

## DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

N°22-73

### Séance du 1er juillet 2022

Date de convocation : 27/06/2022      L'an 2022, le 1<sup>er</sup> juillet 2022 à 14h30, le Conseil  
Administrateurs en exercice : 17      d'Administration du CCAS de la ville de Tours,  
Administrateurs présents : 10/17      dûment convoqué par sa Vice-Présidente, s'est réuni  
Administrateurs votants : 15/17      dans la salle du Conseil d'Administration du CCAS.

Présents : 10/17  
Pouvoirs : 5/17  
Excusés : 2/17

Étaient présents :                      Mme MOUSSOUNI ; Mme WANNERROY ; Mme DARIES ; Mme  
BLET ; M. BRUN ; M. MUSSARD ; M. FLEISCH ; M. OREAL ; Mme  
LEVAVASSEUR et Mme SERRA.

Avaient donné pouvoir :              M. le MAIRE à Mme MOUSSOUNI ; Mme QUINTON à Mme  
WANNERROY ; Mme LE CORRE à M. BRUN ; Mme MAUDUIT à M.  
FLEISCH et Mme BECARD à M. BLET.

Étaient absents excusés :            MME CABANNE et M. PIERRE.

**Tome 1 - N°22-73 - OBJET : Modification du Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP).**

Par délibération du 17 décembre 2021, le Conseil d'administration du CCAS a approuvé la mise en place du nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à compter du 1er janvier 2022.

Ce nouveau régime indemnitaire a conduit à abroger les délibérations en vigueur relatives au régime indemnitaire, pour les agents concernés par le dispositif.

Les dispositions de cette délibération ont donc pris effet au 1er janvier 2022.

L'application du nouveau régime indemnitaire est intervenue sur la paie du mois d'avril 2022, avec rappel sur les paies de janvier, février et mars 2022, compte tenu du paramétrage du Système d'Information Ressources Humaines (SIRH).

Suite à la mise en œuvre du régime indemnitaire, il est proposé de procéder à des ajustements concernant le référentiel fonction figurant en annexe 1 du règlement du RIFSEEP, de modifier l'article 9 relative à la modulation du régime indemnitaire en cas d'absence pour tenir compte de la jurisprudence récente du Conseil d'Etat, et de réviser les montants plafonds annuels d'IFSE prévus en annexe 2.

## **1. Modification de l'annexe 1 du Règlement du RIFSEEP : évolution du référentiel fonction**

L'article 2 du règlement du régime indemnitaire a prévu la détermination de groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- encadrement, coordination, pilotage et conception : il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projets,
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : il s'agit de valoriser le niveau de connaissances théoriques nécessaire, le niveau de maîtrise technique nécessaire, ainsi que l'autonomie dans la prise de décisions.

Le règlement définit **10 groupes de fonctions**, dont 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 3 groupes en catégorie C. Le détail des groupes fonctions figure en annexe 1 du règlement. Si le nombre et la définition des groupes de fonctions reste inchangés, il est proposé de **modifier certains libellés de fonctions** dans les conditions suivantes :

- une fonction de **professionnel de soins et de puériculture** au lieu des fonctions d'agent de soins spécialisé à la personne en B3 pour les auxiliaires de puériculture territorial,
- une fonction de **gestionnaire technique interventions territoriales** en B3 pour les techniciens territoriaux,
- une fonction d'**agent administratif spécialisé** en C2 pour inclure les adjoints administratifs qui exercent les fonctions d'agent administratif spécialisé développement commercial,
- une fonction d'**agent technique spécialisé des services transversaux** en C2 pour inclure les adjoints techniques spécialisés qui exercent les fonctions de soigneur animalier, de couturière et d'agent funéraire,
- une fonction d'**agent technique des interventions territoriales** pour inclure les adjoints techniques territoriaux ou les agents de maîtrise qui exercent les fonctions d'agent de restauration collective ou chauffeur en C3,

Il est également proposé de **créer des libellés de fonctions** en l'absence de fonctions correspondant aux métiers :

- une fonction de **chargé de gestion technique services transversaux** en B1 pour les techniciens bâtiments,
- une fonction **d'agent administratif qualifié** en C1 pour les adjoints administratifs de toutes les directions,
- **d'intervertir les intitulés des groupes fonctions C1 et C2** pour être en cohérence avec les libellés des fonctions :
- le groupe C1 serait libellé « management de proximité ou fonctions techniques qualifiées » au lieu de « management de proximité ou fonctions techniques spécialisées »,
- le groupe C2 « fonctions d'exécution spécialisées » au lieu de fonctions d'exécution qualifiées.

## **2. Modification de l'article 9 du règlement du RIFSEEP**

L'article 9 du règlement du régime indemnitaire a prévu que l'Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise - IFSE - suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire (CMO), congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de grave maladie (CGM) et mi-temps thérapeutique.

Dans sa décision du 22 novembre 2021, requête n° 448779, le Conseil d'Etat a imposé une stricte application du principe de parité des agents territoriaux avec les fonctionnaires de l'Etat qui, placés en congé de longue maladie, en congé de grave maladie ou en congé de longue durée, ne peuvent bénéficier d'un droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, au nombre desquelles figure l'IFSE.

L'application de la décision du Conseil d'Etat en date du 22 novembre 2021 nécessite donc de modifier le règlement du régime indemnitaire des agents du CCAS de la Ville de Tours en prévoyant de suspendre le versement de l'IFSE :

- pour les fonctionnaires : en cas de congé de longue maladie et de congé de longue durée,
- pour les agents contractuels, en cas de congé de grave maladie.

Les autres dispositions du règlement restent inchangées.

De la même façon, le versement du régime indemnitaire des agents du CCAS la Ville de Tours non éligibles au RIFSEEP sera suspendu dans les mêmes conditions.

## **3. Révision de l'annexe 2 fixant les montants plafonds d'IFSE et de CIA par groupe de fonction**

Afin de tenir compte des augmentations du régime indemnitaire issues des négociations avec les représentants du personnel, il y a lieu de modifier les plafonds des groupes

fonctions des catégories B et C dans les conditions prévues à l'annexe 2 du règlement du RIFSEEP.

Par ailleurs, l'enveloppe globale dédiée au CIA, au titre de l'année 2022, sera portée à 130 000 euros maximum pour le CCAS de Tours.

Après en avoir délibéré, les membres du Conseil d'Administration approuvent les modifications du règlement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel telles que présentées dans le rapport de présentation.

**Délibération adoptée à l'unanimité.**

Pour le Maire, Président du CCAS  
Et par Délégation  
La Vice-Présidente,

  
Rachel MOUSSOUNI



## Annexe 1

# Règlement du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) du CCAS de la ville de Tours.

## **Titre 1 – DISPOSITIONS COMMUNES A LA MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) ET DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

### Article 1 : Les bénéficiaires

Les bénéficiaires du RIFSEEP sont les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public sur emploi permanent à temps complet, non complet et partiel.

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont les suivants :

- filière administrative : administrateur, attaché territorial, rédacteur territorial, adjoint administratif territorial ;
- filière animation : animateur territorial, adjoint d'animation territorial ;
- filière médico-sociale : conseiller territorial socio-éducatif, médecin territorial, psychologue territorial, cadre territorial de santé paramédical, puéricultrice cadre territoriale de santé, sage-femme territoriale, technicien paramédical territorial cadre de santé, infirmier en soins généraux, biologiste, vétérinaire et pharmacien territorial, assistant territorial socio-éducatif, éducateur territorial de jeunes enfants, infirmier territorial, moniteur-éducateur et intervenant familial, technicien paramédical, auxiliaire de soins territorial, auxiliaire de puéricultrice territoriale, agent social territorial, ATSEM
- filière technique : ingénieur en chef, ingénieur territorial, technicien territorial, agent de maîtrise, adjoint technique territorial.

### Article 2 : La détermination des groupes de fonctions

Les fonctions sont réparties entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : il s'agit de valoriser le niveau de connaissance théorique nécessaire, le niveau de maîtrise technique nécessaire, ainsi que l'autonomie dans la prise de décision.

Le CCAS de la Ville de TOURS a défini 10 groupes de fonction, dont 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 3 groupes en catégorie C.

<b>Groupe de fonction</b>	<b>Intitulé du groupe de fonction</b>	<b>Définition du groupe de fonction</b>
A1	Management global	Fonction de direction générale impliquant un lien avec l'autorité territoriale et la conception stratégique de politiques publiques sur plusieurs ou l'ensemble des champs d'intervention de la collectivité (emplois fonctionnels)
A2	Management stratégique	Fonctions de management stratégique de directions, impliquant une responsabilité de conception stratégique de projets et d'arbitrage dans un domaine d'intervention de la collectivité
A3	Management et coordination stratégique	Fonctions de management stratégique de service(s), d'établissement ou de site ou Fonctions de coordination stratégique et transversale et/ou de conception nécessitant une expertise rare
A4	Fonctions stratégiques qualifiées	Fonctions exerçant des missions sans management requérant une connaissance renforcée d'une activité particulière
B1	Management opérationnel et expertise	Fonctions de management opérationnel (service ou secteur) ou Fonctions de coordination d'activités et de projets requérant une expertise forte à rare dans un domaine propre
B2	Coordination et expertise	Fonctions sans management assurant un lien fonctionnel avec d'autres services de l'organisation et/ou des partenaires pour la conception, la gestion et la coordination de projets, ou possédant une expertise spécifique
B3	Fonctions de gestion et conduite technique	Fonctions sans mission de management ou de coordination, possédant un niveau de technicité moyen à élevé
C1	Management de proximité et fonctions techniques spécialisées	Fonctions ayant une responsabilité de management de proximité (équipe) et/ou d'activité, fonctions techniques spécialisées
C2	Fonctions qualifiées d'exécution	Fonctions opérationnelles dont les missions exigent des habilitations ou formations diplômantes et/ou de l'autonomie et/ou des responsabilités de gestion

C3	Fonctions d'exécution	Fonctions opérationnelles dont les missions ont un impact direct sur la qualité du service rendu par la collectivité
----	-----------------------	--

Les groupes de fonctions sont détaillés dans le tableau présenté en annexe 1.

### Article 3 : Les règles de cumul

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Ainsi, pour les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP, les actuelles primes ainsi que le montant équivalent à l'ancien complément de rémunération annuel seront automatiquement remplacés par l'IFSE.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec les primes et indemnités énumérées à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supplémentaires ou complémentaires, astreintes) ;
- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
- l'indemnité exceptionnelle de compensation de perte de rémunération (CSG) ;

Au CCAS de la Ville de Tours, la prime d'assiduité sera maintenue en parallèle des montants d'IFSE perçus, au titre d'avantages acquis.

## **Titre 2 – DISPOSITIONS PROPRES A L'INSTITUTION DE L'IFSE**

### Article 4 : Le principe

L'IFSE vise à valoriser les fonctions et responsabilités exercées et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Un montant plancher et un montant plafond d'IFSE sont définis pour chaque groupe de fonction. Lors de la première application des dispositions du présent règlement :

- les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire compris entre le montant plancher et le montant plafond voient leur régime indemnitaire maintenu dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP ;
- les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire inférieur au montant plancher d'IFSE sont rattrapés à ce même montant et bénéficient d'une augmentation de leur rémunération dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le CCAS de la Ville de Tours fait le choix de mettre en place la garantie différentielle (clause de sauvegarde) telle qu'instaurée à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Lors de la première application des dispositions du présent règlement, le montant indemnitaire perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou

au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE, jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

Le montant différentiel entre le plafond du groupe de fonction et le montant de son régime indemnitaire perçu au titre de l'ancien régime indemnitaire dans le cadre du périmètre défini précédemment, appelé ici « montant de sauvegarde », sera amené à diminuer à mesure que la rémunération indiciaire augmente. En effet, il aura vocation à diminuer à hauteur de la moitié de la progression de la rémunération indiciaire.

L'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

#### Article 5 : La définition des montants de l'IFSE

Le montant individuel d'IFSE est versé au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction selon le référentiel fonctions, compte tenu des montants planchers et plafonds d'IFSE déterminés par groupe de fonction dans le respect du cadre réglementaire en vigueur.

Les montants planchers et plafonds d'IFSE sont présentés dans le tableau en annexe 2.

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n° 2014-513 pour les différents corps de référence de la Fonction Publique d'Etat.

L'attribution des montants d'IFSE vise également à permettre, la correction des disparités des montants indemnitaires d'agents exerçant le même métier, nées des évolutions de rémunération dans le temps.

La collectivité a identifié des écarts des montants des régimes indemnitaires de certains agents, par rapport à ceux d'agents exerçant le même métier.

Ces disparités sont dues à la pression à la hausse des rémunérations sur certains métiers constatées ces dernières années. Ainsi, les exigences d'attractivité des rémunérations à des fins de recrutement ont creusé un écart entre les agents anciennement recrutés, et les agents plus récemment arrivés dans la collectivité.

Dans le cadre du passage au RIFSEEP, le CCAS de la Ville de Tours consent à un effort exceptionnel sur les montants des régimes indemnitaires sujets à ces écarts avec ceux des agents exerçant le même métier.

Par ailleurs le Président peut accorder un montant supplémentaire au plafond ou diminuer un montant de l'IFSE dans les cas suivants :

- Une compensation d'un niveau salarial reconnu lors d'un recrutement externe,
- Une minoration prenant en compte un manquement aux obligations professionnelles de l'agent dans le cadre des dispositions statutaires en vigueur.

Toute mesure individuelle donne lieu à un arrêté nominatif exposant les motifs de la mesure, sa nature, son calcul et sa période d'application

#### Article 6 : La périodicité et les modalités de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail (hormis pour les agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique).

## Article 7 : Le réexamen du montant de l'IFSE

### *7.1. Dispositions générales*

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion ;
- A défaut, au minimum tous les trois ans, au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation sur décision de l'autorité territoriale.

Il est retenu pour ce critère d'élargissement des compétences :

- Le parcours professionnel de l'agent, ayant permis d'accumuler de l'expérience utile et mobilisable dans le cadre du poste actuellement occupé,
- La capacité à maîtriser son environnement de travail, conférant à l'agent la connaissance des enjeux internes, des procédures de travail, du fonctionnement de la collectivité, une adaptation au travail en équipe...,
- La capacité à s'informer et à se former, en valorisant les efforts de formation, de prise de connaissance des nouvelles méthodes et organisation de travail, de veille et mise à jour de ses connaissances...,
- La capacité à transmettre des savoir et des pratiques, pouvant prendre la forme d'un partage d'expérience, de transmissions de consignes et d'informations...,

### *7.2. Evolution de l'IFSE en cas de mobilité*

En cas de changement de fonction au sein du même groupe de fonction, l'agent conserve le montant de l'IFSE du groupe de fonction et son éventuelle garantie.

En ce qui concerne les changements de groupes de fonction, le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen selon les modalités suivantes :

- le montant d'IFSE est réévalué pour correspondre au montant du nouveau groupe de fonction en cas d'un changement choisi vers un groupe de fonction d'un niveau supérieur,
- le montant d'IFSE est réexaminé par l'autorité territoriale en cas d'évolution choisie vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur,
- le montant d'IFSE du groupe de fonction initial est maintenu en cas d'évolution contrainte vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur pour raison de reclassement ou de réorganisation.

## Article 8 : Prise en compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes

Considérant que l'indemnité actuellement allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, il est procédé à la création d'une IFSE Régie.

Pour les agents concernés régisseurs inclus dans le périmètre du RIFSEEP, le montant mensuel d'IFSE sera majoré afin de tenir compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes exercées par chaque agent au cours de l'année, selon les montants des indemnités fixés par l'arrêté ministériel en vigueur.

Si l'agent n'est plus titulaire de la régie, le montant de cette indemnité sera calculé au prorata de la durée d'exercice de la régie au cours de l'année concernée.

#### Article 9 : La modulation du régime indemnitaire en cas d'absence

L'IFSE est intégralement maintenue en cas de : congé annuel, congé pour invalidité temporaire imputable au service (accident du travail ou maladie professionnelle), congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, décharge de service pour mandat syndical.

L'IFSE est suspendue en cas de : suspension de fonctions, grève.

L'IFSE suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire (CMO), et mi-temps thérapeutique.

### **Titre 3 – DISPOSITIONS PROPRES A L'INSTITUTION DU CIA**

#### Article 10 : Le principe

Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel des agents dont l'appréciation se fonde sur la réalisation de missions exceptionnelles (par exemple : mission d'intérim, contribution à un projet visant à la modernisation de l'administration) évaluée lors de l'entretien professionnel annuel conduit par leur supérieur hiérarchique direct. L'attribution du CIA est ainsi conditionnée à la réalisation d'un compte-rendu de l'entretien professionnel annuel.

#### Article 11 : Les modalités d'attribution individuelle du CIA

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une fraction, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Une enveloppe budgétaire annuelle dédiée sera définie par le Conseil d'Administration au moment du vote du budget et fera l'objet d'un partage entre les bénéficiaires du CIA. Un montant maximum de 500 € brut pourra être versé à échelle individuelle et quelle que soit la catégorie de l'agent bénéficiaire. Le montant individuel définitif de CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n° 2014-513 pour les différents corps de référence de la Fonction Publique d'Etat.

## ANNEXE 1

### Référentiel fonction : composition des groupes de fonction

\* Les fonctions et cadre d'emplois mentionnés sont indicatifs et sont susceptibles d'évoluer dans le respect des définitions des groupes de fonction.

<b>Groupe de fonction</b>	<b>Intitulé du groupe de fonction</b>	<b>Fonctions concernées éligibles au RIFSEEP représentés à date *</b>	<b>Cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP représentés à date*</b>
<b>A1</b>	Management global	Directeur général	Administrateur territorial Attaché territorial
<b>A2</b>	Management stratégique	Adjoint au directeur de services Directeur de services	Administrateur territorial Attaché territorial Ingénieur en chef Ingénieur territorial
<b>A3</b>	Management et coordination stratégique	Adjoint au responsable de service A Responsable de service A	Administrateur territorial Attaché territorial Cadre territorial de santé paramédical Infirmier en soins généraux Ingénieur territorial Ingénieur en chef territorial
<b>A4</b>	Fonctions stratégiques qualifiées	Chargé de mission ou de projet Chargé de mission ou de projet Ressources transversales Conseiller en organisation Professionnel social et de santé Responsable d'établissement ou de site A	Attaché territorial Cadre territorial de santé paramédical Infirmier en soins généraux Ingénieur territorial Psychologue territorial
<b>B1</b>	Management opérationnel et expertise	Responsable de secteur B Responsable de service B Chargé de gestion technique services transversaux	Animateur territorial Rédacteur territorial Technicien territorial
<b>B2</b>	Coordination et expertise	Assistant de direction spécialisé Gestionnaire administratif spécialisé Gestionnaire technique spécialisé Services transversaux Professionnel de santé	Animateur territorial Infirmier territorial Rédacteur territorial Technicien paramédical territorial cadre de santé Technicien territorial
<b>B3</b>	Fonctions de gestion et conduite technique	Animateur social, culturel et scientifique Assistant en prévention Gestionnaire administratif	Animateur territorial Technicien territorial Rédacteur territorial Aide Soignante

		Gestionnaire technique Services transversaux <b>Gestionnaire technique interventions territoriales</b> <b>Professionnel de soin et de puériculture</b>	
<b>C1</b>	Management de proximité ou fonctions techniques qualifiées	Encadrant de restauration collective Responsable d'équipe et de secteur Agent de soin spécialisé à la personne Assistant de direction <b>Agent administratif qualifié</b>	Adjoint administratif territorial Adjoint d'animation Adjoint technique territorial Agent de maîtrise
<b>C2</b>	Fonctions d'exécution <b>spécialisées</b>	Agent administratif spécialisé  Agent d'animation  Agent instructeur social	Adjoint administratif territorial Adjoint d'animation Adjoint technique territorial Agent de maîtrise
<b>C3</b>	Fonctions d'exécution	Agent administratif Agent culturel Agent d'accueil Agent de confection manuelle <b>Agent technique des interventions territoriales</b> Agent social Agent technique Services transversaux	Adjoint administratif territorial Adjoint technique territorial Agent de maîtrise Agent social territorial

## ANNEXE 2

### Montants d'IFSE et de CIA par groupe de fonction (exprimés en euros bruts)

Groupe de fonction	Montants planchers annuels de l'IFSE	Montants plafonds annuels de l'IFSE *	Montants plafonds annuels du CIA
A1	20 000 €	49 980 €	500 €
A2	10 000 €	28 000 €	500 €
A3	6 500 €	19 000 €	500 €
A4	6 000 €	16 000 €	500 €
B1	5 000 €	10 800 €	500 €
B2	4 500 €	9 850 €	500 €
B3	3 900 €	8 550 €	500 €
C1	2 500 €	7 200 €	500 €
C2	2 000 €	5 400 €	500 €
C3	1 900 €	4 920 €	500 €

\* Sous réserve des montants réglementaires inférieurs de certains cadres d'emplois