

Identifiant de l'acte délivré par la préfecture :  
083-248300543-20240627-lmc1337461-DE-1-1  
Date de validation par la préfecture : vendredi 28 juin 2024  
Date de publication : 28/06/2024

**CONSEIL METROPOLITAIN DU  
JEUDI 27 JUIN 2024**

**NOMBRE D'ELUS METROPOLITAINS  
EN EXERCICE : 81**

**QUORUM : 41**

Le Conseil Métropolitain de la Métropole TOULON PROVENCE MEDITERRANEE régulièrement convoqué le jeudi 27 juin 2024, a été assemblé sous la présidence de Monsieur Jean-Pierre GIRAN.

Secrétaire de Séance : DIR Anaïs

PRESENTS	REPRESENTES	ABSENTS
53	19	9
OBJET DE LA DELIBERATION		
<p><b>N° 24/06/136</b></p> <p><b>REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DE LA METROPOLE TPM</b></p>		

**PRESENTS :**

M. Thierry ALBERTINI, Mme Dominique ANDREOTTI, Mme Hélène ARNAUD-BILL, Mme Valérie BATTESTI, Mme Nathalie BICAIS, Mme Basma BOUCHKARA, M. Robert CAVANNA, M. Patrice CAZAUX, Mme Marie-Hélène CHARLES, M. Olivier CHARLOIS, Mme Corinne CHENET, M. Yannick CHENEVAR, M. Anthony CIVETTINI, M. Jean-Pierre COLIN, M. Laurent CUNEO, M. Luc DE SAINT-SERNIN, Mme Anaïs DIR, M. Jean-Pierre GIRAN, M. Laurent JEROME, Mme Sylvie LAPORTE, Mme Amandine LAYEC, M. Emilien LEONI, M. Philippe LEROY, Mme Geneviève LEVY, M. Mohamed MAHALI, M. Cheikh MANSOUR, Mme Edwige MARINO, Mme Josée MASSI, M. Jean-Louis MASSON, M. Joseph MINNITI, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Ange MUSSO, M. Amaury NAVARRANNE, Mme Marie-Claude PAGANELLI-ARGIOLAS, Mme Audrey PASQUALI-CERNY, Mme Virginie PIN, M. Guy RAYNAUD, Mme Valérie RIALLAND, M. Bruno ROURE, Mme Rachel ROUSSEL, M. Bernard ROUX, M. Francis ROUX, Mme Christine SINQUIN, M. Hervé STASSINOS, M. Yann TANGUY, M. Albert TANGUY, M. Joël TONELLI, Mme Sandra TORRES, Mme Magali TURBATTE, M. Jean-Sébastien VIALATTE, Mme Kristelle VINCENT, M. Christian SIMON.

**REPRESENTES :**

M. Gilles BALDACCHINO ayant donné pouvoir à M. Amaury NAVARRANNE, Mme Véronique BERNARDINI ayant donné pouvoir à Mme Edwige MARINO, M. Pierre BONNEFOY ayant donné pouvoir à M. Mohamed MAHALI, M. Laurent BONNET ayant donné pouvoir à Mme Josée MASSI, M. Guillaume CAPOBIANCO ayant donné pouvoir à Mme Kristelle VINCENT, M. François CARRASSAN ayant donné pouvoir à M. Jean-Pierre GIRAN, Mme Josy CHAMBON ayant donné pouvoir à Mme Geneviève LEVY, M. Amaury CHARRETON ayant donné pouvoir à M. Yannick CHENEVAR, M. Franck CHOUQUET ayant donné pouvoir à Mme Marie-Hélène CHARLES, M. Jean-Pierre EMERIC ayant donné pouvoir à M. Christian SIMON, Mme Claude GALLI-ARNAUD ayant donné pouvoir à M. Thierry ALBERTINI, Mme Brigitte GENETELLI ayant donné pouvoir à M. Emilien LEONI, Mme Pascale JANVIER ayant donné pouvoir à Mme Magali TURBATTE, Mme Corinne JOUVE ayant donné pouvoir à M. Patrice CAZAUX, M. Arnaud LATIL ayant donné pouvoir à M. Jean-Louis MASSON, M. Erick MASCARO ayant donné pouvoir à Mme Valérie MONDONE, Mme Anne-Marie METAL ayant donné pouvoir à Mme Valérie RIALLAND, Mme Chantal PORTUESE ayant donné pouvoir à Mme Basma BOUCHKARA, Mme Béatrice VEYRAT-MASSON ayant donné pouvoir à M. Christophe MORENO.

**ABSENTS :**

M. Robert BENEVENTI, M. Philippe BERNARDI, Mme Béatrice BROTONS, Mme Nadine ESPINASSE, Mme Delphine GROSSO, M. Jean-David MARION, Mme Isabelle MONFORT, Mme Cécile MUSCHOTTI, M. Gilles VINCENT.

## **Séance Publique du 27 juin 2024**

**N° D' O R D R E : 24/06/136**

**O B J E T : REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT  
COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE  
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT  
PROFESSIONNEL DE LA METROPOLE TPM**

### **LE CONSEIL METROPOLITAIN**

**VU** le Code général des collectivités territoriales,

**VU** le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et suivants, L713-1, L714-1 et suivants,

**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,

**VU** le décret n°2017-1758 en date du 26 décembre 2017 portant création de la Métropole Toulon Provence Méditerranée,

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

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

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

**VU** les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois concernés par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

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

**VU** la délibération n°17/05/89 du Conseil Communautaire en date du 11 mai 2017 portant mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel et des modalités de mise en œuvre des primes instituées au sein de l'établissement,

**VU** la délibération n°17/12/247 du Conseil Communautaire en date du 19 décembre 2017, actualisant et étendant le RIFSEEP aux cadres d'emplois des adjoints techniques et des agents de maîtrise,

**VU** la délibération n°20/09/169 Conseil Métropolitain en date du 30 septembre 2020 étendant le bénéfice du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) aux cadres d'emplois nouvellement éligibles,

**VU** l'avis du Comité Social Territorial en date du 17 juin 2024 portant sur la refonte du régime indemnitaire de la Métropole Toulon Provence Méditerranée,

**VU** l'avis de la Commission Finances et Administration Générale en date du 17 juin 2024,

**CONSIDERANT** que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) des agents publics est réglementairement composé de deux parts : une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) et d'un Complément Indemnitaire Annuel variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA),

**CONSIDERANT** que les délibérations n°17/05/89 du Conseil Communautaire en date du 11 mai 2017, n°17/12/247 du Conseil Communautaire en date du 19 décembre 2017, et n°20/09/169 du Conseil Métropolitain en date du 30 septembre 2020 ont mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les agents de Toulon Provence Méditerranée,

**CONSIDERANT** que la Métropole Toulon Provence Méditerranée a engagé une démarche visant à refondre le régime indemnitaire des agents afin de remplir les objectifs suivants :

- tenir compte des impacts du passage en Métropole en 2018 (doublement des effectifs, apparition de nouvelles fonctions et de nouveaux métiers),
- donner de la profondeur dans les grilles de rémunération selon le niveau de responsabilité, de technicité et de sujétion des fonctions occupées,
- améliorer l'attractivité de la Métropole, en particulier sur des secteurs en tension ou pour des postes nécessitant une expertise particulière,
- mettre en place un levier managérial pour valoriser la manière de servir et l'engagement professionnel,

Et après en avoir délibéré,

## **D E C I D E**

### **ARTICLE 1**

**D'ADOPTER** au 1<sup>er</sup> juillet 2024 le nouveau règlement du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP) de la Métropole Toulon Provence Méditerranée, qui se substitue au dispositif précédent et notamment aux délibérations n°17/05/89 du Conseil Communautaire en date du 11 mai 2017, n°17/12/247 du Conseil Communautaire en date du 19 décembre 2017, et n°20/09/169 du Conseil Métropolitain en date du 30 septembre 2020.

### **ARTICLE 2**

**D'AUTORISER** le Président de la Métropole Toulon Provence Méditerranée à signer tout acte relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP, notamment les notes précisant les modalités d'application du nouveau dispositif dans le strict respect des conditions réglementaires et de la présente délibération, et à fixer par arrêté individuel le montant à attribuer à chaque agent dans le respect des principes définis.

### **ARTICLE 3**

**DE DIRE** que ce dispositif est cumulable avec l'ensemble des primes et indemnités mentionnées à l'article 10 du nouveau Règlement du régime indemnitaire et avec la prime visée par la délibération n° 09/09/4/149 du Conseil Communautaire en date du 12 septembre 2009.

## **ARTICLE 4**

**DE DIRE** que les crédits nécessaires seront inscrits au chapitre 012 « Charges de personnel » du budget principal et annexes de la Métropole.

Ainsi fait et délibéré les jours, ou mois et ans que dessus.  
Pour extrait certifié conforme au registre.

Fait à Toulon, le 27 juin 2024

Jean-Pierre GIRAN

Président de la Métropole  
Toulon Provence Méditerranée



Anaïs DIR

Le secrétaire de séance

POUR 66

CONTRE 0

ABSTENTION 6

Monsieur Gilles BALDACCHINO, Monsieur Olivier CHARLOIS ,  
Monsieur Anthony CIVETTINI, Monsieur Philippe LEROY, Monsieur  
Amaury NAVARRANNE, Madame Rachel ROUSSEL.

**Annexe :**  
**Règlement relatif aux modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) de la Métropole**

**I. Principe**

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale.

Il se compose réglementairement de deux parts :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire annuel variable (facultatif) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Il permet notamment de valoriser les niveaux de responsabilité, de technicité, de sujétions et de reconnaître les spécificités des emplois et soutenir l'engagement des agents.

**II. Les bénéficiaires**

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou temps partiel rémunérés par référence à un indice de la fonction publique et par correspondance au grade de l'emploi occupé sous réserve de dispositions spécifiques particulières ;

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, par référence aux corps ou services de l'Etat, les cadres d'emplois auxquels le RIFSEEP est applicable sont les suivants :

- Administrateurs,
- Ingénieurs en chef,
- Attachés,
- Ingénieurs,
- Directeurs d'établissement d'enseignement artistique,
- Rédacteurs,
- Techniciens,
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,

- Bibliothécaires
- Educateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives,
- animateurs,
- Agents de maîtrise,
- Adjoints administratifs,
- Adjoints techniques,
- Adjoints du patrimoine,
- Opérateurs des Activités Physiques et Sportives,
- Adjoints d'animation.

### **III. Les groupes de fonction**

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères suivants :

- l'encadrement, la coordination, le pilotage ou la conception,
- la technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La Métropole a déterminé plusieurs groupes de fonction par catégorie hiérarchique sans distinction de la filière, correspondant aux différents niveaux de fonctions et de responsabilités occupées :

- 8 groupes pour la catégorie A+,
- 9 groupes pour la catégorie A,
- 5 groupes pour la catégorie B,
- 6 groupes pour la catégorie C.



## Liste des groupes de fonction de la Métropole :

Catégorie	Groupes de fonction
<b>A+</b>	1 DGS
	2 DGAS, DGST
	3 Expert de haut niveau
	4 Adjoint au DGAS, DGST
	5 Directeur, Directeur de projet
	6 Adjoint au directeur, Adjoint au directeur de projet
	7 Chef de service
	8 Fonctions de pilotage
<b>A</b>	1 Adjoint au DGAS, DGST
	2 Directeur, Directeur de projet
	3 Adjoint au directeur, Adjoint au directeur de projet
	4 Sous- Directeur
	5 Chef de service
	6 Adjoint au chef de service
	7 Chef d'unité administrative
	8 Fonctions de pilotage
	9 Autres fonctions
<b>B</b>	1 Chef de service
	2 Adjoint au chef de service
	3 Chef d'équipe, Chef d'unité administrative
	4 Fonctions de pilotage
	5 Autres fonctions
<b>C</b>	1 Chef de service (agent de maîtrise)
	2 Adjoint au chef de service
	3 Chef d'équipe, Chef d'unité administrative
	4 Adjoint au chef d'équipe
	5 Chef de secteur
	6 Autres fonctions

\*Fonctions de pilotage : chargé de projet, chef de projet, chargé de mission, chargé d'opération

## **IV. Structure de l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et à l'expertise (IFSE)**

### **a) Composition de l'IFSE**

Pour chaque groupe de fonction, l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise est constituée d'un « socle » qui valorise la catégorie, le niveau de responsabilité, de technicité et de sujétion attendu sur le poste occupé.

A ce socle peuvent s'ajouter deux majorations :

- 1. Une majoration** permettant de valoriser un niveau **de technicité particulière ou des fonctions concernées par des sujétions professionnelles, d'un niveau modéré ou élevé.**

- Cette majoration concerne les groupes « autres fonctions », « fonctions de pilotage », « chef de secteur », « chef d'équipe », « chef

d'unité administrative » et leurs adjoints.

- Les niveaux de technicité et/ou de sujétions professionnelles sont déterminés notamment au regard des éléments suivants :
  - Niveau de maîtrise des connaissances requises sur la fonction et d'autonomie sur la fonction,
  - Niveau d'habilitation nécessaire pour exercer la fonction,
  - Pratique régulière d'un logiciel métier,
  - Niveau de complexité de l'environnement réglementaire,
  - Exposition quotidienne de la fonction à des usagers internes ou externes,
  - Exposition de la fonction à des risques physiques et à des contraintes météorologiques,
  - Déplacements quotidiens,
  - Fortes sujétions horaires ou horaires atypiques,
- Les fonctions relevant du niveau de technicité et/ou de sujétion socle, modéré ou élevé seront précisées dans une note de l'autorité territoriale.

2. **Une majoration** permettant, le cas échéant, de valoriser, par catégorie hiérarchique, **l'encadrement** apprécié selon le niveau de fonction et en fonction du nombre d'agents permanents encadrés directement et indirectement. Les seuils seront précisés dans la note de l'autorité territoriale.

Lorsque l'agent est susceptible de relever de plusieurs groupes de fonctions, il se voit attribuer le montant de primes le plus élevé.

L'indemnité dite « socle » augmentée, le cas échéant, des majorations, constitue la grille de référence du régime indemnitaire.

L'autorité territoriale conserve la possibilité d'attribuer une IFSE supérieure à cette grille dans la limite des plafonds réglementaires de l'Etat pour des postes dont la tension, la rareté ou le niveau d'expertise le nécessitent.

## b) Grille de référence de l'IFSE

Catégorie	N°	Groupes de fonction	SOCLE	Majoration « Technicité et/ou sujétion »	Majoration « Encadrement »
<b>A+</b>	3	Expert de haut niveau	3500€	/	/
	4	Adjoint au DGAS, DGST	2800€		
	5	Directeur, Directeur de projet	2500€		
	6	Adjoint au directeur, Adjoint au directeur de projet	2000€	Modérée : 125€ Elevée : 250€	100€ à 300€
	7	Chef de service	1800€		
	8	Fonctions de pilotage	1600€		
<b>A</b>	1	Adjoint au DGAS, DGST	2000€	/	/
	2	Directeur, Directeur de projet	1800€		
	3	Adjoint au directeur, Adjoint au directeur de projet	1600€		100€ à 300€
	4	Sous- Directeur	1600€		
	5	Chef de service	1200€		/
	6	Adjoint au chef de service	1000€		
	7	Chef d'unité administrative	950€	Modérée : 100€ Elevée : 200€	50€ à 75€
	8	Fonctions de pilotage	950€		
	9	Autres fonctions	750€		
<b>B</b>	1	Chef de service	750€	/	100€ à 250€
	2	Adjoint au chef de service	650€		
	3	Chef d'équipe, Chef d'unité administrative	600€	Modérée : 70€ Elevée : 140€	50€ à 75€
	4	Fonctions de pilotage	600€		
	5	Autres fonctions	450€		
<b>C</b>	1	Chef de service (agent de maîtrise)	550€	/	100€ à 250€
	2	Adjoint au chef de service	450€		
	3	Chef d'équipe, Chef d'unité administrative	420€	Modérée : 60€ Elevée : 120€	50€ à 75€
	4	Adjoint au chef d'équipe	390€		
	5	Chef de secteur	370€		
	6	Autres fonctions	300€		

\*Fonctions de pilotage : chargé de projet, chef de projet, chargé de mission, chargé d'opération

Concernant les accroissements temporaires d'activité, le régime indemnitaire proposé sera compris entre zéro et le niveau prévu pour les emplois permanents dans la grille de référence.

**c) IFSE des fonctions ne correspondant pas aux missions du cadre d'emploi de l'agent**

Les agents exerçant des missions plus importantes que celles prévues par leur cadre d'emploi bénéficient d'une IFSE intermédiaire.

Cette IFSE intermédiaire (majorations comprises) se situe entre celle prévue pour l'emploi le plus proche à celui occupé dans le cadre d'emploi dont l'agent relève, et celle dont il bénéficierait s'il appartenait à un cadre d'emploi supérieur.

Les agents exerçant des missions en deçà de celles correspondant à leur cadre d'emploi, bénéficient du montant le plus favorable entre l'IFSE socle du groupe « autres fonctions » de leur cadre d'emploi et, le montant qu'ils percevraient sur l'emploi occupé s'ils appartenaient au cadre d'emploi correspondant.

Ces modalités seront précisées dans la note de l'autorité territoriale.

**d) Garantie de maintien de l'IFSE**

Lors de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire, le montant d'IFSE perçu par l'agent est conservé s'il est plus favorable que le montant prévu par le nouveau dispositif.

**e) Majorations complémentaires au titre de certaines missions**

Certaines missions assurées en plus de la fonction principale des agents font l'objet d'une valorisation complémentaire, par le biais d'une majoration, afin de reconnaître cet investissement.

Les missions concernées par ces majorations sont les suivantes :

- Assistant de prévention/ sécurité : 60€ pour un agent à 50% de son temps de travail ou plus sur les missions et 30€ par mois pour un agent à moins de 50 %. Cette majoration est versée à l'issue de la formation initiale des assistants de prévention.
- Référent « Garantie de Protection des Données Personnelles » : 20€ par mois
- Référent « responsable de l'accès aux documents administratifs » : 20€ par mois
- Régisseur titulaire : 20€ par mois
- Régisseur suppléant : 10€ par mois

## **V. Evolution de l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise**

Le montant individuel de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Ce réexamen ne donne pas automatiquement lieu à revalorisation de l'IFSE.

### **a) Réexamen en cas de changement de fonctions ou d'emploi**

En cas de mobilité ascendante (évolution vers une fonction dont l'IFSE est plus élevée que l'IFSE actuelle de l'agent) :

- L'IFSE de l'agent est revalorisée à hauteur de l'IFSE prévue pour la fonction.
- L'agent qui en bénéficiait conserve sa garantie de maintien qui diminue à proportion de la revalorisation attribuée.

En cas de mobilité descendante (évolution vers une fonction dont l'IFSE est moins élevée que l'IFSE actuelle de l'agent) :

- Lorsque la mobilité descendante émane d'une décision de l'autorité territoriale, le niveau de l'IFSE détenu par l'agent est intégralement garanti pendant 3 ans. Les 2 années suivantes, l'agent bénéficie d'un régime indemnitaire intermédiaire correspondant au montant du régime indemnitaire du nouveau poste augmenté de 50% de la différence entre le régime indemnitaire versé précédemment (avec garantie de maintien individuel le cas échéant) et le régime indemnitaire du nouveau poste.
- Lorsque la mobilité résulte d'un choix de l'agent d'occuper une fonction différente, celui-ci bénéficie, pendant 2 ans d'un régime indemnitaire intermédiaire correspondant au montant du régime indemnitaire du nouveau poste augmenté de 50% de la différence entre le régime indemnitaire versé précédemment (avec garantie de maintien individuel le cas échéant) et le régime indemnitaire du nouveau poste.
- Ces dispositions s'appliquent sous réserve d'une ancienneté continue de 3 ans dans la fonction occupée.
- A l'issue de ce délai, le montant d'IFSE attribué correspond au poste occupé.

**b) Réexamen en cas de changement de grade à la suite d'une promotion**

L'IFSE de l'agent est revalorisée à hauteur de l'IFSE prévue pour la fonction et la catégorie hiérarchique.

Le cas échéant, la garantie de maintien dont l'agent bénéficiait diminue à proportion de la revalorisation consentie.

**c) Réexamen tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent**

Une note de l'autorité territoriale viendra détailler le dispositif mis en œuvre qui permet de valoriser la connaissance acquise par la pratique, l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances assimilées par l'agent.

**d) Réintégration d'un agent à l'issue d'une disponibilité ou d'un détachement**

L'agent bénéficie du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel lié à la fonction occupée à la Métropole à l'issue du détachement ou de sa disponibilité. Il ne peut pas se prévaloir du montant d'IFSE perçu avant son départ en disponibilité ou détachement.

**e) Réintégration d'un agent à l'issue d'un congé parental**

L'agent conserve le régime indemnitaire dont il bénéficiait avant le congé parental (sauf choix de sa part d'évoluer vers un poste dont l'IFSE est inférieure à la sienne, auquel cas il se voit appliquer les dispositions du paragraphe V a), relatif aux mobilités descendantes choisies).

## **VI. Régime indemnitaire en cas d'absence ou à l'issue d'une période d'absence**

L'IFSE est intégralement maintenue pendant les congés annuels, accidents du travail, congés de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'adoption, le temps partiel thérapeutique ainsi que pour les autorisations d'absences ou congés de formation.

### **a) Congés de Maladie Ordinaire**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un abattement de 30% à compter du 11<sup>ème</sup> jour d'absence par année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

### **b) Congés de Longue Maladie, Congé de Longue Durée, Congé de Grave Maladie**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un abattement de 30% à compter du 11<sup>ème</sup> jour d'absence par année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

Lorsqu'un Congé de Maladie Ordinaire se poursuit par un Congé de Longue Maladie, de Longue Durée ou de Grave Maladie ; le nombre de jours calendaires sans abattement dont l'agent a bénéficié au titre de son congé de maladie ordinaire n'est pas remis en cause par ce nouveau congé et n'engendre donc pas de remboursement.

L'IFSE suit le sort du traitement indiciaire en cas de passage à demi-traitement, à savoir un abattement de 50%.

Chaque jour d'absence calendaire abattu équivaut à un trentième. Quel que soit le nombre total de jours du mois (28, 29, 30 ou 31), un agent absent sur la totalité du mois se verra retirer 30/30ème.

## **VII. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

### **a) Modalités**

Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel.

L'éligibilité au CIA est appréciée au regard de quatre critères : l'investissement personnel de l'agent, son sens du service public, son implication au sein du collectif de travail, et la qualité des missions et des tâches réalisées.

Ces critères sont appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel. Pour percevoir le CIA, l'agent doit bénéficier d'une des trois appréciations suivantes :

- Bien ;
- Très bien ;
- Au-delà des attentes.

A défaut, l'agent n'est pas éligible au CIA.

L'attribution du CIA est soumise à la validation du DGAS ou du DGST, sur la base de la proposition du supérieur hiérarchique direct dans le cadre de l'entretien professionnel. Pour l'appréciation « au-delà des attentes », la liste des agents éligibles sera soumise pour validation au DGS et à l'autorité territoriale.

L'appréciation « Au-delà des attentes » pourra être attribuée à 5% maximum des emplois permanents de la Métropole (arrondi à l'entier supérieur).

### **b) Montants**

Les montants annuels du CIA sont définis comme suit :

- Bien : 100€
- Très bien : 200€
- Au-delà des attentes : 500€



## VIII. Transposition des plafonds réglementaires de l'Etat à la Métropole

Les montants du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents sont fixés dans la limite des plafonds réglementaires de l'Etat transposés à la structure organisationnelle et d'emplois métropolitaine.

### Plafonds réglementaires annuels bruts de l'Etat par filière :

Catégorie	N°	Groupes de fonction	IFSE <i>Plafonds réglementaires annuels par filière</i>		CIA <i>Plafonds réglementaires annuels par filière</i>
			Sans logement de fonction	Avec logement de fonction	
A+	1	DGS	63 000€ Administrative 57 120€ Technique	63 000€ Administrative 42 840€ Technique	15 750€ Administrative 10 080€ Technique
	2	DGAS, DGST	63 000€ Administrative 57 120€ Technique	63 000€ Administrative 42 840€ Technique	15 750€ Administrative 10 080€ Technique
	3	Expert de haut niveau	57 200€ Administrative 49 980€ Technique	57 200€ Administrative 37 490€ Technique	14 300€ Administrative 8 820€ Technique
	4	Adjoint au DGAS, DGST	57 200€ Administrative 49 980€ Technique	57 200€ Administrative 37 490€ Technique	14 300€ Administrative 8 820€ Technique
	5	Directeur, Directeur de projet	57 200€ Administrative 49 980€ Technique	57 200€ Administrative 37 490€ Technique	14 300€ Administrative 8 820€ Technique
	6	Adjoint au directeur, Adjoint au directeur de projet	57 200€ Administrative 49 980€ Technique	57 200€ Administrative 37 490€ Technique	14 300€ Administrative 8 820€ Technique
	7	Chef de service	51 200€ Administrative 46 920€ Technique 25 500€ Culturelle	51 200€ Administrative 35 190€ Technique 14 320€ Culturelle	12 800€ Administrative 8 280€ Technique 4 500€ Culturelle
	8	Fonctions de pilotage	45 400€ Administrative 31 750€ Technique 20 400€ Culturelle	45 400€ Administrative 31 750€ Technique 11 160€ Culturelle	11 350€ Administrative 7 470€ Technique 3 600€ Culturelle
A	1	Adjoint au DGAS, DGST	36 210€ Administrative 46 920€ Technique	22 310€ Administrative 32 850€ Technique	6 390€ Administrative 8 280€ Technique
	2	Directeur, Directeur de projet	36 210€ Administrative 46 920€ Technique 36 210€ Culturelle (*)	22 310€ Administrative 32 850€ Technique 22 310€ Culturelle (*)	6 390€ Administrative 8 280€ Technique 6 390€ Culturelle (*)
	3	Adjoint au directeur, Adjoint au directeur de projet	36 210€ Administrative 46 920€ Technique / 36 210€ Culturelle (*)	22 310€ Administrative 32 850€ Technique 22 310€ Culturelle (*)	6 390€ Administrative 8 280€ Technique 6 390€ Culturelle (*)
	4	Sous- Directeur	36 210€ Administrative 46 920€ Technique 36 210€ Culturelle (*)	22 310€ Administrative 32 850€ Technique 22 310€ Culturelle (*)	6 390€ Administrative 8 280€ Technique 6 390€ Culturelle (*)
	5	Chef de service	32 130€ Administrative 40 290€ Technique	17 205€ Administrative 28 200€ Technique	5 670€ Administrative 7 110€ Technique
	6	Adjoint au chef de service	32 130€ Administrative 40 290€ Technique	17 205€ Administrative 28 200€ Technique	5 670€ Administrative 7 110€ Technique
	7	Chef d'unité administrative	32 130€ Administrative	17 205€ Administrative	5 670€ Administrative
	8	Fonctions de pilotage	25 500€ Administrative 36 000€ Technique	14 320€ Administrative /25 190€ Technique	4 500€ Administrative 6 350€ Technique
	9	Autres fonctions	20 400€ Administrative 31 450€ Technique	11 160€ Administrative 22 015€ Technique	3 600€ Administrative 5 550€ Technique

<b>B</b>	1	Chef de service	17 480€ Administrative 19 660€ Technique 16 720€ Culturelle 17 480€ Sportive 17 480€ Animation	8 030€ Administrative 13 760€ Technique 16 720€ Culturelle 8 030€ Sportive 8 030€ Animation	2 380€ Administrative 2 680€ Technique 2 280€ Culturelle 2 380€ Sportive 2 380€ Animation
	2	Adjoint au chef de service	17 480€ Administrative 19 660€ Technique 16 720€ Culturelle 17 480€ Sportive 17 480€ Animation	8 030€ Administrative 13 760€ Technique 16 720€ Culturelle 8 030€ Sportive 8 030€ Animation	2 380€ Administrative 2 680€ Technique 2 280€ Culturelle 2 380€ Sportive 2 380€ Animation
	3	Chef d'équipe, Chef d'unité administrative	17 480€ Administrative 19 660€ Technique 16 720€ Culturelle 17 480€ Sportive 17 480€ Animation	8 030€ Administrative 13 760€ Technique 16 720€ Culturelle 8 030€ Sportive 8 030€ Animation	2 380€ Administrative 2 680€ Technique 2 280€ Culturelle 2 380€ Sportive 2 380€ Animation
	4	Fonctions de pilotage	16 015€ Administrative 18 580€ Technique 14 960€ Culturelle 16 015€ Sportive 16 015€ Animation	7 220€ Administrative 13 005€ Technique 14 960€ Culturelle 7 220€ Sportive 7 220€ Animation	2 185€ Administrative 2 535€ Technique 2 040€ Culturelle 2 185€ Sportive 2 185€ Animation
	5	Autres fonctions	14 650 € Administrative 17 500€ Technique 14 960€ Culturelle 14 650 € Sportive 14 650 € Animation	6 670€ Administrative 12 250€ Technique 14 960€ Culturelle 6 670€ Sportive 6 670€ Animation	1 995€ Administrative 2 385€ Technique 2 040€ Culturelle 1 995€ Sportive 1 995€ Animation

<b>C</b>	1	Chef de service (agent de maîtrise)	11 340€ Technique	7 090€ Technique	1 260€ Technique
	2	Adjoint au chef de service	11 340€ Administrative 11 340€ Technique 11 340€ Culturelle 11 340€ Sportive 11 340€ Animation	7 090€ Administrative 7 090€ Technique 7 090€ Culturelle 7 090€ Sportive 7 090€ Animation	1 260€ Administrative 1 260€ Technique 1 260€ Culturelle 1 260€ Sportive 1 260€ Animation
	3	Chef d'équipe, Chef d'unité administrative	11 340€ Administrative 11 340€ Technique 11 340€ Culturelle 11 340€ Sportive 11 340€ Animation	7 090€ Administrative 7 090€ Technique 7 090€ Culturelle 7 090€ Sportive 7 090€ Animation	1 260€ Administrative 1 260€ Technique 1 260€ Culturelle 1 260€ Sportive 1 260€ Animation
	4	Adjoint au chef d'équipe	11 340€ Administrative 11 340€ Technique 11 340€ Culturelle 11 340€ Sportive 11 340€ Animation	7 090€ Administrative 7 090€ Technique 7 090€ Culturelle 7 090€ Sportive 7 090€ Animation	1 260€ Administrative 1 260€ Technique 1 260€ Culturelle 1 260€ Sportive 1 260€ Animation
	5	Chef de secteur	11 340€ Administrative 11 340€ Technique 11 340€ Culturelle 11 340€ Sportive 11 340€ Animation	7 090€ Administrative 7 090€ Technique 7 090€ Culturelle 7 090€ Sportive 7 090€ Animation	1 260€ Administrative 1 260€ Technique 1 260€ Culturelle 1 260€ Sportive 1 260€ Animation
	6	Autres fonctions	10 800€ Administrative 10 800€ Technique 10 800€ Culturelle 10 800€ Sportive 10 800€ Animation	6 750€ Administrative 6 750€ Technique 6 750€ Culturelle 6 750€ Sportive 6 750€ Animation	1 200€ Administrative 1 200€ Technique 1 200€ Culturelle 1 200€ Sportive 1 200€ Animation

(\*) Cadre d'emplois des directeurs d'établissement d'enseignement artistique

## **IX. Modalités et périodicité de versement du régime indemnitaire**

### **a) L'indemnité liée aux fonctions, sujétions et à l'expertise (IFSE)**

Elle est versée mensuellement. Son montant est proratisé au vu de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou sur un emploi à temps non complet.

La nouvelle IFSE prend effet au 1er juillet 2024. Une note de l'autorité territoriale précise les modalités d'attribution. Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

### **b) Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel au plus tard le 30 juin de l'année N+1. Il est tenu compte du temps de travail de l'agent, et de la durée de présence de l'agent au cours de la période de référence du 1er janvier au 31 décembre de l'année N.

Le complément indemnitaire annuel sera versé à compter de l'année 2025 selon des conditions et modalités déterminées par une note de l'autorité territoriale.

## **X. Cumul**

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- Les avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, ...).

