

ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL REGIONAL DE BOURGOGNE-FRANCHE- COMTE		N° du rapport : 1 - 11
		Date : jeudi 29 et vendredi 30 juin 2023
Politique / Fonction	0 - Services généraux 2 - Enseignement	
Sous-Politique / Sous-Fonction	02 - Administration générale 22 - Enseignement du second degré	
Programmes	02.00 - Personnel Siège 22.00 - Personnel ATT	

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

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment l'article L.4132-23 relatif aux collaborateurs de groupe d'élus,

Vu le code général de la fonction publique, et notamment les articles L.714-1 relatif aux primes et indemnités, L.714-4 à L.714-13 relatifs aux régimes indemnitaires au sein de la fonction publique territoriale, L.333-12 relatif aux collaborateurs de groupe d'élus,

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

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

Vu le décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales,

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

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er 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°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

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

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

Vu le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat,

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

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

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

Vu le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,

Vu le décret n°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points »,

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

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux,

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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux,

Région BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE

Publié le lundi 10 juillet 2023

Vu l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,

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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux et des adjoints techniques territoriaux,

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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux,

Vu l'arrêté du 2 novembre 2016 pris pour application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement,

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

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

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

Vu l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les médecins territoriaux,

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

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs territoriaux,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux,

Vu l'arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les psychologues territoriaux,

Vu l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les administrateurs territoriaux,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la circulaire DGCL/DGFP en date du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n° 15AP.50 du 3 juillet 2015 relative à la mise en place d'une astreinte technique dans les EPLE et EPLEA avec internat au 1er septembre 2015,

Vu la délibération du 16 décembre 2016 portant application de la mesure du « transfert primes-points » aux agents contractuels,

Vu la délibération n° 17AP.236 du 17 novembre 2017 relative aux modalités du temps de travail et du dispositif de télétravail des agents du siège (premier volet du contrat social global de la région Bourgogne-Franche-Comté),

Vu la délibération n° 17AP.237 du 17 novembre 2017 relative aux modalités du temps de travail des agents des établissements d'enseignement (deuxième volet du contrat social global de la région Bourgogne-Franche-Comté),

Vu la délibération n° 18AP.129 des 28 et 29 juin 2018 relative aux modalités du temps de travail des agents du centre de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS) de Bourgogne,

Vu la délibération n° 18AP.176 du 12 octobre 2018 relative à la mise en place d'une astreinte technique au sein des directions des Moyens généraux, des Mobilités du quotidien et de la direction générale des services,

Vu la délibération n° 19AP.9 des 13 et 14 décembre 2018 relative aux modalités du temps de travail des agents du site de Châteauneuf-en-Auxois,

Vu la délibération des 11, 12 et 13 décembre 2019 relative au régime indemnitaire de la Région Bourgogne-Franche-Comté,

Vu la délibération n° 20AP.250 du 16 novembre 2020 relative à la mise en place d'une astreinte technique au sein de la Direction du patrimoine et de la gestion immobilière,

Vu la délibération du 10 et 11 décembre 2020 relative à l'évolution du régime indemnitaire de la Région Bourgogne-Franche-Comté,

Vu la délibération du 9 avril 2021 relative à la modification du régime indemnitaire de la Région Bourgogne-Franche-Comté au titre de l'année 2020 pour une application en 2021,

Vu la délibération du 26 et 27 janvier 2022 relative à l'évolution du régime indemnitaire de la Région Bourgogne-Franche-Comté,

Vu la délibération du 23 et 24 juin 2022 relative à l'évolution du régime indemnitaire de la Région Bourgogne -Franche-Comté à titre exceptionnel au titre de 2021, une mesure en faveur du pouvoir d'achat,

Vu la délibération n° 22AP.103 du 15 décembre 2022 relative à l'adaptation des modalités de temps de travail : modification du dispositif de télétravail dans le cadre du PSE, fermeture des services administratifs congés Noël,

Vu la délibération n° 22AP.104 du 15 décembre 2022 relative à la mise en place d'une astreinte technique au sein de la direction du patrimoine et de la gestion immobilière - Modification de la délibération du 16 novembre 2020,

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 1^{er} juin 2023,

Vu la délibération du 29 et 30 juin 2023 portant attribution d'un Complément indemnitaire annuel (CIA) et mesure exceptionnelle liée à l'investissement des agents et au pouvoir d'achat

Considérant qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et les plafonds applicables à chacune des deux parts le composant, l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et le CIA (complément indemnitaire annuel) selon des critères d'attribution,

Considérant qu'en application de l'article L.714-4 du code général de la fonction publique, le régime indemnitaire est fixé par l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale dans la limite des régimes dont bénéficient les différents services de l'Etat,

I- EXPOSE DES MOTIFS

La Région a initié en 2022 une démarche "régime indemnitaire et attractivité de la Région en tant qu'employeur". En effet il est nécessaire de bénéficier, pour l'organisation du service public territorial de personnels formés et compétents, travaillant dans les meilleures conditions possibles. Toutefois cette volonté de « bien faire » fait face à des difficultés de recrutement. L'enjeu de cette démarche est de répondre aux enjeux de recrutement en étudiant comment attirer de nouvelles recrues mais aussi les conditions qui donnent envie de poursuivre une carrière au sein de la collectivité.

Un cabinet a été retenu pour conduire cette mission qui a commencé en septembre 2022, dans le cadre d'un marché, il s'agit de Politeia. Les représentants du personnel y sont fortement associés, cela a d'ailleurs été un critère de choix dans l'analyse des propositions des cabinets spécialisés s'étant positionnés dans la mise en concurrence.

Le dossier attractivité repose sur deux types d'actions à mener ; une partie concerne le régime indemnitaire, et traitée présentement, et l'autre partie relative à la feuille de route RH visant à améliorer les autres points liés à l'attractivité (la communication sur nos atouts, l'amélioration de la démarche candidat, etc).

La nouvelle structuration du régime indemnitaire a vocation à remplacer le cadre défini par les précédentes délibérations : celle des 11, 12 et 13 décembre 2019 qui a été ensuite complétée ensuite par celles du 10 et 11 décembre 2020, du 9 avril 2021, du 26 et 27 janvier 2022 et du 23 et 24 juin 2022.

Les modalités présentées ont été discutées avec les représentants du personnel à l'occasion de nombreuses réunions de dialogue social : 3 mars 2023, 29 mars 2023, 6 avril 2023, 4 mai 2023, 16 mai 2023 et 30 mai 2023.

L'objectif de ce régime indemnitaire est multiple :

- Cibler les postes en tension ou en décrochage de rémunération afin de favoriser les recrutements et limiter le départ de compétences hors de la collectivité ;
- Revaloriser les plus bas salaires, notamment les agents contractuels dans les lycées, ainsi que les fonctions encadrantes,
- Permettre au plus grand nombre d'agents de bénéficier d'une progression de régime indemnitaire,
- Simplifier le régime indemnitaire.

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer le cadre du régime indemnitaire applicable à ses personnels dans le respect des dispositions des arrêtés ministériels instaurant une équivalence des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale avec les corps et emplois de la fonction publique d'Etat, dans la limite des plafonds maximums réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat.

La présente délibération est scindée en six parties :

- I. Les agents bénéficiaires ;
- II. L'IFSE, indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, part fixe du RIFSEEP ;
- III. Le CIA, complément indemnitaire annuel, part variable du RIFSEEP ;
- IV. Les indemnités cumulables avec le RIFSEEP ;
- V. Les dispositions complémentaires ;
- VI. La date d'entrée en vigueur de ces dispositions.

I. Les agents bénéficiaires

Article 1^{er}

Sont bénéficiaires du RIFSEEP :

- Les agents titulaires, stagiaires, contractuels permanents et non permanents de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel en poste à la Région ;
- Les agents publics qui consacrent la totalité de leur service ou une quotité égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale, dans les conditions du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 ;
- Les collaborateurs de groupes d'élus, pour lesquels le RIFSEEP est attribué dans la limite de l'enveloppe financière du groupe d'élus de rattachement.

Sont exclus du bénéfice du RIFSEEP :

- Les contrats de droit privé (contrats aidés), les stagiaires école et les apprentis ;
- Les collaborateurs de cabinet, qui relèvent de l'article 7 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.

II. L'IFSE, part fixe du RIFSEEP

II.1 L'architecture de l'IFSE

Article 2 :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est composée des indemnités citées aux articles 3.1 à 6 suivants.

Article 3.1 :

Indemnité dite « IFSE groupe fonctions » :

Onze groupes fonctions sont définis pour les agents des services administratifs et trois groupes fonctions pour les agents des établissements d'enseignement comme suit :

Agents des services administratifs

Fonctions	Intitulés
DGS /DGA	SA01
Directeurs·rices	SA02
Directeurs·rices adjoint·es	SA03
Chef·fes de services	SA04
Responsable d'équipe cat A	SA05
Chargé·e de mission	SA06
Responsable d'équipe cat B	SA07
Expert·e de catégorie B	SA08
Instructeur·trice	SA09
Assistant·e administratif·ve et agent·e d'accueil des services administratifs	SA10
Agent·e spécialisé·e	SA11

Agents des établissements d'enseignement

Fonctions	Intitulés
Responsable d'équipe	E01
Agent·e spécialisé·e	E02
Agent·e d'exécution technique	E03

Article 3.2 :

A chaque groupe fonctions correspond un montant minimum d'IFSE « groupe fonctions » et un montant maximum. Les montants figurent en annexe 1.

Article 3.3 :

Chaque poste est positionné par l'autorité territoriale

- Dans l'un de ces groupes fonctions
- Puis au sein de ce groupe fonction :
 - o soit sur le socle, c'est-à-dire au montant minimum,
 - o soit sur un cran au-dessus du socle, et correspond alors à un montant entre le minimum et le maximum du groupe fonctions.

Le positionnement sur un cran est réservé aux postes considérés en tension, voire en forte tension, selon l'un des critères non cumulatifs suivants :

- Postes dont les jurys sur des fonctions de même nature et de même niveau hiérarchique sont régulièrement infructueux (il s'agit des postes qui ont conduit à cinq jurys infructueux au minimum, sous réserve de l'analyse des missions et profils requis) ;
- Postes soumis à une technicité particulière (le poste nécessite une compétence spécifique non transférable),
- Postes en décrochage de rémunération : postes pour lesquels le régime indemnitaire versé à la Région est apparu nettement en-dessous des autres collectivités lors du parangonnage réalisé au moment de l'élaboration de la délibération, ou qui pourrait apparaître ainsi à la suite d'études postérieures à la présente délibération ;

Les postes situés à l'étranger sont également considérés comme devant être positionnés sur un cran.

Article 3.4 :

Le montant défini au moment du positionnement du poste s'applique dans la limite des plafonds réglementaires annuels définis pour chaque cadre d'emplois et rappelés en annexe 6 et 6 bis (agents des services administratifs) et 7 et 7 bis (agents des établissements d'enseignement).

Article 3.5 :

Si le régime indemnitaire total annuel prévu par la présente délibération pour un poste dépasse le plafond réglementaire lié au cadre d'emplois détenu par l'agent, le régime indemnitaire versé à l'agent est diminué pour respecter le plafond selon les modalités suivantes :

- Le CIA dans un premier temps (sans descendre en-dessous du montant minimum)
- Puis, si nécessaire, l'IFSE « groupe fonctions ».

Ces diminutions sont appliquées

- Au moment de la prise de poste de l'agent en ce qui concerne l'IFSE
- Sur le CIA de l'année concernée par le dépassement du plafond.

Article 4 :**Indemnité dite « IFSE poste non télétravaillable » :**

Elle est versée aux agents affectés sur des postes exigeant un service en présentiel sur la totalité de leurs obligations hebdomadaires.

Le montant figure en annexe 3.

Article 5 :**Indemnité dite « IFSE encadrement » :**

Elle est versée aux agents des groupes fonctions SA01, SA02, SA03, SA04 et E01 qui exercent des fonctions d'encadrement hiérarchique et fonction du nombre de postes permanents et du nombre de contrats de projet rattachés hiérarchiquement au titulaire du poste.

Le rattachement s'entend :

- Pour les SA01 : total des postes du pôle / des pôles (hormis le poste de l'encadrant concerné)
- Pour les SA02 : total des postes de la direction (hormis le poste de l'encadrant concerné)
- Pour les SA03 : total des postes de la direction (hormis les postes du directeur et de l'encadrant concerné)
- Pour les SA04 : total des postes du service (hormis les postes de l'encadrant concerné)
- Pour les E01 : total des postes de leur équipe / de leurs équipes (hormis le poste de l'encadrant concerné)

Ce nombre est apprécié chaque année pour une année entière.

Les montants figurent en annexe 2.

Article 6 :

Indemnité dite « IFSE expertise » :

Elle est versée aux agents des groupes fonctions SA04 à SA11 dont les compétences sont reconnues au-delà de la collectivité régionale : membres actifs de groupes de discussions interrégionaux ou nationaux, références nationales sur des sujets identifiés, etc. La liste des agents est arrêtée par la direction générale.

Les montants indiqués dans la présente délibération sont ceux versés pour un agent à temps complet sur un mois entier de présence en cas de montants bruts mensuels indiqués ou sur une année entière de présence pour les montants indiqués en montants bruts annuels.

Le montant figure en annexe 3.

II.2 Les conditions de versement de l'IFSE

Article 7 :

L'IFSE est versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, conformément aux règles appliquées en matière de rémunération.

Le montant est également proratisé pour tenir compte de la date de prise de poste de l'agent en cas de recrutement, de mobilité ou de départ de la collectivité.

Les montants de référence de l'IFSE prévus dans la présente délibération évoluent dans les mêmes proportions que le point d'indice à compter du 1er juillet 2025 inclus pour les revalorisations d'indice à compter de cette date.

L'IFSE fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Article 8 :

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :

- Congé pour maladie ordinaire ;
- Congé pour maladie professionnelle ;
- Accident de service ou accident du travail ;
- Congé de longue maladie ;
- Congé de longue durée ;
- Congé de grave maladie.

L'IFSE est maintenue intégralement en cas de :

- Congés annuels ;
- Congés de maternité ou adoption ;
- Congés de paternité.

II.3 Les conditions de réexamen de l'IFSE « groupe fonctions »

Article 9 :

L'expérience professionnelle acquise par les agents est réexaminée à chaque mobilité entraînant un changement de groupe fonctions ou, sans changement de groupe fonctions, tous les trois ans. Elle peut aboutir à ce titre à une revalorisation de l'IFSE « groupe fonctions ».

Article 10 :

Les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

1. Conditions de statut

Etre un agent permanent nommé sur un poste permanent ou un agent contractuel nommé sur un contrat de projet. Sont donc éligibles au réexamen :

- Les agents fonctionnaires ;
- Les agents recrutés en CDD au titre des articles L.332-8 du code général de la fonction publique ;
- Les agents recrutés en CDI au titre de l'article L.332-10 du code général de la fonction publique ;
- Les agents nommés sur un contrat de projet au titre de l'article L.332-24 du code général de la fonction publique ;
- Les agents recrutés en CDD au titre de l'article L.352-4 du code général de la fonction publique.

2 Conditions d'ancienneté

La période de trois ans avant réexamen s'entend comme

- trois années en position d'activité dans le même groupe fonction
- et à compter
 - o de la date d'entrée en vigueur de la délibération
 - o ou après cette date :
 - de la date de mobilité entraînant un changement de groupe fonctions
 - ou de la date de recrutement en tant qu'agent remplissant les conditions d'éligibilité décrites ci-dessus
 - ou du dernier réexamen de l'IFSE « groupe fonctions ».

Article 11 :

Modalités de calcul du réexamen :

L'avis du comité social territorial est sollicité sur un pourcentage de revalorisation. Ce pourcentage est défini pour une période de trois ans. Le taux peut être de :

- 1 à 3 % pour les agents relevant des groupes fonctions SA01 à SA09 et E01 ;
- 2 à 4 % pour les agents relevant des groupes fonctions SA10, SA11, E02 et E03 ;

L'avis du supérieur hiérarchique des agents ayant rempli les conditions de statut et d'ancienneté au titre de l'année N est ensuite sollicité sur l'expérience acquise par leurs agents au cours de la période triennale.

Est entendu comme expérience :

- La connaissance acquise par la pratique,
- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs
- La consolidation des connaissances assimilées par l'agent.

Si le supérieur hiérarchique estime que l'agent remplit ces quatre critères, le pourcentage retenu par la collectivité est appliqué à l'IFSE groupe fonctions au titre du réexamen.

Si l'agent ne remplit pas ces critères ou l'un de ces critères, le montant actuel est maintenu pour la nouvelle période triennale.

Le pourcentage de revalorisation est appliqué au montant de référence de l'IFSE groupe fonctions dans lequel est positionné le poste, soit au montant minimum, soit au montant cranté.

Le montant de la revalorisation ainsi calculé est ajouté à l'IFSE groupe fonctions effectivement perçu par l'agent au moment du réexamen dans la limite des montants maximums d'IFSE groupe fonctions définis par l'annexe 1.

Un agent dont la prise de poste interviendra durant une période triennale où un taux aura été défini par la collectivité après avis du comité social territorial, bénéficiera en cas d'avis favorable de son supérieur hiérarchique, du taux rattaché à la période triennale au bout de 3 ans après sa prise de poste.

II.4 Les modalités de mise en œuvre de l'IFSE

Article 12 :

Les cas de maintien de rémunération avec versement d'une indemnité différentielle sont les suivants :

1. Agents bénéficiant d'une indemnité différentielle à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération :

L'indemnité différentielle est recalculée.

Seule est maintenue la part d'indemnité différentielle permettant de conserver une IFSE à son niveau antérieur.

2. Agents recrutés après la date d'entrée en vigueur de la présente délibération :

Une indemnité différentielle peut être versée dans les conditions précisées ci-après.

Article 13 :

Les conditions d'éligibilité au versement d'une indemnité différentielle au titre du 2. de l'article 12 sont les suivantes :

- Etre recruté sur un poste permanent
- Etre un candidat extérieur à la collectivité
- Occuper avant son recrutement des fonctions équivalentes à celles pour lesquelles la Région souhaite le recruter ;
- Percevoir, avant recrutement, un régime indemnitaire (secteur public) ou une rémunération (secteur privé) supérieure à celui proposé par la Région avant calcul de l'indemnité différentielle ;

Ces conditions sont cumulatives.

Article 14 :

Le calcul de l'indemnité différentielle au titre du 2. de l'article 12 est le suivant :

- Le montant de l'indemnité différentielle ne peut être supérieur à 30 % du montant maximum du RIFSEEP du groupe fonction de rattachement (IFSE + CIA) ;
- Le montant du RIFSEEP versé, compte tenu de cette indemnité différentielle, ne dépasse pas les plafonds réglementaires ;

Les montants maximums de RIFSEEP par groupe fonction et les maximums réglementaires sont rappelés en annexes 6 (services administratifs) et 7 (agents des établissements d'enseignement).

Article 15 :**Sort de l'indemnité différentielle en cas de mobilité interne :**

En cas de mobilité vers un groupe fonction d'un niveau hiérarchique supérieur, l'indemnité différentielle est recalculée. Ainsi, seule est maintenue, le cas échéant, la part d'indemnité différentielle permettant de conserver une IFSE à son niveau antérieur.

En cas de mobilité vers un groupe fonction d'un niveau hiérarchique inférieur souhaitée par l'agent, l'indemnité différentielle antérieure n'est pas maintenue.

Article 16 :**Modulations de l'IFSE en cas de mobilité interne choisie par l'agent**

L'IFSE groupe fonctions (socle ou cranté), encadrement, poste non télétravaillable et expertise sont ajustées selon la nouvelle situation de l'agent. Il n'y a aucun maintien particulier. L'indemnité différentielle suit le sort indiqué dans l'article 15.

Si l'agent effectue une mobilité au sein de son groupe fonction, d'un poste cranté à un poste positionné au niveau socle ou inversement, le nouveau montant est appliqué, le cas échéant majoré du pourcentage de valorisation d'expérience détenu par l'agent dans son ancien poste.

Article 17**Modulations de l'IFSE en cas de mobilité non choisie par l'agent**En cas de réorganisation de services :

L'IFSE groupe fonctions (socle ou cranté) est maintenue via le versement d'une indemnité différentielle.

Les IFSE encadrement, poste non télétravaillable et expertise sont ajustées selon la réalité de la situation.

En cas de reclassement médical :

L'IFSE groupe fonction (socle ou cranté) est maintenue via le versement d'une indemnité différentielle.

Les IFSE encadrement, poste non télétravaillable et expertise sont ajustées selon la réalité de la situation.

En cas de mutation dans l'intérêt du service :

L'IFSE versée à l'agent est celle de sa nouvelle situation, sans maintien de la situation précédente.

Article 18 :**L'IFSE versée en situation d'intérim**

L'agent a droit à percevoir l'IFSE dont relève le poste qu'il occupe par intérim si les conditions cumulatives suivantes sont respectées :

- L'agent est titulaire ou contractuel permanent
- Il est reconnu par son supérieur hiérarchique, ou par son établissement d'affectation, ou par la direction générale, ou par la direction des ressources humaines, comme faisant fonction temporaire ;
- Le poste qu'il occupe par intérim est vacant dans l'attente d'un recrutement en cours ou temporairement inoccupé par son titulaire en raison de l'absence longue de ce dernier pour cause de maladie ;
- La période d'intérim est d'une durée minimum de deux mois consécutifs ;
- L'agent exerce l'ensemble des missions associées au poste occupé par intérim.

A l'issue du remplacement temporaire, l'agent faisant fonction retrouve l'IFSE qu'il percevait avant la période d'intérim.

Article 19 :**L'IFSE versée aux agents contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement de manière temporaire**

L'IFSE versée aux agents contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement est alignée sur celle perçue par les agents titulaires à poste équivalent.

Le montant pris en compte pour l'IFSE groupe fonctions des contractuels non permanents sera le même que celui des agents permanents à fonctions équivalentes, selon le rattachement fait par l'autorité territoriale du poste à un groupe fonctions et au sein de ce groupe fonction sur le socle ou sur un cran supérieur.

Cet alignement se fera dans le respect de l'échéancier suivant :

- 1er septembre 2023 : versement aux contractuels de 65 % de l'IFSE versée aux agents titulaires ;
- 1er septembre 2024 : versement aux contractuels de 85 % de l'IFSE versée aux agents titulaires ;
- 1er septembre 2025 : versement aux contractuels de 100 % de l'IFSE versée aux agents titulaires.

III. Le CIA, part variable du RIFSEEP

III.1 Conditions d'éligibilité et critères pris en compte

Article 20 :

Le CIA valorise l'engagement et la manière de servir des agents.

Une présence effective de 2 mois et demi minimum est requise sur l'année de référence, hormis pour les contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement, pour lesquels aucune durée minimale n'est exigée.

Article 21 :

Pour chaque agent, des critères d'attribution sont appréciés en lien avec son entretien professionnel pour l'année de référence, ou en lien avec les bilans réalisés lors de son année de stage, s'il est stagiaire.

Les critères pris en compte sont les suivants :

- Sa valeur professionnelle
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- Son sens du service public
- Sa capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- Son implication dans l'exercice de ses missions ;
- La connaissance de son domaine d'intervention ;
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- Son implication dans les projets collectifs ;
- L'atteinte de ses objectifs ;
- Et ses aptitudes à l'encadrement, en cas de missions d'encadrement.

III.2 Les conditions de versement du CIA

Article 22 :

Cadre général :

Le CIA est par définition variable, il n'est donc pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le CIA au titre d'une année est versé en une fois, au cours du premier semestre de l'année suivante.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet, conformément aux règles appliquées en matière de rémunération.

Son montant est également proratisé pour tenir compte de la date de prise de poste de l'agent en cas de recrutement, de mobilité ou de départ de la collectivité au cours de l'année de référence.

Les montants de référence du CIA prévus dans la présente délibération évoluent dans les mêmes proportions que le point d'indice à compter du 1er juillet 2025 inclus pour les revalorisations d'indice à compter de cette date. L'impact de la revalorisation ainsi indiqué sera proratisé en fonction de la date d'effet de l'augmentation de la valeur du point sur l'année de référence du CIA.

Le CIA fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Article 23 :

Cadre particulier :

Pour des questions pratiques, le CIA versé aux contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement de manière temporaire est versé mensuellement, sans décalage d'un an.

III.3 Les modalités de mise en œuvre du CIA

Article 24 :

Le CIA lié directement à la manière de servir de l'agent

Pour les agents relevant des groupes fonctions SA08, SA09, SA10, SA11, E02 et E03 :

Ils peuvent prétendre à l'un des deux montants de CIA suivants, en fonction de leur manière de servir :

- 375€ annuels,
- 0€ annuel, en cas d'alerte conséquente sur la manière de servir, rapportée par la hiérarchie.

Pour les agents relevant des groupes fonctions SA01, SA02, SA03, SA04, SA05, SA06, SA07 et E01 :

Ils peuvent prétendre à un montant de CIA calculé en fonction de leur manière de servir dans les conditions indiquées aux articles 25 et 26.

Article 25 :

Deux enveloppes financières sont définies de façon distincte chaque année : une pour les agents des services administratifs et une autre pour les agents des établissements d'enseignement. Elles sont calculées en multipliant

- le nombre d'agents éligibles par groupe fonction au titre d'une année en tenant compte de leur temps de service effectifs sur cette même année
- aux montants de référence définis pour chacun des groupes fonction. Les montants de référence correspondent à 70% des montants de CIA maximum par groupe fonction, tels que figurant en annexe 4.

Article 26 :

Un formulaire permettant de mesurer l'engagement professionnel et la manière de servir est complété par l'encadrant, puis soumis à la validation successive des différents niveaux hiérarchiques ;

Un taux, variable d'une année à l'autre, résulte de la complétude du formulaire.

Une alerte conséquente sur la manière de servir, rapportée par la hiérarchie, conduit à verser 0€ de CIA pour l'année de référence ;

Les alertes et les taux résultant de la complétude du formulaire sont étudiés globalement et validés par une commission d'harmonisation, composée du directeur général des services et des directeurs généraux adjoints, afin de garantir une équité de traitement entre les agents issus de directions ou établissements d'enseignement différents ;

Le taux arrêté à l'issue de la commission d'harmonisation, appliqué aux montants annuels maximums indiqués en annexe 4, détermine le CIA théorique de l'agent au titre de l'année de référence ;

Afin de garantir une équité de traitement au niveau des montants de régime indemnitaire versés, le CIA théorique des agents bénéficiant d'un RIFSEEP avec maintien, par le biais d'une indemnité différentielle, est plafonné au montant résultant du calcul suivant : RIFSEEP maximum du groupe fonction, le cas échéant proratisé - montant total de l'indemnité différentielle perçue au cours de l'année de référence. Le résultat retenu ne peut toutefois pas s'établir en dessous du montant minimum de CIA prévu en annexe 4.

Le cas échéant, le CIA théorique est aussi corrigé pour respecter les plafonds réglementaires indiqués en annexes 4, 6 et 6 bis (agents des services administratifs) et 7 et 7 bis (agents des établissements d'enseignement) ;

Le montant total des CIA théoriques, le cas échéant modifiés par les maximums et plafonds décrits ci-dessus, est comparé à une enveloppe financière globale (cf ci-après). Une péréquation est alors effectuée sur chaque montant de CIA théorique, le cas échéant modifié, en plus ou en moins, afin d'ajuster leur montant total au montant de l'enveloppe, tout en assurant le versement des montants minimums et dans le respect des plafonds et maximums indiqués ci-avant.

Article 27 :**Le CIA versé en situation d'intérim**

L'agent a droit à percevoir le CIA dont relève le poste qu'il occupe par intérim, pour la seule période reconnue en intérim, si les conditions cumulatives suivantes sont respectées :

- L'agent est titulaire ou contractuel permanent ;
- Il est reconnu par son supérieur hiérarchique, ou par son établissement d'affectation, ou par la direction générale, ou par la direction des ressources humaines, comme faisant fonction temporaire ;
- Le poste qu'il occupe par intérim est vacant dans l'attente d'un recrutement en cours ou temporairement inoccupé par son titulaire en raison de l'absence longue de ce dernier pour cause de maladie ;
- La période d'intérim est d'une durée minimum de deux mois consécutifs ;
- L'agent exerce l'ensemble des missions associées au poste occupé par intérim.

A l'issue du remplacement temporaire, le titulaire faisant fonction retrouve les conditions qui lui étaient applicables au titre du CIA avant la période d'intérim.

Article 28 :

Les montants de référence CIA indiqués en annexe 4 s'appliquent à compter du CIA 2023 versé en 2024.

Article 29 :**Le CIA lié à l'exercice de missions complémentaires**

Un CIA complémentaire est versé aux agents qui ont exercé au cours de l'année de référence l'une ou plusieurs des fonctions suivantes :

- **Chef d'un projet d'ambition régionale :**

Les agents concernés portent un projet qui s'ajoute aux missions de leur poste.

Le montant figure en annexe 5.

- **Correspondant thématique régional :**

Les agents assurent des missions de portage d'une thématique transversale (du type RGPD, égalité/diversité, modernisation, communication) qui vient se rajouter aux missions de leur poste.

Le montant figure en annexe 5.

- **Membre de jury des tests de recrutement des agents des établissements d'enseignement :**

Sont concernés les agents des établissements d'enseignement qui participent, en tant que membre de jury, aux tests de recrutements pilotés par la DRH ;

Le montant figure en annexe 5.

- **Formateur interne :**

Sont concernés les agents des services administratifs ou des établissements d'enseignement qui interviennent, à l'occasion d'au moins une journée complète de formation sur l'année de référence, en qualité de formateurs internes dans le cadre du dispositif piloté par la direction des ressources humaines.

Le montant figure en annexe 5.

- **Tuteur, (autre que maître de stage) :**

Sont concernés les agents des services administratifs ou des établissements d'enseignement engagés dans une démarche de transmission des savoir-faire et d'aide à l'acquisition des compétences d'un métier à destination d'un autre agent, novice dans le métier. Seuls les tuteurs engagés dans la démarche formalisée de tutorat pilotée par la DRH pourront bénéficier du CIA complémentaire.

Le montant figure en annexe 5.

- **Assistant de prévention :**

Le montant figure en annexe 5.

- **Intérim :**

Sont concernés les agents qui exercent l'ensemble des missions de l'agent remplacé pendant deux mois minimums et qui ne remplissent pas les conditions évoquées à l'article 27 au sujet du CIA versé en situation d'intérim (en cas d'intérim sur un poste du même groupe fonction que le sien ou sur un poste d'un groupe fonction inférieur au sien).

Le montant figure en annexe 5.

Article 30 :

La liste des agents concernés par un CIA complémentaire est validée annuellement par la direction générale des services après vérification des éléments suivants :

- Désignation des bénéficiaires par une lettre de mission ou convention
- Participation active attestée par les animateurs de ces réseaux ou par la direction des ressources humaines

Le CIA complémentaire n'est pas cumulable : un agent ne peut prétendre qu'à un seul versement de CIA complémentaire même s'il a exercé des missions y ouvrant droit à plus d'un titre.

Article 31 :

Le CIA versé aux agents contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement de manière temporaire

Le CIA versé aux agents contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement de manière temporaire est aligné sur celui perçu par les agents titulaires à poste équivalent.

Considérant que le CIA est versé sur 10 mois, le montant versé mensuellement (sauf alerte conséquente transmise par l'établissement) s'obtient en divisant par dix le montant versé annuellement à un agent titulaire.

L'alignement se fera dans le respect de l'échéancier suivant :

- 1er septembre 2023 : versement aux contractuels de 65 % du CIA versé aux agents titulaires ;
- 1er septembre 2024 : versement aux contractuels de 85 % du CIA versé aux agents titulaires ;
- 1er septembre 2025 : versement aux contractuels de 100 % du CIA versé aux agents titulaires.

IV. Les indemnités cumulables avec le RIFSEEP

Article 32 :

Le RIFSEEP peut être cumulé avec les indemnités suivantes :

- Les indemnités différentielles :

Elles sont définies aux articles 12 à 15 de la présente délibération.

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires :

Elles sont versées conformément au décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

- La GIPA, ou indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat :

Elle est versée conformément au décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

- La prime de responsabilité :

Elle est versée conformément au décret n°88-631 du 6 mai 1988 modifié relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

- L'indemnité de service de jour férié :

Elle est versée conformément au décret n° 2002-856 du 3 mai 2002 relatif à l'indemnisation des personnels des corps d'adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture, de techniciens des services culturels et des Bâtiments de France, et d'ingénieurs des services culturels et du patrimoine, effectuant leur service un jour férié.

- L'indemnité de travail dominical :

Elle est versée conformément au décret n°2002-857 du 3 mai 2002 relatif à l'indemnité pour travail dominical régulier susceptible d'être allouée à certains personnels du ministère de la culture et de la communication.

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, heures supplémentaires, etc.) :

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

Les indemnités d'astreintes sont également versées conformément aux délibérations n° 5AP.50 du 3 juillet 2015, n° 18AP.176 du 12 octobre 2018, n° 20AP.250 du 16 novembre 2020 et n° 22AP.104 du 15 décembre 2022.

Les heures supplémentaires sont versées conformément aux délibérations n° 17AP.236 du 17 novembre 2017, n° 17AP.237 du 17 novembre 2017, n° 18AP.129 des 28 et 29 juin 2018, n° 19AP.9 des 13 et 14 décembre 2018 et n° 22AP.103 du 15 décembre 2022.

V. Les dispositions complémentaires

Article 33 :

Dans un souci d'équité de traitement entre les agents fonctionnaires et les agents contractuels, l'assemblée délibérante a adopté le 16 décembre 2016 une délibération prévoyant d'étendre la mesure du transfert prime-points aux agents contractuels en compensation de la revalorisation indiciaire, et ce conformément aux échéances et modalités réglementaires fixées pour les agents fonctionnaires.

Cette mesure, visant à transformer une partie des primes en points d'indice afin de procéder à un rééquilibrage progressif de la rémunération au profit de la rémunération indiciaire dans le but d'améliorer les droits à pension des agents, ne peut toutefois pas s'appliquer aux agents contractuels, dans la mesure où leurs cotisations ne sont pas calculées sur la même base de rémunération que les fonctionnaires.

Il y a donc lieu d'abroger cette disposition et d'exclure à l'avenir de ce dispositif les contractuels de droit public (CDD et CDI), ainsi que les contrats de droit privé et emplois aidés, non rémunérés sur un indice à compter du 1^{er} septembre 2023.

VI. La date d'entrée en vigueur de ces dispositions :

Article 34 :

La présente délibération entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 pour l'ensemble des dispositions sauf pour celles précisées ci-dessous comme prenant effet à une date ultérieure.

A compter du 1^{er} juillet 2023 sont abrogées les anciennes dispositions prévues dans les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire versé aux agents de la région Bourgogne-Franche-Comté, à l'exception de celles concernant les agents contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement de manière temporaire, ainsi que la mesure dite « transfert primes-points » pour les agents contractuels.

Les dispositions relatives aux agents contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement de manière temporaire, ainsi que la mesure dite « transfert primes-points » pour les agents contractuels sont abrogées au 1^{er} septembre 2023

Les agents contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement de manière temporaire percevront 65 % du régime indemnitaire versé aux agents titulaires à compter du 1^{er} septembre 2023, puis 85 % à compter du 1^{er} septembre 2024, puis 100 % à compter du 1^{er} septembre 2025.

Les annexes 6 et 7 entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024 (en substitution aux annexes 6 bis et 7 bis qui seront abrogées à cette même date)

Les dispositions relatives à l'évolution des montants de référence de l'IFSE et du CIA dans les mêmes proportions que le point d'indice entrent en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2025 inclus.

II– DECISIONS

Après en avoir délibéré, le Conseil régional a décidé :

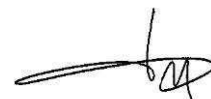
- d'abroger à compter du 1^{er} juillet 2023 la délibération du 11, 12 et 13 décembre 2019, la délibération du 10 et 11 décembre 2020, la délibération du 9 avril 2021 et la délibération du 26 et 27 janvier 2022, prises dans le cadre du régime indemnitaire versé aux agents de la région Bourgogne-Franche-Comté, à l'exception des dispositions concernant les agents contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement de manière temporaire, ainsi que la mesure dite « transfert primes-points » pour les agents contractuels,
- d'abroger les dispositions relatives aux agents contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement de manière temporaire, figurant dans la délibération du 11, 12 et 13 décembre 2019, la délibération du 10 et 11 décembre 2020, la délibération du 9 avril 2021 et la délibération du 26 et 27 janvier 2022, prises dans le cadre du régime indemnitaire versé aux agents de la région Bourgogne-Franche-Comté, à compter du 1^{er} septembre 2023,
- d'abroger la délibération du 16 décembre 2016 portant application de la mesure du « transfert primes-points » aux agents contractuels à compter du 1^{er} septembre 2023,
- que le cadre du régime indemnitaire, tel que ci-dessus définis et en ses annexes 1, 2, 3, 4, 5, 6 bis et 7 bis est applicable à compter du 1^{er} juillet 2023, et que les annexes 6 et 7 sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 (en substitution aux annexes 6 bis et 7 bis qui seront abrogées à cette même date) et que l'évolution des montants de référence de l'IFSE et du CIA dans les mêmes proportions que le point d'indice est applicable à compter du 1^{er} juillet 2025 inclus,
- que les montants de référence CIA indiqués en annexe 4 s'appliqueront en intégralité à compter du CIA 2023 versé en 2024
- que les agents contractuels non permanents de droit public affectés au sein des établissements d'enseignement de manière temporaire percevront 65 % du régime indemnitaire versé aux agents titulaires à compter du 1^{er} septembre 2023, puis 85 % à compter du 1^{er} septembre 2024, puis 100 % à compter du 1^{er} septembre 2025.

N° de délibération 23AP.33

Délibération adoptée à l'unanimité des suffrages exprimés
(82 voix pour, 18 abstentions)

Envoi Préfecture : vendredi 30 juin 2023
Retour Préfecture : vendredi 30 juin 2023
Accusé de réception n° 9174154

La Présidente du Conseil Régional,



Marie-Guite DUFAY

ANNEXE 1 : MONTANTS MENSUELS BRUTS DE L'IFSE "GROUPE FONCTION"

(pour un équivalent temps plein, présent sur la totalité du mois)

Affectation	Fonctions	Intitulés	Montants minimum, dits "socle"	Montants maximum
Agents des services administratifs	DGS /DGA	SA01	2 400,00	3 000,00
	Directeur·rice	SA02	1 680,00	2 180,00
	Directeurs·rice adjoint·e	SA03	1 450,00	1 690,00
	Chef·fe de service	SA04	1 230,00	1 480,00
	Responsable d'équipe cat A	SA05	850,00	1 090,00
	Chargé·e de mission	SA06	720,00	1 030,00
	Responsable d'équipe cat B	SA07	640,00	770,00
	Expert·e de catégorie B	SA08	620,00	740,00
	Instructeur·trice	SA09	570,00	630,00
	Assistant·e administratif·ve et agent·e d'accueil des services administratifs	SA10	495,00	630,00
	Agent·e spécialisé·e	SA11	410,00	460,00
Agents des établissements d'enseignement	Responsable d'équipe	E01	550,00	740,00
	Agent·e spécialisé·e	E02	390,00	500,00
	Agent·e d'exécution technique	E03	365,00	410,00

ANNEXE 2 : MONTANTS MENSUELS BRUTS DE L'IFSE "ENCADREMENT"

(pour un équivalent temps plein, présent sur la totalité du mois)

Affectation	Fonctions	Intitulés	Strates d'encadrement	Montants IFSE
Agents des services administratifs	DGS /DGA	SA01	Plus de 75 agents encadrés	325,00
	Directeurs·rices	SA02	de 40 à 74 agents encadrés	250,00
	Directeurs·rices adjoint·es	SA03	Jusqu'à 39 agents encadrés	0,00
	Chef·fes de services	SA04	Plus de 20 agents encadrés	175,00
Agents des établissements d'enseignement	Responsables d'équipe	E01	de 10 à 19 agents encadrés	100,00
			Jusqu'à 9 agents encadrés	0,00

ANNEXE 3 : MONTANTS MENSUELS BRUTS DE L'IFSE 100 % PRESENTIEL ET DE L'IFSE EXPERTISE

(pour un équivalent temps plein, présent sur la totalité du mois)

IFSE poste non télétravaillable	10,00
IFSE expertise	100,00

ANNEXE 4 : MONTANTS ANNUELS BRUTS DU CIA LIE A LA MANIÈRE DE SERVIR

(pour un équivalent temps plein, présent sur la totalité de l'année)

Date d'effet : à compter du CIA 2023 versé en 2024

Affectation	Fonctions	Intitulés	Montants minimum*	Montants maximum	Montants annuels de référence pris en compte pour le calcul de l'enveloppe
Agents des services administratifs	DGS /DGA	SA01	375,00	9 360,00	6 552,00
	Directeur·rice	SA02	375,00	6 120,00	4 284,00
	Directeur·rice adjoint·e	SA03	375,00	4 680,00	3 276,00
	Chef·fe de service	SA04	375,00	4 140,00	2 898,00
	Responsable d'équipe cat A	SA05	375,00	2 772,00	1 940,00
	Chargé·e de mission	SA06	375,00	2 340,00	1 638,00
	Responsable d'équipe cat B	SA07	375,00	750,00	525,00
	Expert·e de catégorie B	SA08	375,00	375,00	
	Instructeur·trice	SA09	375,00	375,00	
	Assistant·e administratif·ve et agent·e d'accueil des services administratifs	SA10	375,00	375,00	
	Agent·e spécialisé·e	SA11	375,00	375,00	
Agents des établissements d'enseignement	Responsable d'équipe	E01	375,00	1 540,00	1 078,00
	Agent·e spécialisé·e	E02	375,00	375,00	
	Agent·e d'exécution technique	E03	375,00	375,00	

*Sauf alerte conséquente transmise par le supérieur hiérarchique et validée par la commission d'harmonisation, dans ce cas le CIA sera de 0€

ANNEXE 5 : MONTANT ANNUEL BRUT DU CIA LIE A DES MISSIONS COMPLEMENTAIRES

Date d'effet : à compter du CIA 2023 versé en 2024

CIA complémentaire, indépendamment du nombre de missions exercées dans la liste suivante : 150,00

- Chef d'un projet d'ambition régionale
- Correspondant thématique régional
- Membre de jury des tests de recrutement des agents des établissements d'enseignement
- Formateur interne
- Tuteur
- Assistant de prévention
- Intérim

ANNEXE 6 : MONTANTS ANNUELS DU REGIME INDEMNITAIRE PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPE FONCTION

(pour un équivalent temps plein, présent sur la totalité de l'année)

Date d'effet : à compter du 01/01/2024

AGENTS DES SERVICES ADMINISTRATIFS

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond règlementaire agent non logé	Plafond règlementaire agent logé
SA01	DGS /DGA	36 000	120	3 900	-	40 020	150	9 360	49 530	1	78 750	78 750
SA02	Directeurs·rices	26 160	120	3 900	-	30 180	150	6 120	36 450	2	71 500	71 500
SA03	Directeurs·rices adjoint·es	20 280	120	3 900	-	24 300	150	4 680	29 130	3	64 000	64 000
SA04	Chef·fes de services	17 760	120	2 100	1 200	21 180	150	4 140	25 470	4	56 750	56 750
SA06	Chargé·e de mission	12 360	120	-	1 200	13 680	150	2 340	16 170	4	56 750	56 750

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond règlementaire agent non logé	Plafond règlementaire agent logé	
SA02	Directeurs·rices	26 160	120	3 900	-	30 180	150	6 120	36 450	1	42 600	28 700	(1)
SA03	Directeurs·rices adjoint·es	20 280	120	3 900	-	24 300	150	4 680	29 130	2	37 800	22 875	(1)
SA04	Chef·fes de services	17 760	120	2 100	1 200	21 180	150	4 140	25 470	3	30 000	18 820	(1)
SA05	Responsable d'équipe cat A	13 080	120	-	1 200	14 400	150	2 772	17 322	3	30 000	18 820	
SA06	Chargé·e de mission	12 360	120	-	1 200	13 680	150	2 340	16 170	4	24 000	14 760	(1)
SA10	Ass adm + accueil serv adm	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	4	24 000	14 760	

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé	
SA05	Responsable d'équipe cat A	13 080	120	-	1 200	14 400	150	2 772	17 322	1	19 860	10 410	(1)
SA06	Chargé-e de mission	12 360	120	-	1 200	13 680	150	2 340	16 170	1	19 860	10 410	(1)
SA07	Responsable d'équipe cat B	9 240	120	-	1 200	10 560	150	750	11 460	2	18 200	9 405	(1)
SA08	Expert-e de catégorie B	8 880	120	-	1 200	10 200	150	375	10 725	2	18 200	9 405	(1)
SA09	Instructeur-trice	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	2	18 200	9 405	
SA10	Ass adm + accueil serv adm	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	3	16 645	8 665	(1)
SA11	Agent-e spécialisé-e	5 520	120	-	1 200	6 840	150	375	7 365	3	16 645	8 665	

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé	
SA06	Chargé-e de mission	12 360	120	-	1 200	13 680	150	2 340	16 170	1	12 600	8 350	(2)
SA08	Expert-e de catégorie B	8 880	120	-	1 200	10 200	150	375	10 725	1	12 600	8 350	(1)
SA09	Instructeur-trice	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	1	12 600	8 350	(1)
SA10	Ass adm + accueil serv adm	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	2	12 000	7 950	(1)
SA11	Agent-e spécialisé-e	5 520	120	-	1 200	6 840	150	375	7 365	2	12 000	7 950	

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA01	DGS /DGA	36 000	120	3 900	-	40 020	150	9 360	49 530	1	67 200	52 920
SA02	Directeurs-rices	26 160	120	3 900	-	30 180	150	6 120	36 450	2	58 800	46 310
SA03	Directeurs-rices adjoint-es	20 280	120	3 900	-	24 300	150	4 680	29 130	3	55 200	43 470
SA04	Chef-fes de services	17 760	120	2 100	1 200	21 180	150	4 140	25 470	4	49 800	39 220
SA06	Chargé-e de mission	12 360	120	-	1 200	13 680	150	2 340	16 170	4	49 800	39 220

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA02	Directeurs·rices	26 160	120	3 900	-	30 180	150	6 120	36 450	1	55 200	41 130
SA03	Directeurs·rices adjoint·es	20 280	120	3 900	-	24 300	150	4 680	29 130	2	47 400	35 310
SA04	Chef·fes de services	17 760	120	2 100	1 200	21 180	150	4 140	25 470	3	42 350	31 540
SA05	Responsable d'équipe cat A	13 080	120	-	1 200	14 400	150	2 772	17 322	3	42 350	31 540
SA06	Chargé·e de mission	12 360	120	-	1 200	13 680	150	2 340	16 170	4	37 000	27 565

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA06	Chargé·e de mission	12 360	120	-	1 200	13 680	150	2 340	16 170	1	22 340	16 440
SA07	Responsable d'équipe cat B	9 240	120	-	1 200	10 560	150	750	11 460	2	21 115	15 540
SA08	Expert·e de catégorie B	8 880	120	-	1 200	10 200	150	375	10 725	2	21 115	15 540
SA09	Instructeur·trice	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	2	21 115	15 540
SA10	Ass adm + accueil serv adm	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	3	19 885	14 635
SA11	Agent·e spécialisé·e	5 520	120	-	1 200	6 840	150	375	7 365	3	19 885	14 635

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé	
SA07	Responsable d'équipe cat B	9 240	120	-	1 200	10 560	150	750	11 460	1	12 600	8 350	(1)
SA08	Expert·e de catégorie B	8 880	120	-	1 200	10 200	150	375	10 725	1	12 600	8 350	(1)
SA09	Instructeur·trice	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	1	12 600	8 350	(1)
SA10	Ass adm + accueil serv adm	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	2	12 000	7 950	(1)
SA11	Agent·e spécialisé·e	5 520	120	-	1 200	6 840	150	375	7 365	2	12 000	7 950	

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé	(1)
SA07	Responsable d'équipe cat B	9 240	120	-	1 200	10 560	150	750	11 460	1	12 600	8 350	(1)
SA08	Expert-e de catégorie B	8 880	120	-	1 200	10 200	150	375	10 725	1	12 600	8 350	(1)
SA09	Instructeur-trice	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	1	12 600	8 350	(1)
SA10	Ass adm + accueil serv adm	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	2	12 000	7 950	(1)
SA11	Agent-e spécialisé-e	5 520	120	-	1 200	6 840	150	375	7 365	2	12 000	7 950	

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé	(1)
SA08	Expert-e de catégorie B	8 880	120	-	1 200	10 200	150	375	10 725	1	12 600	8 350	(1)

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé	(1)
SA01	DGS /DGA	36 000	120	3 900	-	40 020	150	9 360	49 530	1	55 200	34 090	(1)
SA02	Directeurs-rices	26 160	120	3 900	-	30 180	150	6 120	36 450	2	47 400	29 270	(1)
SA03	Directeurs-rices adjoint-es	20 280	120	3 900	-	24 300	150	4 680	29 130	3	40 530	25 030	(1)
SA04	Chef-fes de services	17 760	120	2 100	1 200	21 180	150	4 140	25 470	3	40 530	25 030	(1)
SA05	Responsable d'équipe cat A	13 080	120	-	1 200	14 400	150	2 772	17 322	4	37 000	22 848	
SA06	Chargé-e de mission	12 360	120	-	1 200	13 680	150	2 340	16 170	4	37 000	22 848	

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA02	Directeurs·rices	26 160	120	3 900	-	30 180	150	6 120	36 450	1	35 000	35 000
SA03	Directeurs·rices adjoint·es	20 280	120	3 900	-	24 300	150	4 680	29 130	1	35 000	35 000
SA04	Chef·fes de services	17 760	120	2 100	1 200	21 180	150	4 140	25 470	1	35 000	35 000
SA05	Responsable d'équipe cat A	13 080	120	-	1 200	14 400	150	2 772	17 322	2	32 000	32 000
SA06	Chargé·e de mission	12 360	120	-	1 200	13 680	150	2 340	16 170	2	32 000	32 000

(2)

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA08	Expert·e de catégorie B	8 880	120	-	1 200	10 200	150	375	10 725	1	19 000	19 000
SA09	Instructeur·trice	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	1	19 000	19 000

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA10	Ass adm + accueil serv adm	7 560	120	-	1 200	8 880	150	375	9 405	2	12 000	7 950
SA11	Agent·e spécialisé·e	5 520	120	-	1 200	6 840	150	375	7 365	2	12 000	7 950

(1)

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA03	Directeurs·rices adjoint·es	20 280	120	3 900	-	24 300	150	4 680	29 130	3	34 700	34 700

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
SA06	Chargé-e de mission	12 360	120	-	1 200	13 680	150	2 340	16 170	2	24 000	24 000

* hors indemnités différentielles versées à titre individuel et du socle CIA (375€) attribué sauf alerte conséquente transmise par la direction et validée par la commission d'harmonisation

(1) situations pouvant conduire au plafonnement du RIFSEEP en raison de l'atteinte des plafonds réglementaires applicables aux agents logés

(2) situations pouvant conduire au plafonnement du RIFSEEP en raison de l'atteinte des plafonds réglementaires applicables aux agents logés et non logés

ANNEXE 6 bis : MONTANTS ANNUELS DU REGIME INDEMNITAIRE PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPE FONCTION

(pour un équivalent temps plein, présent sur la totalité de l'année - pour une période de 6 mois, ces montants sont à diviser par 2)

Date d'effet : du 01/07/2023 au 31/12/2023

AGENTS DES SERVICES ADMINISTRATIFS

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
SA01	SA01	DGS /DGA	3 000	10	325	-	40 020	9 815	44 139	1	78 750	78 750
SA02	SA02	Directeurs·rices	2 180	10	325	-	30 180	6 575	32 781	2	71 500	71 500
SA03	SA03	Directeurs·rices adjoint·es	1 690	10	325	-	24 300	5 135	26 290	3	64 000	64 000
SA04	SA04	Chef·fes de services	1 480	10	175	100	21 180	4 595	23 090	4	56 750	56 750
SA06	SA06	Chargé·e de mission	1 030	10	-	100	13 680	2 795	13 659	4	56 750	56 750

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
SA02	SA02	Directeurs·rices	2 180	10	325	-	30 180	6 575	32 781	1	42 600	28 700
SA03	SA03	Directeurs·rices adjoint·es	1 690	10	325	-	24 300	5 135	26 290	2	37 800	22 875
SA04	SA04	Chef·fes de services	1 480	10	175	100	21 180	4 595	23 090	3	30 000	18 820
SA05	SA05	Responsable d'équipe cat A	1 090	10	-	100	14 400	3 227	15 085	3	30 000	18 820
SA06	SA06	Chargé·e de mission	1 030	10	-	100	13 680	2 795	13 659	4	24 000	14 760
SA10	SA10	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	8 281	4	24 000	14 760
SA10	SA11	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	7 983	4	24 000	14 760

(1)
(1)
(1)
(1)

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé	
SA05	SA05	Responsable d'équipe cat A	1 090	10	-	100	14 400	3 227	15 085	1	19 860	10 410	(1)
SA06	SA06	Chargé·e de mission	1 030	10	-	100	13 680	2 795	13 659	1	19 860	10 410	(1)
SA07	SA07	Responsable d'équipe cat B	770	10	-	100	10 560	1 190	9 991	2	18 200	9 405	(1)
SA08	SA08	Expert·e de catégorie B	740	10	-	100	10 200	829	9 375	2	18 200	9 405	(1)
SA09	SA09	Instructeur·trice	630	10	-	100	8 880	829	8 560	2	18 200	9 405	
SA10	SA10	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	8 281	3	16 645	8 665	(1)
SA10	SA11	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	7 983	3	16 645	8 665	(1)
SA11	SA11	Agent·e spécialisé·e	460	10	-	100	6 840	829	6 963	3	16 645	8 665	
SA11	SA12	Agent·e spécialisé·e	460	10	-	100	6 840	829	6 888	3	16 645	8 665	

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé	
SA06	SA06	Chargé·e de mission	1 030	10	-	100	13 680	2 795	13 659	1	12 600	8 350	(2)
SA08	SA08	Expert·e de catégorie B	740	10	-	100	10 200	829	9 375	1	12 600	8 350	(1)
SA09	SA09	Instructeur·trice	630	10	-	100	8 880	829	8 560	1	12 600	8 350	(1)
SA10	SA10	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	8 281	2	12 000	7 950	(1)
SA10	SA11	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	7 983	2	12 000	7 950	(1)
SA11	SA11	Agent·e spécialisé·e	460	10	-	100	6 840	829	6 963	2	12 000	7 950	
SA11	SA12	Agent·e spécialisé·e	460	10	-	100	6 840	829	6 888	2	12 000	7 950	

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
SA01	SA01	DGS /DGA	3 000	10	325	-	40 020	9 815	44 139	1	67 200	52 920
SA02	SA02	Directeurs·rices	2 180	10	325	-	30 180	6 575	32 781	2	58 800	46 310
SA03	SA03	Directeurs·rices adjoint·es	1 690	10	325	-	24 300	5 135	26 290	3	55 200	43 470
SA04	SA04	Chef·fes de services	1 480	10	175	100	21 180	4 595	23 090	4	49 800	39 220
SA06	SA06	Chargé·e de mission	1 030	10	-	100	13 680	2 795	13 659	4	49 800	39 220

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
SA02	SA02	Directeurs·rices	2 180	10	325	-	30 180	6 575	32 781	1	55 200	41 130
SA03	SA03	Directeurs·rices adjoint·es	1 690	10	325	-	24 300	5 135	26 290	2	47 400	35 310
SA04	SA04	Chef·fes de services	1 480	10	175	100	21 180	4 595	23 090	3	42 350	31 540
SA05	SA05	Responsable d'équipe cat A	1 090	10	-	100	14 400	3 227	15 085	3	42 350	31 540
SA06	SA06	Chargé·e de mission	1 030	10	-	100	13 680	2 795	13 659	4	37 000	27 565

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
SA06	SA06	Chargé·e de mission	1 030	10	-	100	13 680	2 795	13 659	1	22 340	16 440
SA07	SA07	Responsable d'équipe cat B	770	10	-	100	10 560	1 190	9 991	2	21 115	15 540
SA08	SA08	Expert·e de catégorie B	740	10	-	100	10 200	829	9 375	2	21 115	15 540
SA09	SA09	Instructeur·trice	630	10	-	100	8 880	829	8 560	2	21 115	15 540
SA10	SA10	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	8 281	3	19 885	14 635
SA10	SA11	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	7 983	3	19 885	14 635
SA11	SA11	Agent·e spécialisé·e	460	10	-	100	6 840	829	6 963	3	19 885	14 635
SA11	SA12	Agent·e spécialisé·e	460	10	-	100	6 840	829	6 888	3	19 885	14 635

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé	
SA07	SA07	Responsable d'équipe cat B	770	10	-	100	10 560	1 190	9 991	1	12 600	8 350	(1)
SA08	SA08	Expert·e de catégorie B	740	10	-	100	10 200	829	9 375	1	12 600	8 350	(1)
SA09	SA09	Instructeur·trice	630	10	-	100	8 880	829	8 560	1	12 600	8 350	(1)
SA10	SA10	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	8 281	2	12 000	7 950	(1)
SA10	SA11	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	7 983	2	12 000	7 950	(1)
SA11	SA11	Agent·e spécialisé·e	460	10	-	100	6 840	829	6 963	2	12 000	7 950	
SA11	SA12	Agent·e spécialisé·e	460	10	-	100	6 840	829	6 888	2	12 000	7 950	

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé	
SA07	SA07	Responsable d'équipe cat B	770	10	-	100	10 560	1 190	9 991	1	12 600	8 350	(1)
SA08	SA08	Expert·e de catégorie B	740	10	-	100	10 200	829	9 375	1	12 600	8 350	(1)
SA09	SA09	Instructeur·trice	630	10	-	100	8 880	829	8 560	1	12 600	8 350	(1)
SA10	SA10	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	8 281	2	12 000	7 950	(1)
SA10	SA11	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	7 983	2	12 000	7 950	(1)
SA11	SA11	Agent·e spécialisé·e	460	10	-	100	6 840	829	6 963	2	12 000	7 950	
SA11	SA12	Agent·e spécialisé·e	460	10	-	100	6 840	829	6 888	2	12 000	7 950	

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé	
SA08	SA08	Expert·e de catégorie B	740	10	-	100	10 200	829	9 375	1	12 600	8 350	(1)

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
SA01	SA01	DGS /DGA	3 000	10	325	-	40 020	9 815	44 139	1	55 200	34 090
SA02	SA02	Directeurs·rices	2 180	10	325	-	30 180	6 575	32 781	2	47 400	29 270
SA03	SA03	Directeurs·rices adjoint·es	1 690	10	325	-	24 300	5 135	26 290	3	40 530	25 030
SA04	SA04	Chef·fes de services	1 480	10	175	100	21 180	4 595	23 090	3	40 530	25 030
SA05	SA05	Responsable d'équipe cat A	1 090	10	-	100	14 400	3 227	15 085	4	37 000	22 848
SA06	SA06	Chargé·e de mission	1 030	10	-	100	13 680	2 795	13 659	4	37 000	22 848

(1)

(1)

(1)

(1)

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
SA02	SA02	Directeurs·rices	2 180	10	325	-	30 180	6 575	32 781	1	35 000	35 000
SA03	SA03	Directeurs·rices adjoint·es	1 690	10	325	-	24 300	5 135	26 290	1	35 000	35 000
SA04	SA04	Chef·fes de services	1 480	10	175	100	21 180	4 595	23 090	1	35 000	35 000
SA05	SA05	Responsable d'équipe cat A	1 090	10	-	100	14 400	3 227	15 085	2	32 000	32 000
SA06	SA06	Chargé·e de mission	1 030	10	-	100	13 680	2 795	13 659	2	32 000	32 000

(2)

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
SA08	SA08	Expert·e de catégorie B	740	10	-	100	10 200	829	9 375	1	19 000	19 000
SA09	SA09	Instructeur·trice	630	10	-	100	8 880	829	8 560	1	19 000	19 000

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
SA10	SA10	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	8 281	2	12 000	7 950
SA10	SA11	Ass adm + accueil serv adm	630	10	-	100	8 880	829	7 983	2	12 000	7 950
SA11	SA11	Agent·e spécialisé·e	460	10	-	100	6 840	829	6 963	2	12 000	7 950
SA11	SA12	Agent·e spécialisé·e	460	10	-	100	6 840	829	6 888	2	12 000	7 950

(1)

(1)

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
SA03	SA03	Directeurs·rices adjoint·es	1 690	10	325	-	24 300	5 135	26 290	3	34 700	34 700

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
SA06	SA06	Chargé·e de mission	1 030	10	-	100	13 680	2 795	13 659	2	24 000	24 000

* hors indemnités différentielles versées à titre individuel et du montant minimum de CIA attribué sauf alerte conséquente transmise par la direction et validée par la commission d'harmonisation

** Ces groupes fonctions sont ceux de la délibération des 11, 12 et 13 décembre 2019 abrogée au 30 juin 2023

(1) situations pouvant conduire au plafonnement du RIFSEEP en raison de l'atteinte des plafonds réglementaires applicables aux agents logés

(2) situations pouvant conduire au plafonnement du RIFSEEP en raison de l'atteinte des plafonds réglementaires applicables aux agents logés et non logés

ANNEXE 7 : MONTANTS ANNUELS DU REGIME INDEMNITAIRE PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPE FONCTION

(pour un équivalent temps plein, présent sur la totalité de l'année)

Date d'effet : à compter du 01/01/2024

AGENTS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET DU CREPS

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
E01	Responsable d'équipe	8 880	120	2 100	-	11 100	150	1 540	12 790	2	21 115	15 540
E02	Agent·e spécialisé·e	6 000	120	-	-	6 120	150	375	6 645	3	19 885	14 635
E03	Agent·e d'exécution technique	4 920	120	-	-	5 040	150	375	5 565	3	19 885	14 635

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
E01	Responsable d'équipe	8 880	120	2 100	-	11 100	150	1 540	12 790	1	12 600	8 350
E02	Agent·e spécialisé·e	6 000	120	-	-	6 120	150	375	6 645	2	12 000	7 950
E03	Agent·e d'exécution technique	4 920	120	-	-	5 040	150	375	5 565	2	12 000	7 950

(2)

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
E01	Responsable d'équipe	8 880	120	2 100	-	11 100	150	1 540	12 790	1	12 600	8 350
E02	Agent·e spécialisé·e	6 000	120	-	-	6 120	150	375	6 645	2	12 000	7 950
E03	Agent·e d'exécution technique	4 920	120	-	-	5 040	150	375	5 565	2	12 000	7 950

(2)

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

Groupes fonctions Région	Fonctions	IFSE groupe fonction annuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable annuelle maximum	IFSE encadrement annuelle maximum	IFSE expertise annuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA complémentaire annuel maximum	CIA lié à la manière de servir annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire agent non logé	Plafond réglementaire agent logé
E01	Responsable d'équipe	8 880	120	2 100	-	11 100	150	1 540	12 790	1	12 600	8 350
E02	Agent·e spécialisé·e	6 000	120	-	-	6 120	150	375	6 645	2	12 000	7 950
E03	Agent·e d'exécution technique	4 920	120	-	-	5 040	150	375	5 565	2	12 000	7 950

(2)

* hors indemnités différentielles versées à titre individuel et du socle CIA (375€) attribué sauf alerte conséquente transmise par la direction et validée par la commission d'harmonisation

(1) situations pouvant conduire au plafonnement du RIFSEEP en raison de l'atteinte des plafonds réglementaires applicables aux agents logés

(2) situations pouvant conduire au plafonnement du RIFSEEP en raison de l'atteinte des plafonds réglementaires applicables aux agents logés et non logés

ANNEXE 7 bis : MONTANTS ANNUELS DU REGIME INDEMNITAIRE PAR CADRE D'EMPLOIS ET GROUPE FONCTION

(pour un équivalent temps plein, présent sur la totalité de l'année - pour une période de 6 mois, ces montants sont à diviser par 2)

Date d'effet : du 01/07/2023 au 31/12/2023

AGENTS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET DU CREPS

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
E01	E01	Responsable d'équipe	740	10	175	-	11 100	1 995	10 867	2	21 115	15 540
E01	E02	Responsable d'équipe	740	10	175	-	11 100	1 621	10 152	2	21 115	15 540
E01	E03	Responsable d'équipe	740	10	175	-	11 100	1 547	9 798	2	21 115	15 540
E02	E04	Agent·e spécialisé·e	500	10	-	-	6 120	829	6 013	3	19 885	14 635
E03	E05	Agent·e d'exécution technique	410	10	-	-	5 040	829	5 398	3	19 885	14 635

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
E01	E01	Responsable d'équipe	740	10	175	-	11 100	1 995	10 867	1	12 600	8 350
E01	E02	Responsable d'équipe	740	10	175	-	11 100	1 621	10 152	1	12 600	8 350
E01	E03	Responsable d'équipe	740	10	175	-	11 100	1 547	9 798	1	12 600	8 350
E02	E04	Agent·e spécialisé·e	500	10	-	-	6 120	829	6 013	2	12 000	7 950
E03	E05	Agent·e d'exécution technique	410	10	-	-	5 040	829	5 398	2	12 000	7 950

(2)
(2)
(2)

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
E01	E01	Responsable d'équipe	740	10	175	-	11 100	1 995	10 867	1	12 600	8 350
E01	E02	Responsable d'équipe	740	10	175	-	11 100	1 621	10 152	1	12 600	8 350
E01	E03	Responsable d'équipe	740	10	175	-	11 100	1 547	9 798	1	12 600	8 350
E02	E04	Agent-e spécialisé-e	500	10	-	-	6 120	829	6 013	2	12 000	7 950
E03	E05	Agent-e d'exécution technique	410	10	-	-	5 040	829	5 398	2	12 000	7 950

(2)

(2)

(2)

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

Groupes fonctions Région	Anciens groupes fonctions Région**	Fonctions	IFSE groupe fonction mensuelle maximum	IFSE poste non télétravaillable mensuelle maximum	IFSE encadrement mensuelle maximum	IFSE expertise mensuelle maximum	IFSE annuelle maximum	CIA annuel maximum	RIFSEEP annuel maximum*	Groupes fonctions Etat	Plafond réglementaire annuel agent non logé	Plafond réglementaire annuel agent logé
E01	E01	Responsable d'équipe	740	10	175	-	11 100	1 995	10 867	1	12 600	8 350
E01	E02	Responsable d'équipe	740	10	175	-	11 100	1 621	10 152	1	12 600	8 350
E01	E03	Responsable d'équipe	740	10	175	-	11 100	1 547	9 798	1	12 600	8 350
E02	E04	Agent-e spécialisé-e	500	10	-	-	6 120	829	6 013	2	12 000	7 950
E03	E05	Agent-e d'exécution technique	410	10	-	-	5 040	829	5 398	2	12 000	7 950

(2)

(2)

(2)

* hors indemnités différentielles versées à titre individuel et du montant minimum de CIA attribué sauf alerte conséquente transmise par la direction et validée par la commission d'harmonisation

** Ces groupes fonctions sont ceux de la délibération des 11, 12 et 13 décembre 2019 abrogée au 30 juin 2023

(1) situations pouvant conduire au plafonnement du RIFSEEP en raison de l'atteinte des plafonds réglementaires applicables aux agents logés

(2) situations pouvant conduire au plafonnement du RIFSEEP en raison de l'atteinte des plafonds réglementaires applicables aux agents logés et non logés