

**CENTRE INTERDEPARTEMENTAL DE GESTION  
DE LA PETITE COURONNE DE LA REGION D'ILE-DE-FRANCE  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 16 juin 2020**

**Objet :** Fixation du régime indemnitaire des personnels du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**



Le mardi 16 juin deux mil vingt à onze heures, le Conseil d'administration du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Île-de-France, dûment convoqué le 9 juin 2020, s'est réuni dans ses locaux 1, rue Lucienne Gérard à Pantin, sous la présidence de Monsieur Jacques Alain BENISTI.

Nombre d'administrateurs en exercice : 29

**Etaient présents** : Monsieur Jacques Alain BENISTI, Monsieur Fernand BERSON, Madame Corinne CADAYS-DELHOME, Monsieur Jean-Luc CAEDDU, Monsieur Patrick DE LA MARQUE, Monsieur Philippe LAUNAY, Monsieur Hervé LIEVRE, Monsieur Anthony MANGIN, Monsieur Yves PERREE, Monsieur Didier ROUSSEL, Madame Carole RUCKERT, Madame Sophie VALLY, Monsieur Ali ZAHI.

**Avaient donné procuration** : Madame Sabrina ASSAYAG à Monsieur Anthony MANGIN, Madame Catherine DESPRES à Monsieur Jean-Luc CAEDDU, à Monsieur Didier DOUSSET à Monsieur Jacques Alain BENISTI, Madame Lamia KIROUANI à Madame Sophie VALLY, Monsieur Philippe LAURENT à Monsieur Patrick DE LA MARQUE, Monsieur Didier SEGAL-SAUREL à Madame Carole RUCKERT.

**Etaient absents et excusés** : Madame Jeanne BECART, Madame Christine CERRIGONE, Monsieur Richard DOMPS, Monsieur Gérard LAMBERT, Monsieur Frédéric MOLOSSI Monsieur Philippe PEMEZEC, Madame Marie-Christine SEGUI, Monsieur Philippe SERIN, Madame Nadia SEISEN, Monsieur André VEYSSIERE.

Assistaient également à la réunion : Mme Sylvie HUSSON, directrice générale, Mme Sarah DELANDES, directrice générale adjointe de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale, Mme Aurore BARTHEL directrice générale adjointe des affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires, M. Xavier BASTARD, directeur général adjoint ressources et secrétaire général, M. Wilfrid GERBER, directeur de la communication, M. Marc JOINOVICI, représentant de la Trésorerie Principale des Etablissements Publics Locaux de Paris.





**Objet : Fixation du régime indemnitaire des personnels du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne**

Le Conseil d'administration,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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°88-1083 du 30 novembre 1988 relatif à l'attribution d'une prime spécifique à certains agents,

Vu le décret n°90-938 du 17 octobre 1990 relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés,

Vu le décret n°2006-1335 du 3 novembre 2006 portant attribution d'une indemnité de risques et de sujétions spéciales à certains personnels de la protection judiciaire de la jeunesse,

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

Vu l'arrêté du 24 mars 1967 relatif aux conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986,

Vu l'arrêté ministériel du 30 novembre 1988 fixant le montant de la prime spécifique à certains agents,

Vu l'arrêté ministériel du 14 janvier 2002 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés,

Vu l'arrêté ministériel du 29 janvier 2002 autorisant certains fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication à percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés,

Vu l'arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> août 2006 fixant la liste des indemnités attribuées aux infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense,

Vu l'arrêté ministériel du 11 avril 2013 fixant la liste des bénéficiaires et les montants de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales attribuée à certains personnels de la protection judiciaire de la jeunesse,

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 RIFSEEP dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 27 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'État,

Vu les arrêtés des 20 mai 2014, 3 juin 2015 et 19 mars 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'État respectivement aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État, au corps interministériel des attachés d'administration de l'État, au corps des assistants de service social des administrations de l'État, et au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État,

Vu l'arrêté ministériel du 16 juin 2017 modifiant l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté ministériel du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté ministériel du 14 février 2019 pris pour l'application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté ministériel du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'État,

Vu la délibération n°2013-23 du 10 juin 2013 portant fixation du régime indemnitaire des personnels du Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne, actualisée par la délibération n° 2018-35 du 19 juin 2018,

Vu le budget du Centre Interdépartemental de gestion,

Considérant qu'il convient d'actualiser le régime indemnitaire applicable aux agents du Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne,

Après en avoir délibéré,

**DECIDE :**

**Article 1. Dispositions générales relatives au RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)**

**1.1. Principe**

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), instauré au Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne, est composé :

- de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- et du complément indemnitaire annuel (CIA),

dans la limite des plafonds applicables dans la fonction publique de l'État.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. En revanche, elle demeure cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement ...);
- la prime spéciale d'installation ;
- la prime de responsabilité ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité dégressive...);
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...).

**1.2. Bénéficiaires :**

Le régime indemnitaire prévu aux articles 2 et 3 ci-après est attribué :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, en activité ou en détachement dans l'établissement, à temps complet, à temps non complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel, au prorata de leur temps de travail.
- aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel, au prorata de leur temps de travail, sans condition d'ancienneté dans la collectivité, et sous réserve de l'accomplissement d'un mois de service consécutif.

### 1.3. Modalités d'attribution individuelle :

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, est librement défini par l'autorité territoriale dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Il fait l'objet d'un arrêté individuel, notifié à l'agent concerné.

Le montant individuel attribué fait l'objet d'un réexamen :

- après une première année d'exercice des fonctions ;
- en cas de changement de fonctions, ou de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite à une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- en l'absence de changement de fonctions, au moins tous les quatre ans, et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

### 1.4 Périodicité de versement :

L'IFSE sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Le montant alloué est proratisé en fonction du temps de travail.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel. Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

## **Article 2. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

### **2.1 Rappel du principe :**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire des agents éligibles au RIFSEEP. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste occupé par l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi est réparti entre différents groupes de fonctions par cadre d'emplois.

### **2.2. Détermination des groupes de fonctions et des montants planchers et plafonds :**

**Le montant individuel de l'IFSE dépend du rattachement de l'emploi occupé à l'un des groupes de fonctions définis ci-après. Il peut être modulé par l'autorité territoriale selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ou les sujétions particulières du poste, ainsi que l'expérience professionnelle acquise par l'intéressé.**

**L'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) est fixée sur la base ci-après :**

Cadres d'emplois	Groupe de fonctions	Emplois correspondants	Plancher annuel (en euros)	Plafond annuel (en euros)
Administrateur	1	Directeur(rice) Général(e)	0	49 980
	2	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e)	0	46 920
	3	Directeur(trice) membre du comité de direction	0	42 330
Attaché	1	Encadrant stratégique	0	36 210
	2	Encadrant opérationnel ; encadrant de proximité	0	32 130

	3	Chargé d'études ; juriste ; cadre pédagogique ; concepteur développeur d'applications ; chargé de recrutement ; conseiller orientation ; autres	0	25 500
	4	Autres métiers ou emplois	0	20 400
Bibliothécaire	1	Encadrant opérationnel ; encadrants de proximité	0	29 750
	2	Documentaliste ; autres métiers	0	27 200
Assistant socio-éducatif	1	Encadrant opérationnel ; encadrant de proximité	0	19 480
	2	Assistant social du travail ; conseiller en économie sociale et familiale ; autres métiers ou emplois	0	15 300
Rédacteur	1	Encadrant de proximité	0	17 480
	2	Chargé de gestion B ; conseiller emploi ; assistant de direction ; autres	0	16 015
	3	Autres métiers ou emplois	0	14 650
Adjoint administratif	1	Archiviste ; chargé de gestion C ; chargé de gestion B ; gestionnaire comptable ; autres	0	11 340
	2	Assistant de direction ; assistant de gestion ; hôte d'accueil ; assistant technique ; autres métiers ou emplois	0	10 800

... / ...

Cadres d'emplois	Groupe de fonctions	Emplois correspondants	Plancher annuel (en euros)	Plafond annuel (en euros)
Ingénieur en chef	1	Directeur(rice) Général(e)	0	57 120
	2	Directeur(rice) Général(e) Adjoint(e)	0	49 980
	3	Directeur(rice) membre du comité de direction	0	46 920
	4	Autres	0	42 330
Agent de maîtrise	1	Technicien support réseaux télécom ; infographiste ; maquettiste PAO ; assistant technique : responsable de la restauration, agent technique polyvalent qualifié	0	11 340
	2	Assistant technique : chauffeur responsable du parc auto ; agent technique polyvalent qualifié ; autres métiers ou emplois	0	10 800
Adjoint technique	1	Assistant technique qualifié : agent technique polyvalent	0	11 340
	2	Assistant technique : chargé de sécurité, chargé d'entretien ; autres métiers ou emplois	0	10 800

### Article 3. Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

#### 3.1 Rappel du principe :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

#### 3.2. Prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents :

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent, appréciés notamment lors de l'entretien professionnel.

L'engagement professionnel et la manière de servir pourront être appréciés au regard des critères suivants :

- l'investissement, mesuré notamment par l'atteinte des objectifs et l'implication dans les projets du service
- les qualités relationnelles, la capacité à travailler en équipe, et la contribution au collectif de travail
- la maîtrise de son domaine d'intervention
- la capacité à s'adapter aux évolutions de son environnement professionnel
- le sens du service public.

#### 3.3. Détermination des montants de CIA :

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après : administrateurs, attachés, bibliothécaires, assistants socio-éducatifs, rédacteurs, adjoints administratifs, ingénieurs en chef, agents de maîtrise, adjoints techniques.

Les montants de CIA pouvant le cas échéant être alloués seront déterminés comme suit par cadre d'emplois et groupe de fonctions :

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Métiers - postes occupés (à titre indicatif)	Montant du CIA		
			Plafond annuel réglementaire	Borne inférieure	Borne supérieure
Administrateurs	1	Directeur(trice) Général(e)	8 820 €	0 €	8 820 €
	2	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e)	8 280 €	0 €	8 280 €
	3	Directeur(trice) membre du comité de direction ; Autres métiers	7 470 €	0 €	7 470 €
Ingénieurs en chef	1	Directeur(trice) Général(e)	10 080 €	0 €	10 080 €
	2	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e)	8 820 €	0 €	8 820 €
	3	Directeur(trice) membre du comité de direction	8 280 €	0 €	8 280 €
	4	Autres métiers	7 470 €	0 €	7 470 €
Attachés	1	Encadrant stratégique	6 390 €	0 €	6 390 €
	2	Encadrant opérationnel ; encadrant de proximité	5 670 €	0 €	5 670 €
	3	Juriste, chargé d'études, de recrutement, cadre pédagogique, concepteur développeur d'applications, conseiller orientation...	4 500 €	0 €	4 500 €
	4	Autres métiers ou emplois	3 600 €	0 €	3 600 €
Bibliothécaires	1	Encadrant opérationnel ; encadrants de proximité	5 250 €	0 €	5 250 €

	2	Documentaliste ; autres métiers	4 800 €	0 €	4 800 €
Assistants socio-éducatifs	1	Encadrant opérationnel ; Encadrant de proximité	3 440 €	0 €	3 440 €
	2	Assistant social du travail, conseiller en économie sociale et familiale, autres métiers ou emplois	2 700 €	0 €	2 700 €
Rédacteurs	1	Encadrant de proximité	2 380 €	0 €	2 380 €
	2	Chargé de gestion B, conseiller emploi, assistant de direction, autres	2 185 €	0 €	2 185 €
	3	Autres métiers ou emplois	1 995 €	0 €	1 995 €
Adjoints administratifs	1	Archiviste, chargé de gestion B, chargé de gestion C, gestionnaire comptable, autres	1 260 €	0 €	1 260 €
	2	Assistant de direction, assistant de gestion, hôte d'accueil, assistant technique, autres métiers ou emplois	1 200 €	0 €	1 200 €
Agents de maîtrise	1	Technicien support réseaux télécom, infographiste, maquettiste PAO, assistant technique : responsable de restauration, agent technique polyvalent	1 260 €	0 €	1 260 €
	2	Assistant technique : chauffeur responsable du parc auto, agent technique polyvalent ; autres métiers ou emplois	1 200 €	0 €	1 200 €
Adjoints techniques	1	Assistant technique qualifié : agent technique polyvalent	1 260 €	0 €	1 260 €
	2	Assistant technique : chargé de sécurité, chargé d'entretien ; autres métiers ou emplois	1 200 €	0 €	1 200 €

#### Article 4. Indemnité spécifique de service

Dans l'attente de la parution des textes applicables dans la fonction publique d'Etat permettant la transposition du RIFSEEP aux cadres d'emplois des techniciens et ingénieurs territoriaux, l'indemnité spécifique de service est fixée sur la base ci-après :

	Grades	Taux de base annuels (en euros)	Coefficients de grade	Coefficients de modulation individuelle maximum
Filière technique	Technicien	361,90	10	1,10
	Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe	361,90	16	1,10
	Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe	361,90	18	1,10
	Ingénieur	361,90	25	1,15
	Ingénieur principal	361,90	42	1,225

L'attribution individuelle de l'indemnité spécifique de service est déterminée par application d'un coefficient de grade et d'un coefficient de modulation individuelle au taux de base.

Elle est modulée selon la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, compte tenu de la technicité particulière des missions et de l'importance des sujétions auxquelles il est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions.



### **Article 5. Prime de service et de rendement**

Dans l'attente de la parution des textes applicables dans la fonction publique d'Etat permettant la transposition du RIFSEEP aux cadres d'emplois des techniciens et ingénieurs territoriaux, La prime de service et de rendement est fixée sur la base ci-après :

Filière technique	Grades	Taux de base annuels (en euros)
	Technicien	1010
	Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1330
	Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe	1400
	Ingénieur	1659
	Ingénieur principal	2817

L'attribution individuelle de la prime de service et de rendement est déterminée par application d'un coefficient multiplicateur, compris entre 0 et 2, au taux de base.

Elle est modulée selon la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, compte tenu de la technicité particulière des missions, de l'importance des sujétions auxquelles il est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions et de son niveau d'expertise.

### **Article 6. Prime de service de la filière médico-sociale**

La prime de service de la filière médico-sociale est attribuée aux infirmiers en soins généraux territoriaux et infirmiers territoriaux.

L'attribution individuelle de la prime de service de la filière médico-sociale est déterminée par application d'un taux, compris entre 0 et 17% du traitement brut de l'agent au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est attribuée, dans la limite des crédits correspondant à 7,5% des traitements bruts des personnels concernés.

Elle est modulée pour tenir compte de la technicité particulière des missions et la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions.

La prime de service de la filière médico-sociale est indexée sur la valeur du point d'indice en vigueur dans la fonction publique.

### **Article 7. Prime spécifique de la filière médico-sociale**

Une prime spécifique mensuelle d'un montant de 90 euros est versée aux infirmiers en soins généraux et infirmiers territoriaux.

### **Article 8. Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues**

Dans l'attente de la parution des textes applicables dans la fonction publique d'Etat permettant la transposition du RIFSEEP au cadre d'emplois des psychologues territoriaux, l'indemnité de risques et de sujétions spéciales est fixée sur la base ci-après :

Filière médico-sociale	Grades	Montants de référence annuels (en euros)
	Psychologue de classe normale	3450
	Psychologue hors classe	3450

L'attribution individuelle de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales est déterminée par application d'un coefficient multiplicateur, compris entre 0 et 1,5 au montant de référence du grade.

Elle est modulée selon la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, compte tenu de la technicité particulière des missions et de l'importance des sujétions auxquelles il est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions.

#### **Article 9. Prime de responsabilité**

La prime de responsabilité est attribuée à l'agent détaché sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services, dans la limite du taux maximum de 15% du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension.

La prime de responsabilité est indexée sur la valeur du point d'indice en vigueur dans la fonction publique.

#### **Article 10. Prime spéciale d'installation**

Une prime spéciale d'installation est accordée aux agents répondant aux conditions définies par le décret n°90-938 du 17 octobre 1990 modifié susvisé et selon les modalités précisées par le décret n°90-938. Son montant est égal à la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 500, à la date de prise effective des fonctions.

#### **Article 11. Dispositions générales**

Les primes et indemnités visées aux articles 4 à 10 sont versées mensuellement :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires en activité ou en détachement au sein de l'établissement ;
- aux fonctionnaires maintenus en surnombre dès lors qu'ils effectuent des missions ou sont mis à disposition par voie de convention, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires momentanément privés d'emploi ;
- aux agents contractuels, sous réserve d'accomplissement d'un mois de service consécutif.

Ces primes et indemnités sont proratisées selon la quotité de temps de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou nommés à temps non complet.

L'attribution des primes et indemnités modulées en fonction de la manière de servir des agents est déterminée au regard notamment des résultats de l'entretien professionnel.

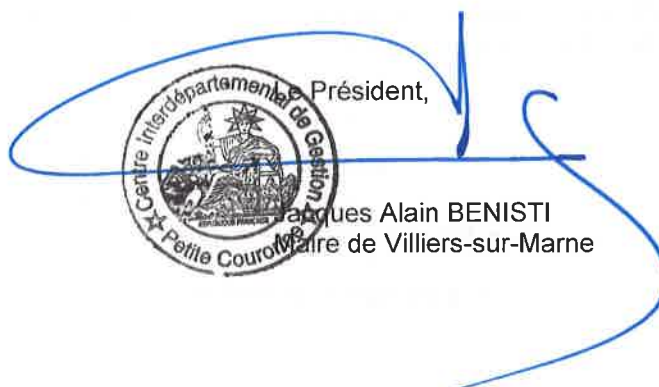
Elles sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés attribués en application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, et notamment de son article 57, et du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié.

#### **Article 12. Date d'effet et autres dispositions**

**Les dispositions de la présente délibération prennent effet au 1<sup>er</sup> juillet 2020.**

**Les délibérations antérieures sont abrogées.**

Les dépenses correspondantes sont imputées sur les crédits prévus au budget, comptes 63 et 64.

A large, stylized blue ink signature is written over the official seal and name of the President.

Président,  
Jacques Alain BENISTI  
Maire de Villiers-sur-Marne