifique de service (ISS) - décret 2003-799 du 25 août 2003 modifié et arrêté du 25 août 2003 modifié

Grades	Montant de référence annuel	coefficient par grade	coefficient individuel maximum	coefficient géographique
Technicien principal 1ère classe	361,90	18	1,10	1
Technicien principal 2ème classe	361,90	16	1,10	1
Technicien	361,90	12	1,10	1

Prime de service et de rendement (PSR) - décret 2009-1558 du 15 décembre 2009 et arrêté du 15 décembre 2009

Grades	Montant de référence annuel	coefficient individuel maximum
Technicien principal 1ère classe	1 400,00	2
Technicien principal 2ème classe	1 330,00	2
Technicien	1 010,00	2

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA7	Responsable d'équipe siège cat B	5 640	6 540	720	7 260	1	12 600	8 350
SA8	Expert.e de catégorie B	5 520	6 420	300	6 720	1	12 600	8 350
SA9	Instructeur.trices	5 220	6 120	300	6 420	1	12 600	8 350
SA10	Assistant.e avec environnement professionnel spécifique ou compétences métiers spécifiques	4 680	5 580	300	5 880	2	12 000	7 950
SA11	Agent.e spécialisé.e	4 104	5 004	300	5 304	2	12 000	7 950

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des adjoints techniques

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA7	Responsable d'équipe siège cat B	5 640	6 540	720	7 260	1	12 600	8 350
SA8	Expert.e de catégorie B	5 520	6 420	300	6 720	1	12 600	8 350
SA9	Instructeur.trices	5 220	6 120	300	6 420	1	12 600	8 350
SA10	Assistant.e avec environnement professionnel spécifique ou compétences métiers spécifiques	4 680	5 580	300	5 880	2	12 000	7 950
SA11	Agent.e spécialisé.e	4 104	5 004	300	5 304	2	12 000	7 950
SA12	Agent.e d'exécution technique et administratif	3 960	4 860	300	5 160	2	12 000	7 950

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des adjoints techniques d'établissement d'enseignement

Après parution des décrets d'équivalence :

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA8	Expert.e de catégorie B	5 520	6 420	300	6 720		en attente textes	

Dans l'attente les primes s'appliquant sont les suivants dans la limite des plafonds réglementaires indiqués :

Indemnité d'administration et de technicité (IAT) - décret 2002-61 du 14 janvier 2002, arrêté du 23 novembre 2004

Grades	Montant de référence annuel	coefficient individuel maximum
Adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 1ère classe	495,94	8
Adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 2ème classe	475,32	8
Adjoint technique des établissements d'enseignement	454,70	8

ANNEXE 5 : MONTANTS ET PLAFONDS DU REGIME INDEMNITAIRE PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPE FONCTION
Agents des services administratifs

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA1	DGS/ DGA	26 520	27 420	9 360	36 780	1	55 200	34 090
SA2	Directeur.trice	17 340	21 240	6 120	27 360	2	47 400	29 270
SA3	Directeur.trice adjoint.e	13 260	17 160	4 680	21 840	3	40 530	25 030
SA4	Chef.fe de service	11 736	15 036	4 140	19 176	3	40 530	25 030
SA5	Responsable d'équipe cat A	7 860	8 760	2 772	11 532	4	37 000	22 848
SA6	Chargé.e de mission / expert.e de cat A	6 636	7 536	2 340	9 876	4	37 000	22 848

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA2	Directeur.trice	17 340	21 240	6 120	27 360	1	35 000	35 000
SA3	Directeur.trice adjoint.e	13 260	17 160	4 680	21 840	1	35 000	35 000
SA4	Chef.fe de service	11 736	15 036	4 140	19 176	1	35 000	35 000
SA5	Responsable d'équipe cat A	7 860	8 760	2 772	11 532	2	32 000	32 000
SA6	Chargé.e de mission / expert.e de cat A	6 636	7 536	2 340	9 876	2	32 000	32 000

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA8	Expert.e de catégorie B	5 520	6 420	300	6 720	1	19 000	19 000
SA9	Instructeur.trices	5 220	6 120	300	6 420	1	19 000	19 000

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA7	Responsable d'équipe siège cat B	5 640	6 540	720	7 260	1	12 600	8 350
SA10	Assistant.e avec environnement professionnel spécifique ou compétences métiers spécifiques	4 680	5 580	300	5 880	2	12 000	7 950
SA11	Agent.e spécialisé.e	4 104	5 004	300	5 304	2	12 000	7 950
SA12	Agent.e d'exécution technique et administratif	3 960	4 860	300	5 160	2	12 000	7 950

* IFSE annuelle minimum pour une année complète de présence à taux plein

** hors indemnités différentielles versées à titre individuel dans l'application prévue par l'article 88 de la loi 84-53 et du socle CIA de 300 € attribué sauf alerte conséquente transmise par la direction et validée par la commission d'harmonisation

ANNEXE 5 BIS : MONTANTS ET PLAFONDS DU REGIME INDEMNITAIRE PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPE FONCTION
Agents des lycées et du CREPS

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des techniciens

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
E1	Responsable d'équipe lycées de 21 agents et plus ou production de plus de 120 000 repas par an pour les responsables de restauration ou responsable équipe mobile	6 036	6 036	1 540	7 576		<i>en attente des textes</i>	
E2	Responsable d'équipe de 10 à 20 agents	5 136	5 136	792	5 928			
E3	Responsable d'équipe de 2 à 9 agents	4 764	4 764	644	5 408			

Dans l'attente les primes s'appliquant sont les suivantes dans la limite des plafonds réglementaires indiqués :

Indemnité spécifique de service (ISS) - décret 2003-799 du 25 août 2003 modifié et arrêté du 25 août 2003 modifié

Grades	Montant de référence annuel	coefficient par grade	coefficient individuel maximum	coefficient géographique
Technicien principal 1ère classe	361,90	18	1,10	1
Technicien principal 2ème classe	361,90	16	1,10	1
Technicien	361,90	12	1,10	1

Prime de service et de rendement (PSR) - décret 2009-1558 du 15 décembre 2009 et arrêté du 15 décembre 2009

Grades	Montant de référence annuel	coefficient individuel maximum
Technicien principal 1ère classe	1 400,00	2
Technicien principal 2ème classe	1 330,00	2
Technicien	1 010,00	2

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
E1	Responsable d'équipe de 21 agents et plus ou production de plus de 120 000 repas par an pour les responsables de restauration ou responsable équipe mobile	6 036	6 036	1 540	7 576	1	12 600	8 350
E2	Responsable d'équipe de 10 à 20 agents	5 136	5 136	792	5 928	1	12 600	8 350
E3	Responsable d'équipe de 2 à 9 agents	4 764	4 764	644	5 408	1	12 600	8 350
E4	Agent.e spécialisé.e	4 104	4 104	300	4 404	2	12 000	7 950

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des adjoints techniques

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
E1	Responsable d'équipe de 21 agents et plus ou production de plus de 120 000 repas par an pour les responsables de restauration ou responsable équipe mobile	6 036	6 036	1 540	7 576	1	12 600	8 350
E2	Responsable d'équipe de 10 à 20 agents	5 136	5 136	792	5 928	1	12 600	8 350
E3	Responsable d'équipe de 2 à 9 agents	4 764	4 764	644	5 408	1	12 600	8 350
E4	Agent.e spécialisé.e	4 104	4 104	300	4 404	2	12 000	7 950
E5	Agent.e d'exécution technique	3 960	3 960	300	4 260	2	12 000	7 950

Répartition des groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des adjoints techniques d'établissement d'enseignement

Après parution des décrets d'équivalence :

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE annuelle minimum*	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maxi**	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
E1	Responsable d'équipe de 21 agents et plus ou production de plus de 120 000 repas par an pour les responsables de restauration ou responsable équipe mobile	6 036	6 036	1 540	7 576			
E2	Responsable d'équipe de 10 à 20 agents	5 136	5 136	792	5 928			
E3	Responsable d'équipe de 2 à 9 agents	4 764	4 764	644	5 408			
E4	Agent.e spécialisé.e	4 104	4 104	300	4 404			
E5	Agent.e d'exécution technique	3 960	3 960	300	4 260			

en attente des textes

Dans l'attente les primes s'appliquant sont les suivantes dans la limite des plafonds réglementaires indiqués :

Indemnité d'administration et de technicité (IAT) - décret 2002-61 du 14 janvier 2002, arrêté du 23 novembre 2004

Grades	Montant de référence annuel	coefficient individuel maximum
Adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 1ère classe	495,94	8
Adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 2ème classe	475,32	8
Adjoint technique des établissements d'enseignement	454,70	8

* IFSE annuelle minimum pour une année complète de présence à taux plein

** hors indemnités différentielles versées à titre individuel dans l'application prévue par l'article 88 de la loi 84-53 et du socle CIA de 300 € attribué sauf alerte consécutive transmise par la direction et validée par la commission d'harmonisation

**ANNEXE 6 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES D'EMPLOIS NON
ELIGIBLES AU RIFSEEP**

Indemnité spécifique de service (ISS)

Cadre d'emploi	Grades	Montant de référence annuel	Coefficient multiplicateur	Taux individuel maximum	Coefficient géographique
Ingénieur	Ingénieur principal à partir du 6ème échelon ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,90 €	51	123 %	1
	Ingénieur principal à partir du 6ème échelon n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,90 €	43	123 %	1
	Ingénieur PPL jusqu'au 5e échelon	361,90 €	43	123 %	1
	Ingénieur à partir du 6e échelon	361,90 €	33	115 %	1
	Ingénieur jusqu'au 5e échelon	361,90 €	28	115 %	1
Technicien	Technicien PPL 1e classe	361,90 €	18	110 %	1
	Technicien PPL 2e classe	361,90 €	16	110 %	1
	Technicien	361,90 €	12	110 %	1

Cadres d'emploi bénéficiaires : ingénieur, technicien

Prime de service et de rendement (PSR)

Cadre d'emploi	Grades	Montant de référence annuel	Coefficient multiplicateur
Ingénieur	Ingénieur en chef hors classe	5 523,00 €	2
	Ingénieur principal	2 817,00 €	2
	Ingénieur	1 659,00 €	2
Technicien	Technicien PPL 1e classe	1 400,00 €	2
	Technicien PPL 2e classe	1 330,00 €	2
	Technicien	1 010,00 €	2

Indemnité d'Administration et Technicité (IAT)

Cadres d'emploi	Grades	Montants annuels de référence	Coefficient multiplicateur maximum
Adjoint technique des établissements d'enseignement	Adjoint technique PPL 1e classe des établissements d'enseignement	495,94 €	8
	Adjoint technique PPL 2e classe des établissements d'enseignement	475,32 €	8
	Adjoint technique des établissements d'enseignement	454,70 €	8