

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU JURA	
Type : DM2	Réf : 2170
Service : DRH Commission : 2 - Commission Affaires Générales, Bâtiments, Ressources Humaines et Matérielles de l'Institution Rapporteur : Jean FRANCHI	
DELIBERATION N°CD_2018_043 du 16 novembre 2018	

PERSONNEL DEPARTEMENTAL

J'ai l'honneur de soumettre à votre examen, les propositions suivantes, concernant le personnel départemental :

1 - Transformation de poste

Au regard des besoins du Service, je vous propose de procéder à la transformation de poste suivante :

Poste d'origine à supprimer	Service	Poste à créer à compter du 1 ^{er} janvier 2019
1 poste du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (catégorie A - filière technique) suite au départ en retraite d'un agent	PPR – ARD de Saint-Claude	1 poste du cadre d'emplois des techniciens territoriaux (catégorie B - filière technique)

2 - Transformation de poste et ouverture d'un poste de sage-femme aux contractuels

Au regard des besoins du service, il est nécessaire de procéder à la transformation d'un poste vacant d'attaché territorial (filière administrative – catégorie A), en un poste du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales (filière médico-sociale - catégorie A) au PDS, Service central de PMI, territoire de Dole.

Au regard de la nature des fonctions à occuper et des besoins du Service, je vous propose que ce poste puisse être pourvu, le cas échéant par une sage-femme contractuelle pour une durée maximale de 3 ans sur le fondement de l'article 3- 3 2° de la loi du 26 janvier 1984. Sa rémunération serait fixée sur la base d'un indice du cadre d'emplois des sages-femmes et des primes afférentes à celui-ci.

3 - Ouverture aux contractuels du poste de Chargé de relations clients du LDA

La Commission permanente du 14 avril 2017 a prévu le renouvellement du contrat de l'agent chargé des relations clients du LDA en Contrat à Durée Déterminée d'une durée maximale de 3 ans sur le fondement de l'article 3-3 1° de la loi du 26 janvier 1984 (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes).

Suite au départ de l'agent contractuel en poste, je vous propose que ce poste puisse à nouveau être occupé par un agent contractuel pour une durée maximale de 3 ans. Sa rémunération sera fixée sur la base d'un indice du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et des primes afférentes à celui-ci.

4 – Mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

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

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités 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 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 l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires 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 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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration 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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social 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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale 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 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 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 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 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 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints 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 22 décembre 2015 portant application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale 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 l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques 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 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outremer et des adjoints techniques de la police nationale 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 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication 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 14 mai 2018 pris pour l'application 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

Vu l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique 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 13 juillet 2018 portant application au corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la 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,

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la fonction publique d'Etat.

Il convient d'instaurer le RIFSEEP au sein du Département du Jura, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la collectivité.

Il comprend deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), obligatoire,
- le complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif.

Un groupe de travail réunissant les représentants syndicaux et les cadres des différentes Directions a été amené à réfléchir sur les principes et les modalités d'application de ce dispositif au cours de 5 rencontres entre octobre 2017 et juin 2018. Un avis défavorable unanime des représentants du personnel a été rendu lors du Comité technique. Une nouvelle consultation a donc eu lieu le 11 octobre 2018 sur ce dossier, qui a recueilli un avis défavorable du collège des représentants du personnel.

La mise en place du RIFSEEP se fait dans le cadre des principes suivants :

- respecter le cadre fixé par le décret 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,
- intégrer la prime de fin d'année (PFA) dans le RIFSEEP, permettant une mensualisation de cet avantage collectivement acquis,
- maintenir le régime indemnitaire des agents du fait de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire,
- assurer l'équité de traitement entre les agents,
- maîtriser le coût global du dispositif, la mise en place du RIFSEEP ne devant pas conduire à une augmentation du budget incompatible avec les contraintes imposées par l'État, notamment (contractualisation financière 2018-2020).

Il est proposé de mettre en œuvre les deux composantes du RIFSEEP (IFSE et CIA), selon les modalités définies ci-après, et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat.

1 - Date d'application

Le RIFSEEP est institué au sein du Département du Jura à compter du 1^{er} janvier 2019.

Seuls les agents des cadres d'emplois territoriaux, pour lesquels un arrêté d'adhésion au RIFSEEP a été publié pour les corps de l'Etat équivalents, sont concernés par le RIFSEEP.

Sont ainsi concernés les agents des cadres d'emplois suivants :

- dans la filière administrative : administrateurs territoriaux, attachés territoriaux, rédacteurs territoriaux, adjoints administratifs territoriaux,
- dans la filière technique : adjoints techniques territoriaux, agents de maîtrise territoriaux,
- dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique : médecins, biologistes vétérinaires et pharmaciens, conseillers socio-éducatifs et assistants sociaux-éducatifs,
- dans la filière culturelle : conservateurs territoriaux du patrimoine, conservateurs territoriaux des bibliothèques, attachés territoriaux de conservation du patrimoine, bibliothécaires territoriaux, assistants territoriaux de conservation du patrimoine, adjoints territoriaux du patrimoine,
- dans la filière sportive : éducateurs des activités physiques et sportives territoriaux,
- dans la filière animation : animateurs territoriaux.

Au fur et à mesure de l'extension de ce régime indemnitaire à d'autres corps de l'Etat, l'Assemblée délibérante sera saisie pour l'accorder aux agents départementaux relevant des nouveaux cadres d'emplois éligibles.

2 - Règles de non cumul et dispositions relatives aux régimes indemnitaires existants

Le RIFSEEP est exclusif de toute autre prime et indemnité liée aux fonctions et à la manière de servir. En conséquence, il ne peut se cumuler avec, notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- La prime de sujétions spéciales des personnels de surveillance et d'accueil,
- L'indemnité scientifique des conservateurs du patrimoine,
- L'indemnité de sujétions spéciales des conservateurs du patrimoine,
- L'indemnité spéciale des conservateurs des bibliothèques,
- L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS),
- La prime de rendement des administrateurs,
- L'indemnité de technicité des médecins,
- L'indemnité spéciale des médecins,
- L'indemnité de fonctions et de résultats,
- L'indemnité de caisse et de régie.

En fonction de l'extension à d'autres cadres d'emplois, d'autres régimes indemnitaires non cumulables devront être identifiés.

Les avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, ne sont pas concernés par cette règle de non cumul. Toutefois, dans un souci de lisibilité, de cohérence et de simplification du régime indemnitaire, la prime de fin d'année sera intégrée au sein du RIFSEEP.

La délibération du Conseil départemental n° 8067 du 4 juin 2014 relative à la prime de fin d'année est donc abrogée à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les dispositions antérieures relatives à ces primes non cumulables avec l'IFSE et mises en place antérieurement au sein de la collectivité par la délibération du Conseil départemental n° 6003 du 7 décembre 2006 sont également abrogées.

En revanche, le RIFSEEP peut être cumulé avec les IHTS (Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires), les astreintes et la prime de responsabilité des DGS.

3 - Parts et plafonds du RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions et une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis conformément aux dispositions détaillées ci-après et dans l'annexe ci-jointe

4 - Définition des groupes et des critères pour la part IFSE

Une comparaison de tous les emplois de la collectivité a été établie afin de justifier de l'attribution de l'IFSE. Des groupes de fonctions ont été déterminés en s'appuyant sur les critères professionnels définis par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 :

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

La classification existante au sein de la collectivité a été revue pour prendre en compte les groupes se répartissent ainsi :

- 5 groupes de fonctions pour la catégorie A,
- 4 groupes de fonctions pour la catégorie B,
- 3 groupes de fonctions pour la catégorie C.

Pour chaque groupe de fonction, le montant de base de l'IFSE fixé dans les tableaux ci-annexés, pourra être majoré selon le grade détenu par l'agent. Le montant de base indiqué correspond au montant du grade qui a le montant le plus bas du groupe. Ce montant pourra donc être majoré pour d'autres grades appartenant au même groupe, dans la limite du montant plafond. La part IFSE de l'agent augmentera donc en cas d'avancement de grade ou de promotion interne, permettant notamment une reconnaissance de l'expérience professionnelle de l'agent acquise sur son poste.

Les montants de base définis assurent également une meilleure équité entre les agents, en garantissant qu'à fonction managériale égale, la majoration liée aux fonctions occupées est équivalente quel que soit la filière ou le grade de l'agent.

De plus, des majorations de l'IFSE pourront être attribuées lorsque le bon fonctionnement des services exige la mise en œuvre de responsabilités particulières, qui peuvent être dans certains cas, détachables des fonctions principales du poste occupé telles que :

- La prise en charge du fonctionnement des régies des services,
- L'animation de formations internes,
- Des contraintes spécifiques, par exemple, liées à du travail le week-end ou à des horaires décalés (fauchage notamment).

La somme de l'IFSE de base et des majorations accordées à un agent ne pourra en aucun cas être supérieure aux montants plafonds fixés pour les fonctionnaires d'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Majorations de l'IFSE	Montants bruts de la majoration
Fonctions de régisseurs	Entre 110 € et 1 050 € par an selon l'importance des fonds maniés
Animation de formations internes	7 € par heure de formation
Contraintes spécifiques horaires décalés	Pour les heures de nuit entre 22 heures et 7 heures : Taux horaire de l'agent X nb d'heures effectuées X 0,30 Pour les heures de soirée entre 18 heures et 22 heures : Taux horaire de l'agent X nb d'heures effectuées X 0,10
Contraintes spécifiques autres (travail le week-end par exemple)	Entre 150 à 500 € par mois selon les situations

5 - Définition des groupes et des critères pour la part CIA

Le CIA est composé de deux parts :

- Une part liée à l'évaluation de l'agent lors de l'entretien professionnel annuel (EPA) permettant une reconnaissance de l'engagement professionnel et la manière de servir,
- Une part liée au présentéisme de l'agent, qui sera versée si l'agent n'a aucune journée d'absence, au titre de la maladie ordinaire, sur une période de référence de 12 mois correspondant à l'année N -1.

Le CIA est attribué dans le cadre d'une enveloppe budgétaire, répartie entre les deux parts, qui sera définie tous les ans. Le CIA est donc susceptible de ne pas être reconduit tous les ans, notamment au regard des contraintes budgétaires.

Pour la part liée à l'EPA, le supérieur hiérarchique direct (N+1) devra motiver dans une rubrique spécifique de l'EPA, l'attribution du CIA au regard de 3 critères :

- engagement professionnel de l'agent,
- manière de servir,
- sujétions ayant un caractère exceptionnel : intérim, exercice de l'activité dans un contexte difficile (surcharge ponctuelle, complexité inhabituelle,...), contribution significative à l'atteinte d'objectifs d'évolution ou de transformation du service...

La part liée à l'EPA sera accordée à un nombre limité d'agents. Cette proportion sera définie tous les ans, en lien avec le montant de l'enveloppe budgétaire dédiée.

Le montant plafond de CIA est défini dans les tableaux ci-annexés.

6 - Modalités de versement du RIFSEEP et conditions de réexamen

6-1- Modalités de versement et conditions de réexamen de l'IFSE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE est défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par le présent rapport. L'IFSE est versée mensuellement par 1/12^{ème}.

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

- A chaque changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions...),
- En cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade, une promotion, ou réussite à concours,
- *A minima*, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions 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.

6-2- Modalités de versement du CIA

Le versement du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Le CIA est versé annuellement en juin de l'année N compte tenu :

- de l'entretien professionnel annuel au titre de l'année N -1,
- et de l'état des présences de l'agent au cours de l'année civile N -1.

L'IFSE et le CIA sont attribués au prorata du taux d'activité de l'agent.

7 - Bénéficiaires du RIFSEEP

7-1 - Bénéficiaires de l'IFSE

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, ainsi que les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, dans les conditions ci-après :

Dans le cas d'un contrat d'une durée initiale supérieure ou égale à un an, ou dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le versement des primes est mensuel, dès le premier mois de rémunération de l'agent.

Dans le cas d'un contrat dont la durée est inférieure à un an, les règles ci-après s'appliquent :

- l'agent contractuel bénéficiera du régime indemnitaire à partir du quatrième mois de présence continue,
- l'agent contractuel, dont le contrat a pris fin, qui a perçu du régime indemnitaire et qui obtient un nouveau contrat, peut bénéficier du régime indemnitaire dès son premier mois de rémunération, à la condition que l'interruption de service soit inférieure ou égale à un an,
- à titre dérogatoire, l'autorité territoriale pourra décider de l'attribution du régime indemnitaire dès le premier mois de rémunération pour un agent dont le contrat est inférieur à un an, notamment en cas de difficulté de recrutement sur un poste.

7-2 - Bénéficiaires du CIA

Pour la part liée à l'EPA

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, ainsi que les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel :

- réunissant les conditions de présence pour bénéficier d'un entretien professionnel annuel,
- et réunissant les critères d'attribution définis pour cette part.

Pour la part liée au présentéisme

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, ainsi que les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel :

- ayant été présents les 12 mois de l'année N -1 en continu. Par exception, pour les agents contractuels de collège, la période de congé estival des mois de juillet et août est retenue comme du temps de présence pour le versement de cette part,
- et ayant été absent 0 jour au titre de la maladie ordinaire, sur une période de référence de 12 mois (égale à l'année N - 1).

Sont donc exclus du RIFSEEP :

- Les agents de droit privé (apprentis, CAE-PEC,...),

- Les vacataires,
- Les assistantes familiales,
- Le cas échéant, les agents titulaires ou contractuels de droit public ne remplissant pas les conditions d'attribution ci-dessus.

8 - Sort des primes en cas d'absence

En cas d'absence du Service, le RIFSEEP (part IFSE) sera maintenu conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat.

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

En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, l'IFSE n'est pas versée.

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

9 - Maintien à titre personnel du montant de régime indemnitaire antérieur

En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, lorsque le régime indemnitaire d'un agent diminue par l'effet de l'application ou de la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, la collectivité peut décider de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions antérieures.

Aussi, le montant brut annuel de régime indemnitaire dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

Les agents concernés percevront donc l'IFSE liée à leur groupe de fonctions et un « complément indemnitaire » permettant le maintien du régime indemnitaire antérieur.

Ce complément indemnitaire pourra diminuer en cas d'augmentation de l'IFSE suite à un changement de grade ou un classement dans un groupe supérieur. Cette diminution du complément indemnitaire ne pourra pas conduire à une diminution du montant total de régime indemnitaire antérieur maintenu à l'agent, comprenant l'IFSE et le complément indemnitaire.

Le régime indemnitaire antérieur perçu par l'agent, comprenant l'IFSE et le complément indemnitaire, sera maintenu :

- en cas de changement de groupe de fonction, suite à une promotion interne par exemple,
- en cas d'avancement de grade, sans changement de groupe de fonction.

En revanche, en cas de changement de groupe suite à une mobilité interne dans le cadre d'un jury de recrutement, une baisse du régime indemnitaire antérieur, maintenu à titre individuel, pourra avoir lieu, notamment en cas de diminution du niveau de responsabilité.

10- Dispositions relatives aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP

Il est instauré, pour les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP, un régime indemnitaire, selon les modalités définies ci-après, dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat.

Les primes et indemnités applicables aux agents du Département non éligibles au RIFSEEP sont les suivantes :

- Indemnité spécifique de service (ISS),
- Prime de service et de rendement (PSR),
- Indemnité d'Administration et Technicité (IAT),
- Prime de service et de rendement (PSR) de la filière médico-sociale,
- Indemnité spéciale de sujétions de la filière médico-sociale,
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues,
- Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires,
- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires d'enseignement des psychologues,
- Prime spécifique de la filière médico-sociale,
- Prime de service de la filière médico-sociale,
- Indemnité de sujétions spéciales de la filière médico-sociale,
- Indemnité de sujétions des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse,
- Prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction.

Ces primes et indemnités sont détaillées en annexe, ainsi que les plafonds réglementaires individuellement attribués.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- Ingénieurs en chefs territoriaux,
- Ingénieurs territoriaux,
- Psychologues territoriaux,
- Sages-femmes territoriales,
- Cadres territoriaux de santé paramédicaux,
- Puéricultrices cadres territoriaux de santé,
- Puéricultrices territoriales,
- Infirmiers en soins généraux,
- Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives,
- Techniciens territoriaux,
- Éducateurs de jeunes enfants,
- Infirmiers territoriaux (en voie d'extinction),
- Techniciens paramédicaux territoriaux,
- Auxiliaires de puériculture territoriaux,
- Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

Les bénéficiaires des primes et indemnités listées ci-après sont les mêmes que ceux définis pour la part IFSE du RIFSEEP. Le sort des primes en cas d'absence du Service est le même que celui défini pour la part IFSE du RIFSEEP.

Le montant individuel attribué au titre des primes ci-après est défini, par l'autorité territoriale, essentiellement en fonction du grade, des fonctions occupées, de la manière de servir et de l'historique des primes accordées à l'agent. Ce montant est fixé par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par le présent rapport.

Les agents pour lesquels une clause de sauvegarde est versée à la date du 31 décembre 2018, au titre de l'article 88 de la loi n° 84-53, en conservent le bénéfice.

En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, lorsque le régime indemnitaire d'un agent diminue par l'effet de l'application ou de la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, la collectivité peut décider de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions antérieures. Aussi, le montant brut annuel de régime indemnitaire dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.

Ces primes sont versées mensuellement et attribuées *au prorata* du taux d'activité de l'agent.

Les primes et indemnités feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants, les taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Le Conseil départemental :

- crée, à compter du 1^{er} janvier 2019, un poste du cadre d'emplois des techniciens, et parallèlement supprime un poste du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (PPR, ARD de Saint-Claude),
- crée, à compter du 1^{er} décembre 2018, un poste du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales, et parallèlement supprime un poste du cadre d'emplois des attachés territoriaux, et prévoit que ce poste puisse être pourvu le cas échéant par une sage-femme contractuelle pour une durée maximale de 3 ans, dont la rémunération serait fixée sur la base d'un indice du cadre d'emplois des sages-femmes et des primes afférentes à celui-ci (PDS, Service central de PMI, Territoire de Dole),
- prévoit que le poste de Chargé de relations clients du LDA puisse être pourvu le cas échéant par un rédacteur contractuel pour une durée maximale de 3 ans, dont la rémunération serait fixée sur la base d'un indice du cadre d'emplois des rédacteurs et des primes afférentes à celui-ci (PAT, service du LDA),
- instaure, à compter du 1^{er} janvier 2019, le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) selon les modalités détaillées ci-avant et en annexe,
- abroge à compter du 1^{er} janvier 2019 la délibération du Conseil général n° 6003 du 7 décembre 2006 relative au régime indemnitaire des agents et la délibération du Conseil général n° 8067 du 4 juin 2014 relative à la prime de fin d'année.

POINT FINANCIER					
	Montant global du rapport (ANNEE n)	Pour MEMOIRE, rappel des crédits DEJA VOTES (à périmètre constant)			
		ANNEE n - 1 (à remplir à l'étape BP)		ANNEE n (à remplir aux étapes DM1 et DM2)	
		BP	DM1 et/ou DM2	BP	DM 1
AP					
Crédit de paiement					
- Investissement :					
- Fonctionnement :					
Recette					
- Investissement :					
- Fonctionnement :					

Délibération n°CD_2018_043 du 16 novembre 2018	
Pour	30
Contre	2
Abstention	0
Président	Clément PERNOT :

ANNEXE 1 – RIFSEEP – Cadres d'emplois éligibles et montants plafonds**RIFSEEP - Catégorie C – Montants de l' IFSE et du CIA**

Cadre d'emplois des adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints du patrimoine, agents de maîtrise territoriaux

Groupes	Fonctions exercées	IFSE Montant de base annuel*	IFSE Montant plafond annuel		CIA Montant plafond annuel
			Agent non logé	Agent logé à titre gratuit	
Groupe C1	Management de proximité ou coordination – postes d'encadrement de proximité	3100 €	11 340 €	7090 €	1260 €
Groupe C2	Fonctions opérationnelles de niveau 2 – Postes de coordination d'équipe ou fonctions requérant une technicité qualifiée et une large autonomie	2730 €	10 800 €	6750 €	1200 €
Groupe C3	Fonctions opérationnelles de niveau 1 – Postes sans encadrement, fonctions d'exécution ou d'exécution qualifiée	2600€	10 800 €	6750 €	1200 €

*le montant de base pourra être majoré, notamment selon le grade détenu par l'agent et l'expérience acquise sur le poste, dans la limite du montant plafond

RIFSEEP - Catégorie B – Montants de l' IFSE et du CIA

Cadres d'emplois des rédacteurs, éducateurs des APS, animateurs territoriaux

Groupes	Fonctions exercées	IFSE Montant de base annuel*	IFSE Montant plafond annuel		CIA Montant plafond annuel
			Agent non logé	Agent logé à titre gratuit	
Groupe B1	Management de proximité	4300 €	17480 €	8030 €	2380 €
Groupe B2	Emplois sous tension (difficultés de recrutement notamment) et induisant une forte technicité ou pilotage de projets complexes et à enjeux stratégiques	4000 €	16015 €	7220 €	2185 €
Groupe B3	Postes avec des fonctions d'encadrement d'un niveau inférieur à celui d'un chef de mission	3600 €	14650 €	6670 €	1995 €
Groupe B4	Emplois avec une technicité qualifiée	3400 €	14650 €	6670 €	1995 €

*le montant de base pourra être majoré, notamment selon le grade détenu par l'agent et l'expérience acquise sur le poste, dans la limite du montant plafond

Cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs (jusqu'au 31 janvier 2019, passage en catégorie A au 1^{er} février 2019)

Groupes	Fonctions exercées	IFSE Montant de base annuel*	IFSE Montant plafond annuel		CIA Montant plafond annuel
			Agent non logé	Agent logé à titre gratuit	
Groupe B1	Management de proximité	4300 €	11970 €	11970 €	1630 €
Groupe B2	Emplois sous tension (difficultés de recrutement notamment) et induisant une forte technicité ou pilotage de projets complexes et à enjeux stratégiques	4000 €	10560 €	10560 €	1440 €
Groupe B3	Postes avec des fonctions d'encadrement d'un niveau inférieur à celui d'un chef de mission	3900 €	10560 €	10560 €	1440 €
Groupe B4	Emplois avec une technicité qualifiée	3900 €	10560 €	10560 €	1440 €

*le montant de base pourra être majoré, notamment selon le grade détenu par l'agent et l'expérience acquise sur le poste, dans la limite du montant plafond

Cadres d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Groupes	Fonctions exercées	IFSE Montant de base annuel*	IFSE Montant plafond annuel		CIA Montant plafond annuel
			Agent non logé	Agent logé à titre gratuit	
Groupe B1	Management de proximité	4300 €	16720 €	16720 €	2280 €
Groupe B2	Emplois sous tension (difficultés de recrutement notamment) et induisant une forte technicité ou pilotage de projets complexes et à enjeux stratégiques	4000 €	14960 €	14960 €	2040 €
Groupe B3	Postes avec des fonctions d'encadrement d'un niveau inférieur à celui d'un chef de mission	3600 €	14960 €	14960 €	2040 €
Groupe B4	Emplois avec une technicité qualifiée	3400 €	14960 €	14960 €	2040 €

*le montant de base pourra être majoré, notamment selon le grade détenu par l'agent et l'expérience acquise sur le poste, dans la limite du montant plafond

RIFSEEP - Catégorie A – Montants de l' IFSE et du CIA

Cadres d'emplois des administrateurs, attachés, conseillers socio-éducatifs, conservateurs du patrimoine, conservateurs des bibliothèques, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires territoriaux, assistants socio-éducatifs

Cadres d'emplois des conseillers socio-éducatifs

Groupes	Fonctions exercées**	IFSE Montant de base annuel*	IFSE Montant plafond annuel		CIA Montant plafond annuel
			Agent non logé	Agent logé à titre gratuit	
Groupe A1	Management stratégique – DGS, DGA, Directeurs, sous-directeur	8 000 €	19 480 €	19 480 €	3 440 €
Groupe A2	Management intermédiaire – Directeur adjoint, chef de service, Manager d'UTAS, chef d'ARD	6 840 €	15 300 €	15 300 €	2 700 €
Groupe A3	Management de proximité – Adjoint aux chefs de service et chef de mission	5 740 €	15 300 €	15 300 €	2 700 €
Groupe A4	Emplois sous tension (difficultés de recrutement notamment) et induisant une forte technicité ou pilotage de projets complexes et à enjeux stratégiques	5 540 €	15 300 €	15 300 €	2 700 €
Groupe A5	Emplois de catégorie A avec une technicité supérieure ou une expertise, emplois sans encadrement	5 040 €	15 300 €	15 300 €	2 700 €

*le montant de base pourra être majoré, notamment selon le grade détenu par l'agent et l'expérience acquise sur le poste, dans la limite du montant plafond

** les fonctions citées ne sont pas exhaustives, d'autres fonctions pourront être rattachées au groupe selon le type de management du poste.

Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs (à compter du 1^{er} février 2019)

Groupes	Fonctions exercées**	IFSE Montant de base annuel*	IFSE Montant plafond annuel		CIA Montant plafond annuel
			Agent non logé	Agent logé à titre gratuit	
Groupe A2	Management intermédiaire – Directeur adjoint, chef de service, Manager d'UTAS	6840 €	11970 €	11970 €	1630 €
Groupe A3	Management de proximité – Adjoint aux chefs de service et chef de mission	5300 €	10560 €	10560 €	1440 €
Groupe A4	Emplois sous tension (difficultés de recrutement notamment) et induisant une forte technicité ou pilotage de projets complexes et à enjeux stratégiques	4400 €	10560 €	10560 €	1440 €
Groupe A5	Emplois de catégorie A avec une technicité supérieure ou une expertise, emplois sans encadrement	3900 €	10560 €	10560 €	1440 €

*le montant de base pourra être majoré, notamment selon le grade détenu par l'agent et l'expérience acquise sur le poste, dans la limite du montant plafond

** les fonctions citées ne sont pas exhaustives, d'autres fonctions pourront être rattachées au groupe selon le type de management du poste.

Cadres d'emplois des attachés

Groupes	Fonctions exercées**	IFSE Montant de base annuel*	IFSE Montant plafond annuel		CIA Montant plafond annuel
			Agent non logé	Agent logé à titre gratuit	
Groupe A1	Management stratégique – DGS, DGA, Directeurs, sous-directeur	8 000 €	36 210 €	22 310 €	6 390 €
Groupe A2	Management intermédiaire – Directeur adjoint, chef de service, Manager d'UTAS, chef d'ARD	6840 €	32 130 €	17 205 €	5 670 €
Groupe A3	Management de proximité – Adjoint aux chefs de service et chef de mission	5740 €	25 500 €	14 320 €	4 500 €
Groupe A4	Emplois sous tension (difficultés de recrutement notamment) et induisant une forte technicité ou pilotage de projets complexes et à enjeux stratégiques	5540 €	20 400 €	11 160 €	3 600 €
Groupe A5	Emplois de catégorie A avec une technicité supérieure ou une expertise, emplois sans encadrement	5040 €	20 400 €	11 160 €	3 600 €

*le montant de base pourra être majoré, notamment selon le grade détenu par l'agent et l'expérience acquise sur le poste, dans la limite du montant plafond

** les fonctions citées ne sont pas exhaustives, d'autres fonctions pourront être rattachées au groupe selon le type de management du poste.

Cadres d'emplois des attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires

Groupes	Fonctions exercées**	IFSE Montant de base annuel*	IFSE Montant plafond annuel		CIA Montant plafond annuel
			Agent non logé	Agent logé à titre gratuit	
Groupe A1	Management stratégique – DGS, DGA, Directeurs, sous-directeur	8 000 €	29 750 €	29 750 €	5 250 €
Groupe A2	Management intermédiaire – Directeur adjoint, chef de service, Manager d'UTAS, chef d'ARD	6840 €	27 200 €	27 200 €	4 800 €
Groupe A3	Management de proximité – Adjoint aux chefs de service et chef de mission	5740 €	27 200 €	27 200 €	4 800 €
Groupe A4	Emplois sous tension (difficultés de recrutement notamment) et induisant une forte technicité ou pilotage de projets complexes et à enjeux stratégiques	5540 €	27 200 €	27 200 €	4 800 €
Groupe A5	Emplois de catégorie A avec une technicité supérieure ou une expertise, emplois sans encadrement	5040 €	27 200 €	27 200 €	4 800 €

*le montant de base pourra être majoré, notamment selon le grade détenu par l'agent et l'expérience acquise sur le poste, dans la limite du montant plafond

** les fonctions citées ne sont pas exhaustives, d'autres fonctions pourront être rattachées au groupe selon le type de management du poste.

Cadres d'emplois des administrateurs territoriaux

Groupes	Fonctions exercées**	IFSE Montant de base annuel*	IFSE Montant plafond annuel		CIA Montant plafond annuel
			Agent non logé	Agent logé à titre gratuit	
Groupe A1	Management stratégique – DGS, DGA, Directeurs, sous-directeur	10 000 €	49 980 €	49 980 €	8 820 €
Groupe A2	Management intermédiaire – Directeur adjoint, chef de service, Manager d'UTAS, chef d'ARD	7040 €	46 920 €	46 920 €	8 280 €
Groupe A3	Management de proximité – Adjoint aux chefs de service et chef de mission	5940 €	42 330 €	42 330 €	7 470 €
Groupe A4	Emplois sous tension (difficultés de recrutement notamment) et induisant une forte technicité ou pilotage de projets complexes et à enjeux stratégiques	5740 €	42 330 €	42 330 €	7 470 €

*le montant de base pourra être majoré, notamment selon le grade détenu par l'agent et l'expérience acquise sur le poste, dans la limite du montant plafond

** les fonctions citées ne sont pas exhaustives, d'autres fonctions pourront être rattachées au groupe selon le type de management du poste.

Cadres d'emplois des conservateurs du patrimoine

Groupes	Fonctions exercées**	IFSE Montant de base annuel*	IFSE Montant plafond annuel		CIA Montant plafond annuel
			Agent non logé	Agent logé à titre gratuit	
Groupe A1	Management stratégique – DGS, DGA, Directeurs, sous-directeur	10 000 €	46 920 €	25 810 €	8 280 €
Groupe A2	Management intermédiaire – Directeur adjoint, chef de service, Manager d'UTAS, chef d'ARD	6840 €	40 290 €	22 160 €	7 110 €
Groupe A3	Management de proximité – Adjoint aux chefs de service et chef de mission	5740 €	34 450 €	18 950 €	6 080 €
Groupe A4	Emplois sous tension (difficultés de recrutement notamment) et induisant une forte technicité ou pilotage de projets complexes et à enjeux stratégiques	5540 €	31 450 €	17 298 €	5 550 €

*le montant de base pourra être majoré, notamment selon le grade détenu par l'agent et l'expérience acquise sur le poste, dans la limite du montant plafond

** les fonctions citées ne sont pas exhaustives, d'autres fonctions pourront être rattachées au groupe selon le type de management du poste.

Cadres d'emplois des conservateurs de bibliothèque

Groupes	Fonctions exercées**	IFSE Montant de base annuel*	IFSE Montant plafond annuel		CIA Montant plafond annuel
			Agent non logé	Agent logé à titre gratuit	
Groupe A1	Management stratégique – DGS, DGA, Directeurs, sous-directeur	10 000 €	34 000 €	34 000 €	6 000 €
Groupe A2	Management intermédiaire – Directeur adjoint, chef de service, Manager d'UTAS, chef d'ARD	6840 €	31 450 €	31 450 €	5 550 €
Groupe A3	Management de proximité – Adjoint aux chefs de service et chef de mission	5740 €	29 750 €	29 750 €	5 250 €
Groupe A4	Emplois sous tension (difficultés de recrutement notamment) et induisant une forte technicité ou pilotage de projets complexes et à enjeux stratégiques	5540 €	29 750 €	29 750 €	5 250 €

*le montant de base pourra être majoré, notamment selon le grade détenu par l'agent et l'expérience acquise sur le poste, dans la limite du montant plafond

** les fonctions citées ne sont pas exhaustives, d'autres fonctions pourront être rattachées au groupe selon le type de management du poste.

Cadres d'emplois des médecins et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens

Groupes	Fonctions exercées**	IFSE Montant de base annuel*	IFSE Montant plafond annuel		CIA Montant plafond annuel
			Agent non logé	Agent logé à titre gratuit	
Groupe A1	Management stratégique – DGS, DGA, Directeurs, sous-directeur	10 000 €	43 180 €	43 180 €	7 620 €
Groupe A2	Management intermédiaire – Directeur adjoint, chef de service, Manager d'UTAS, chef d'ARD	9 840 €	38 250 €	38 250 €	6 750 €
Groupe A3	Management de proximité – Adjoint aux chefs de service et chef de mission	8 740 €	29 495 €	29 495 €	5 205 €
Groupe A4	Emplois sous tension (difficultés de recrutement notamment) et induisant une forte technicité ou pilotage de projets complexes et à enjeux stratégiques	8 540 €	29 495 €	29 495 €	5 205 €
Groupe A5	Emplois de catégorie A avec une technicité supérieure ou une expertise, emplois sans encadrement	8 040 €	29 495 €	29 495 €	5 205 €

*le montant de base pourra être majoré, notamment selon le grade détenu par l'agent et l'expérience acquise sur le poste, dans la limite du montant plafond

** les fonctions citées ne sont pas exhaustives, d'autres fonctions pourront être rattachées au groupe selon le type de management du poste.

ANNEXE 2 – Régime indemnitaire des cadres d'emplois non éligibles au régime des cadres d'emplois concernés et montants plafonds

Indemnité spécifique de service (ISS)

(Décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié par le décret n° 2014-1404 du 26 novembre 2014, arrêté du 25 août 2003 modifié par l'arrêté du 31 mars 2011)

Le montant individuel maximum de l'indemnité est fixé par application à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel, d'un coefficient multiplicateur propre à chaque grade. Le taux individuel maximum peut s'appliquer si le crédit global est respecté. Le crédit global correspond au montant de référence annuel multiplié par le nombre de bénéficiaires potentiels de la prime, et par le coefficient du grade

Cadre d'emplois	Grade	Montant de référence annuel	Coefficient multiplicateur de grade	Montant de base annuel	Taux individuel maximum
Ingénieur en chef	Ingénieur en chef hors-classe	357,22 €	70	25 005,40 €	133%
	Ingénieur en chef	361,90 €	55	19 904,50 €	122.5%
Ingénieur	Ingénieur hors classe	361,90 €	63	22 799,70 €	122.5%
	Ingénieur principal à partir du 6ème échelon ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,90 €	51	18 456,90 €	122.5 %
	Ingénieur principal à partir du 6ème échelon n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,90 €	43	15 561,70 €	122.5 %
	Ingénieur principal jusqu'au 5e échelon	361,90 €	43	15 561,70 €	122.5 %
	Ingénieur à partir du 7e échelon	361,90 €	33	11 942,70 €	115 %
	Ingénieur jusqu'au 6e échelon	361,90 €	28	10 133,20 €	115 %
	Technicien	Technicien principal 1e classe	361,90 €	18	6 514,20 €
	Technicien principal 2e classe	361,90 €	16	5 790,40 €	110 %
	Technicien	361,90 €	12	4 342,80 €	110 %

Prime de service et de rendement (PSR)

(Décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 et l'arrêté ministériel du 15 décembre 2009).

Le montant maximum de l'indemnité est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel, d'un coefficient multiplicateur. Ce montant maximal annuel est attribué dans la limite du crédit global correspondant au montant de référence annuel multiplié par le nombre de bénéficiaires potentiels de la prime.

Cadre d'emplois	Grades	Montant de référence annuel	Coefficient multiplicateur	Montant maximal annuel
Ingénieur en chef	Ingénieur en chef hors-classe	5 523,00 €	2	11046 €
	Ingénieur en chef	2869,00 €	2	5738 €
Ingénieur	Ingénieur hors classe	4572 €	2	9144 €
	Ingénieur principal	2 817 €	2	5634 €
	Ingénieur	1 659 €	2	3318 €
Technicien	Technicien principal 1e classe	1400 €	2	2800 €
	Technicien principal 2e classe	1330 €	2	2660 €
	Technicien	1010 €	2	2020 €

Indemnité d'Administration et Technicité (IAT)

(Décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié, décret n°2000-45 du 20 janvier 2000, décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002, arrêté du 23 novembre 2004).

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 compris entre 0 et 8. Le montant de référence est indexé sur la valeur du point de la fonction publique.

Cadre d'emplois	Grades	Montant de référence annuel	Coefficient multiplicateur	Montant maximal annuel
Adjoint technique des établissements d'enseignement	Adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d'enseignement	481,82 €	8	3854,56 €
	Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement	469,87 €	8	3758,96 €
	Adjoint technique des établissements d'enseignement	454,7 €	8	3637,60 €

Prime de service et de rendement (PSR) de la filière médico-sociale

(Décret n° 70-354 du 21 avril 1970)

Le montant moyen de la prime est obtenu en appliquant un taux au traitement moyen du grade soumis à retenue pour pension. La prime attribuée à un agent ne peut excéder annuellement le double du taux moyen prévu pour son grade.

Cadre d'emplois	Grades	Taux moyen à appliquer au traitement moyen du grade	Coefficient individuel maximal
Technicien paramédical	Technicien paramédical de classe supérieure	5%	10%
	Technicien paramédical de classe normale	5%	10%

Indemnité spéciale de sujétions de la filière médico-sociale

(Décret n°200-240 du 13 mars 2000)

Les montants moyens annuels sont fixés par arrêté ministériel. Le montant versé à l'agent ne peut excéder le triple du taux moyen annuel.

Cadre d'emplois	Grades	Taux moyen annuel	Montant individuel maximal
Technicien paramédical	Technicien paramédical de classe supérieure	3315 €	3 fois le taux moyen annuel
	Technicien paramédical de classe normale	3173 €	3 fois le taux moyen annuel

Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues

(Décret n° 2006-1335 du 3 novembre 2006 et son arrêté d'application du 11 avril 2013).

Le montant de référence annuel est fixé par arrêté ministériel. Le montant attribué individuellement peut varier dans les limites comprises entre 80% et 150% du montant de référence annuel.

Cadre d'emplois	Montant de référence annuel	Coefficient multiplicateur maximal	Montant maximal annuel
Psychologue territorial	3450 €	150%	5175 €

Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires d'enseignement des psychologues

(Décret n°2002-806 du 3 mai 2002 et son arrêté du 3 mai 2002)

Cadre d'emplois	Montant de référence annuel	Coefficient multiplicateur maximal	Montant maximal annuel
Psychologue territorial	950 €	120%	1140 €

Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires

(Décret n°2002-1443 du 9 décembre 2002)

Cadre d'emplois	Montant de référence annuel	Coefficient multiplicateur maximal	Montant maximal annuel
Educateur en chef de jeunes enfants	1050 €	5	5250 €
Educateur principal et éducateur de jeunes enfants	950 €	5	4750 €

Prime spécifique de la filière médico-sociale

(Décret n°88-1083 du 30 novembre 1988, et arrêté ministériel du 27 mai 2005 et du 1^{er} août 2006)

Cadre d'emplois	Montant annuel maximal
Sages-femmes territoriales	1080 €
Cadres de santé paramédicaux	1080 €
Puéricultrices cadres territoriaux de santé	1080 €
Puéricultrices territoriales	1080 €
Infirmiers territoriaux	1080 €
Infirmiers territoriaux en soins généraux	1080 €

Prime de service de la filière médico-sociale

(Décret n°68-929 du 24 octobre 1968 et arrêté du 24 mars 1967)

Le crédit global affecté au paiement de la prime de service ne peut excéder 7,5% du montant des crédits effectivement utilisés pour la liquidation des traitements des personnels en fonction qui peuvent prétendre au bénéfice.

Le montant maximal correspond à 17% du traitement brut de l'agent au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est attribuée.

Cadre d'emplois	Taux moyen	Taux maximal individuel
Sages-femmes territoriales	7,5%	17%
Cadres de santé paramédicaux	7,5%	17%
Puéricultrices cadres territoriaux de santé	7,5%	17%
Puéricultrices territoriales	7,5%	17%
Infirmiers territoriaux	7,5%	17%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	7,5%	17%
Educateur de jeunes enfants	7,5%	17%
Auxiliaire de puériculture	7,5%	17%

Indemnité de sujétions spéciales de la filière médico-sociale

(Décret n°90-693 du 1^{er} août 1990)

L'indemnité est égal au maximum à 13/1900^{ème} du traitement brut annuel de l'agent

Cadre d'emplois	Taux maximal individuel
Sages-femmes territoriales	13/1900 ^{ème}
Cadres de santé paramédicaux	13/1900 ^{ème}
Puéricultrices cadres territoriaux de santé	13/1900 ^{ème}
Puéricultrices territoriales	13/1900 ^{ème}
Infirmiers territoriaux	13/1900 ^{ème}
Infirmiers territoriaux en soins généraux	13/1900 ^{ème}
Auxiliaire de puériculture	13/1900 ^{ème}

Indemnité de sujétions des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse

(Décret n°2004-1055 du 1^{er} octobre 2004 et arrêté du 30 décembre 2016)

Le montant de référence annuel est fixé par arrêté ministériel. Le montant attribué individuellement peut varier dans les limites comprises entre 80% et 120% du montant de référence annuel.

Cadre d'emplois	Montant de référence annuel	Coefficient multiplicateur maximale	Montant maximal annuel
Conseiller des activités physiques et sportives	5870 €	120%	7044 €

Prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction

(Décret n°88-631 du 6 mai 1988)

Peuvent percevoir une prime de responsabilité, en application du décret n°88-631 du 6 mai 1988, les agents occupant l'emploi fonctionnels de Directeur Général des Services.

Le bénéficiaire peut être un fonctionnaire recruté par voie de détachement ou un agent contractuel recruté directement. Si un intérim est mis en place, le Directeur Général Adjoint peut, pendant cette période, bénéficier dans les mêmes conditions de la prime de responsabilité.

Le montant mensuel de l'indemnité est calculé en appliquant un taux individuel au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension (le traitement est augmenté du montant de l'éventuelle NBI). Le taux individuel maximum est fixé à 15%.