

Annexe RIFSEEP adoptée le 16/06/2023
relative au régime indemnitaire versé aux agents du Département de l'Ardèche

Article 1 : Dispositions générales

1.1 Bénéficiaires

- Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :
 - Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
 - Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet et à temps partiel
 - Les collaborateurs de groupe politique (recrutés au titre de l'article 110-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984), dans la limite des enveloppes affectées aux groupes politiques

- Ne bénéficient pas des dispositions prévues dans la présente délibération :
 - Les agents de droit privé (apprentis, emplois aidés, etc...)
 - Les collaborateurs de cabinet dont les modalités de rémunération sont prévues par les dispositions du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales
 - Les agents vacataires
 - Les assistants familiaux
 - Les agents du foyer de l'enfance

1.2 Modalités d'attribution individuelle

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

1.3 Modalités de cumul

Le RIFSEEP est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut pas se cumuler avec les primes et indemnités suivantes :

- La prime de fonction et de résultats (P.F.R)
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.)
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.)
- La prime de service et de rendement (P.S.R.)
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.)
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- L'indemnité spéciale
- L'indemnité de technicité
- L'indemnité de risque et de sujétion spéciale
- L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires
- L'indemnité scientifique

- L'indemnité de sujétion des conseillers des activités physiques et sportives

En revanche, le RIFSEEP/régime indemnitaire se cumule avec :

- ✓ Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la garantie individuelle du pouvoir d'achat
- ✓ L'indemnité compensatrice de la CSG
- ✓ Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires, l'indemnité d'astreinte, l'indemnité de permanence, l'indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés, l'indemnité de sujétion horaire ...)
- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- ✓ L'indemnité de responsabilité versée aux agents occupant un emploi de direction générale des services

La NBI n'étant pas un élément du régime indemnitaire, elle se cumule avec le RIFSEEP.

1.4 Modalités de maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur

- A la mise en place de la délibération (indemnité de garantie) :

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, au moyen d'une indemnité de garantie, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place de l'actuelle délibération. L'indemnité de garantie est réduite à due concurrence des éventuelles augmentations du régime indemnitaire de l'agent, jusqu'à extinction.

- Après la mise en place de la délibération :

- ✓ **En cas de mobilité pour raisons de santé (reclassement pour inaptitude physique) :**

Lorsque l'agent a été déclaré inapte de façon totale et définitive à l'exercice de ses fonctions et que l'aménagement de son poste n'a pas pu aboutir, il est reclassé dans un autre emploi ou cadre d'emplois. Il conserve, à titre individuel, le montant de son régime indemnitaire antérieur à condition que celui-ci soit plus favorable sur toute la durée du détachement précédant son intégration dans son nouveau cadre d'emplois.

- ✓ **En cas de mobilité dans l'intérêt du service ou de réorganisation :**

Pour les agents relevant de la catégorie A, le montant du régime indemnitaire antérieur est conservé à titre individuel pendant 36 mois. A l'issue de ce délai, l'agent perçoit le régime indemnitaire correspondant à son nouveau groupe de fonctions même si celui-ci s'avère inférieur.

Pour les agents relevant de la catégorie B et C, le montant du régime indemnitaire antérieur est conservé à condition que celui-ci soit plus favorable.

Article 2 : Dispositions propres à l'IFSE et au régime indemnitaire fixe

Il est instauré au profit des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP **une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel de l'agent.

2.1. Détermination de l'IFSE

L'IFSE est fixée individuellement pour chaque agent en référence :

- ✓ Aux missions exercées permettant une affectation dans un groupe de fonctions
- ✓ À son cadre d'emplois,

- ✓ A son grade pour les catégories A et les catégories B,
- ✓ À son expérience professionnelle,
- ✓ A une fonction individuelle spécifique (liste des fonctions individuelles spécifiques en annexe 2)

- La définition des groupes de fonctions au regard des missions exercées

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes (cf. annexe 1_1 ci-jointe) au regard des critères professionnels suivants, appréciées selon les missions exercées :

- 1° Fonctions d'encadrement (hiérarchique ou fonctionnel), de coordination, de pilotage ou de conception
- 2° Technicité, expertise (1^{er} ou 2nd niveau), expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- La prise en compte du cadre d'emplois de l'agent
- La prise en compte du grade de l'agent

Pour les catégories A (hors membres de la direction générale) et B, il existe 2 paliers correspondant à un montant de l'IFSE différent. L'agent qui remplit la condition bénéficie du montant de l'IFSE indiqué au palier 1 :

- Nomination dans le deuxième grade du cadre d'emplois pour les agents appartenant à la catégorie A (« principalat »). *Exemple catégorie A : attaché principal*
- Nomination dans le dernier grade du cadre d'emplois pour les agents de catégorie B
Exemple : technicien principal 1ère classe ou rédacteur principal 1ère classe

A défaut, il se voit attribué le montant de l'IFSE du palier 2.

Pour les catégories C, il est instauré un palier unique par cadre d'emplois dans le groupe de fonctions.

- La prise de son expérience professionnelle

L'IFSE peut faire l'objet d'une majoration afin de prendre en compte l'expérience professionnelle.

- La prise en compte des fonctions spécifiques

L'IFSE fonctions spécifiques est versé à tous les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant des fonctions individuelles spécifiques précisées en annexe 2.

2.2 L'intérim montant

L'intérim montant consiste pour l'agent à assurer temporairement les fonctions de son supérieur hiérarchique direct. Cette disposition n'est applicable que pour les fonctions d'encadrement hiérarchique. Il est formalisé dans le cadre d'un arrêté individuel.

- ✓ Dans les autres cas, l'intérim est rémunéré de la façon suivante :

- **Agents des collègues** (intérim de la fonction de chef de cuisine ou de chef d'équipe)

Cet intérim donne lieu, sans délai et pendant toute la durée de l'intérim, en complément de l'IFSE de l'agent, au versement de la moitié de l'IFSE correspondant au groupe fonction dans lequel l'agent serait classé s'il exerçait à titre permanent lesdites fonctions.

- **Agents assurant l'intérim sur des fonctions d'encadrement**

Cet intérim donne lieu à compter du 1^{er} jour du troisième mois (soit 2 mois échus) et pour toute la durée de l'intérim, en complément de l'IFSE de l'agent, au versement de la moitié de l'IFSE correspondant au groupe fonctionnel dans lequel l'agent serait classé s'il exerçait à titre permanent lesdites fonctions.

- ✓ L'intérim n'est pas rémunéré dans les cas suivants :
- Intérim descendant : *remplacement d'un agent absent par le chef de service*
- Intérim horizontal : *remplacement d'un agent absent par ses collègues*

2.4 Montants

Le nombre des groupes de fonctions ainsi que les montants planchers applicables sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

Les montants d'IFSE indiqués à l'annexe 1 pour chaque groupe de fonctions sont des montants planchers (IFSE socle palier 1 et palier 2) c'est-à-dire qu'il s'agit des montants minimaux versés par la collectivité.

Le montant de l'IFSE socle (palier 1 et palier 2) visé à l'annexe 1 peut faire l'objet d'une revalorisation afin de tenir compte de l'expérience professionnelle et de l'expertise au moyen d'une IFSE complémentaire déterminée par arrêté individuel, dans la limite des montants annuels plafond de l'IFSE règlementairement fixés par arrêté ministériel.

Le nombre des groupes de fonctions ainsi que le montant applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions règlementaires en vigueur.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient du même montant que les agents non logés car ils sont soumis à des sujétions spéciales en termes de temps de travail. Les agents sur emploi fonctionnel bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient du même montant que les agents non logés car ils sont déjà soumis à une fiscalisation pour avantage en nature.

2.5 Modalités de versement

2.5.1 Les modalités de versement de l'IFSE

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement, etc.

En cas d'absence, l'IFSE est modulée de la façon suivante :

- 1° En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption et de congé paternité
→ l'IFSE est maintenue intégralement
- 2° En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail
→ l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
- 3° En cas de congé longue maladie, longue durée et grave maladie
→ l'IFSE n'est pas versée
- 4° En cas de disponibilité d'office pour raisons de santé
→ l'IFSE n'est pas versée
- 5° En cas de grève
→ l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement, ce qui suppose donc qu'une heure de grève déclarée sur un mois impactera l'IFSE de 1/151.67.

2.5.2 Les modalités de versement de l'IFSE fonctions individuelles spécifiques formateur interne

L'IFSE fonction individuelles spécifiques formateur interne fait l'objet d'un versement annuel et non proratisé (rémunération à l'acte).

2.6 Conditions de réexamen

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fait l'objet d'un réexamen général tous les 3 ans.

Par ailleurs, le montant individuel fait l'objet d'un réexamen :

- ✓ en cas de changement de fonction, suite à une mobilité classique ou suite à une mobilité dans l'intérêt du service dans les conditions définies à l'article 1.4
- ✓ en cas de changement de cadre d'emplois ou de grade dans les conditions définies à l'article 2.1
- ✓ pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise-

Article 3 : Dispositions propres au CIA ou à des majorations de primes

Il est instauré un complément indemnitaire annuel (CIA) au bénéfice des agents remplissant les conditions des articles 3.1, 3.2, 3.3-

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

3.1 CIA « faisant fonction »

Le CIA « faisant fonction » est versé aux agents titulaires de catégorie C ou B exerçant des fonctions relevant d'un cadre d'emploi de catégorie B ou A.

✓ Montants

Le montant du CIA/majoration de prime « faisant fonction » correspond à la moitié de la différence de l'IFSE/des primes du groupe fonctionnel dans lequel l'agent serait classé s'il relevait d'un cadre d'emploi de catégorie B.

Exemple:

Agent classé en groupe fonction C2 (expertise 1er niveau Cat C) qui fait fonction de B4 (expertise 1er niveau Cat B)

C2 filière adm = 4150 → B4 filière adm palier 2 = 5000

CIA faisant fonction = $\frac{5000 - 4150}{2} = 425$ euros

✓ Critères d'attribution

- Fiche de poste calibrée grade cible catégorie B pour les agents de catégorie C, ou A pour les agents de catégorie B
- Ancienneté sur le poste d'au moins 24 mois
- Maîtrise du poste par l'agent (autonomie dans l'exercice des fonctions/ prise d'initiative/ force de propositions)
- Agent inscrit dans le passage des concours de catégorie B ou A

✓ Modalités attribution

- Application en N+1 de la demande sous réserve que l'agent remplisse les critères d'attribution et de l'avis favorable et motivé de son supérieur hiérarchique
- Visa de la Direction des ressources humaines et de la Direction générale

3.2. CIA « membres de la direction générale »

Ce CIA est versé aux agents titulaires et contractuels de droit public occupant un emploi au sein de la direction générale du Département (cf. annexe 3).

✓ Montants

Le montant du CIA correspond à 30%, 60% ou 100% du montant plafond annuel déterminé à l'annexe 3, soit 3500 euros. Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail effectif.

✓ Critères de l'engagement professionnel et de la manière de servir

L'octroi du CIA est lié à la réalisation des objectifs fixés annuellement au moment de l'entretien professionnel.

L'engagement professionnel et la manière de servir s'apprécient sur la base des critères suivants :

- Participation à la définition et à la mise en œuvre du projet stratégique de la collectivité
- Impulsion et portage des projets transversaux à forts enjeux politiques
- Participation au collectif de direction générale
- Mobilisation et animation des équipes de directions
- Pilotage de la stratégie de gestion et d'optimisation des ressources
- Attention portée à l'amélioration des conditions de travail des agents

3.3. CIA « directeurs »

Ce CIA est versé aux agents ayant la responsabilité d'une direction en complément de l'application du forfait jour selon les modalités suivantes :

✓ Montants

Le montant du CIA correspond à 30%, 60% ou 100% du montant plafond annuel déterminé à l'annexe 3, soit 2 000 €. Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail effectif.

✓ Critères de l'engagement professionnel et de la manière de servir

L'octroi du CIA est lié à la réalisation des objectifs fixés annuellement au moment de l'entretien professionnel.

L'engagement professionnel et la manière de service s'apprécient sur la base des critères suivants :

- Proposition et mise en œuvre de la stratégie de la politique assurée par la Direction
- Impulsion et pilotage des projets portés par la Direction
- Participation au collectif d'encadrement supérieur de la collectivité
- Implication dans les projets transversaux de la collectivité
- Mobilisation et animation des équipes de la Direction
- Contribution à la stratégie de gestion et d'optimisation des ressources
- Attention portée à l'amélioration des conditions de travail des agents

3.5. Modalités de versement

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une fraction sur la base de l'entretien professionnel annuel.

Article 4 : Date d'effet

La présente délibération prendra effet à compter du 1^{er} septembre 2023. La mise en œuvre du prochain réexamen général des montants annuels de l'IFSE interviendra en septembre 2026.

La présente délibération annule et remplace les délibérations relatives au régime indemnitaire antérieures. Les dispositions de cette délibération pourront être modifiées sans avis préalable du comité social territorial

dès lors qu'il s'agit d'intégrer des mesures nationales d'application ou dès lors que l'esprit des dispositions n'est pas modifié (reformulation, explicitations).

Article 5 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget primitif chaque année.

Groupes de fonctions et montants plancher de l'IFSE (IFSE socle)

GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS	FILIERE	CADRE D'EMPLOIS	PALIER 2	PALIER 1
A1	DGS	Membre de la direction générale	Tous cadres d'emplois	41 650 €	
A2	DGA	Membre de la direction générale	Tous cadres d'emploi	25 100 €	
A3	Directeur	Filière administrative	Administrateurs	19 000 €	20 000 €
			Attachés	12 000 €	13 300 €
		Filière culturelle	Conservateurs du patrimoine	12 000 €	13 300 €
			Conservateurs de bibliothèque	12 000 €	13 300 €
			Bibliothécaires	12 000 €	13 300 €
			Attachés de conservation du patrimoine	12 000 €	13 300 €
		Filière médico-sociale	Médecins	17 500 €	18 500 €
		Filière sociale	Assistants socio-éducatifs	12 000 €	13 300 €
			Conseillers socio-éducatifs	12 000 €	13 300 €
		Filière technique	Ingénieurs en chef	19 000 €	20 000 €
Ingénieurs	17 500 €		18 500 €		
A4	Directeur adjoint, Responsable d'équipement départemental	Filière administrative	Administrateurs	16 700 €	17 500 €
			Attachés	10 500 €	11 500 €
		Filière culturelle	Conservateurs du patrimoine	10 500 €	11 500 €
			Conservateurs de bibliothèque	10 500 €	11 500 €
			Bibliothécaires	10 500 €	11 500 €
			Attachés de conservation du patrimoine	10 500 €	11 500 €
		Filière médico-sociale	Cadres de santé	10 500 €	11 500 €
			Médecins	16 700 €	17 500 €
		Filière sociale	Assistants socio-éducatifs	10 500 €	11 500 €
			Conseillers socio-éducatif	10 500 €	11 500 €
		Filière technique	Ingénieurs en chef	17 600€	18 000 €
			Ingénieurs	16 700 €	17 500 €

A5	Chef de service, Responsable de territoire adjoint	Filière administrative	Attachés	9 500 €	10 500 €
		Filière culturelle	Attachés de conservation du patrimoine	9 500 €	10 500 €
			Bibliothécaires	9 500 €	10 500 €
		Filière médico- sociale	Cadres de santé	9 500 €	10 500 €
			Infirmières en soins généraux	9 500 €	10 500 €
			Médecins	15 700€	16 700 €
			Puéricultrices	9 500 €	10 500 €
		Filière sociale	Sages-Femmes	9 500 €	10 500 €
			Assistants socio-éducatifs	9 500 €	10 500 €
Filière sportive	Conseillers socio-éducatifs	9 500 €	10 500 €		
	Conseillers des activités physiques et sportives	9 500 €	10 500 €		
Filière technique	Ingénieurs	15 700 €	16 700 €		
A6	Adjoint au chef de service de catégorie A	Filière administrative	Attachés	7 500 €	8 100 €
		Filière culturelle	Attachés de conservation du patrimoine	7 500 €	8 100 €
			Bibliothécaire	7 500 €	8 100 €
		Filière médico- sociale	Cadres de santé	7 500 €	8 100 €
			Infirmières en soins généraux	7 500 €	8 100 €
			Puéricultrices	7 500 €	8 100 €
		Filière sociale	Sages-Femmes	7 500 €	8 100 €
			Assistants socio-éducatifs	7 500 €	8 100 €
		Filière sportive	Conseillers socio-éducatifs	7 500 €	8 100 €
Conseillers des activités physiques et sportives	7 500 €		8 100 €		
Filière technique	Ingénieurs	13 500 €	14 000 €		
A7	Chargé de mission / Fonctions d'expert	Filière administrative	Attachés	6 000 €	7 490 €
		Filière culturelle	Attaches de conservation du patrimoine et des bibliothèques	6 000 €	7 490 €
			Bibliothécaires	6 000 €	7 490 €
		Filière médico- sociale	Cadres de santé	6 000 €	7 490 €
			Infirmières en soins généraux	6 000 €	7 490 €
			Puéricultrices	6 000 €	7 490 €
			Psychologues	6 000 €	7 490 €
		Filière sociale	Sages-Femmes	6 000 €	7 490 €
			Assistants socio-éducatifs	6 000 €	7 490 €
	Filière sportive	Conseillers socio-éducatifs	6 000 €	7 490 €	
Conseillers des activités physiques et sportives		6 000 €	7 490 €		
Filière technique	Ingénieurs	12 500 €	13 500 €		
Ergothérapeute	Filière médico- sociale	Pédicure- Podologues, Ergothérapeutes, Orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale	6 000 €	7 490 €	
A 8	Travailleur social	Filière sociale	Assistants socio-éducatifs	5 000 €	6 000 €
			Conseillers socio-éducatifs	5 000 €	6 000 €

GRUPE DE FONCTIONS	LIBELLE DE GROUPES DE FONCTIONS	FILIERE	CADRE D'EMPLOIS	PALIER 2	PALIER 1
B1	Chef de service de catégorie B	Filière administrative	Rédacteurs	7 900 €	10 000 €
		Filière culturelle	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	7 900 €	10 000 €
		Filière sportive	Educateur des activités physiques et sportives	7 900 €	10 000 €
		Filière technique	Techniciens	9 600 €	10 000 €
B2	Encadrement hiérarchique intermédiaire	Filière administrative	Rédacteurs	7 200 €	7 600 €
		Filière culturelle	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	7 200 €	7 600 €
		Filière sportive	Educateur des activités physiques et sportives	7 200 €	7 600 €
		Filière technique	Techniciens	9 210 €	9 610 €
B3	Encadrement fonctionnel	Filière administrative	Rédacteurs	6 500 €	7 100 €
		Filière culturelle	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	6 500 €	7 100 €
		Filière sportive	Educateur des activités physiques sportives	6 500 €	7 100 €
		Filière technique	Techniciens	8 300 €	9 410 €
B4	Expertise premier niveau de catégorie B	Filière administrative	Rédacteurs	6 100 €	6 450 €
		Filière culturelle	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	6 100 €	6 450 €
		Filière médico-sociale	Infirmiers (en voie d'extinction)	6 100 €	6 450 €
			Techniciens paramédicaux	6 100 €	6 450 €
		Filière sociale	Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	6 100 €	6 450 €
		Filière sportive	Éducateurs des activités physiques et sportives	6 100 €	6 450 €
Filière technique	Techniciens	8 100 €	9 210 €		
B5	Encadrement hiérarchique de proximité	Filière technique	Techniciens	6 000 €	7 000 €
B6	Expertise deuxième niveau de catégorie B	Filière administrative	Rédacteurs	5 670 €	5 800 €
		Filière culturelle	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques et des bibliothèques	5 670 €	5 800 €
		Filière sportive	Éducateurs des activités physiques et sportives	5 670 €	5 800 €
		Filière technique	Techniciens	5 670 €	5 800 €

GROUPE DE FONCTIONS	LIBELLE DES GROUPE DE FONCTIONS	FILIERE	CADRE D'EMPLOIS	PALIER 1
C1	Encadrement hiérarchique	Filière technique	Agents de maîtrise	5 670 €
			Adjoints techniques	5 600 €
C2	Expertise premier niveau ou Encadrement fonctionnel	Filière administrative	Adjoints administratifs	5 300€
		Filière culturelle	Adjoints du patrimoine	
		Filière médico-sociale	Auxiliaires de puériculture	
		Filière technique	Agents de maîtrise	
Adjoints techniques				
C3	Expertise deuxième niveau de catégorie C	Filière administrative	Adjoints administratifs	5 100€
		Filière culturelle	Adjoints du patrimoine	
		Filière technique	Agents de maîtrise	
			Adjoints techniques	

L'affectation des fonctions est indicative et non exhaustive. La GPEEC et les ajustements organisationnels des Directions sont susceptibles de faire évoluer la répartition des fonctions au sein des groupes fonctions.

Groupes fonctionnels	Fonctions
C3 : Expertise 2^{ème} niveau	Agent d'accueil, Agent d'intendance Agent d'entretien, Agent polyvalent Aide de cuisine, AEER, Agent des bibliothèques Secrétaire, Assistant administratif, Secrétaire de pôle, Secrétaire de dispositifs, Chauffeur du cabinet
C2 : Expertise 1^{er} niveau Encadrement fonctionnel Coordination d'une équipe	Assistant de direction, agent d'accueil MUSEAL Assistant de gestion admin/dispositif social Mécanicien, Agent de maintenance Forestier sapeur, Assistant comptable/Comptable Animateur du patrimoine, Second de cuisine Dessinateur/Projeteur, Opérateur GDP Responsable de pôle, d'équipe, de cuisine Chef de chantier, Magasinier, Assistant de coordonnateur route
C1 : Encadrement hiérarchique	Chef de cuisine Collège, REERA, Chef d'unité Chef d'équipe Collèges, Chef d'équipe d'ateliers
B6 : Expertise 2^{ème} niveau	Assistant de direction, Secrétaire de pôle Secrétaire de dispositif, Chargé de gestion de dispositif, Animateur du patrimoine, Médiateur culturel, Coordonnateur culturel, Référent de secteur BD Dessinateur/Projeteur, Opérateur GDP, Technicien Entretien d'Exploitation, assistant archiviste, agents des bibliothèques, Mécanicien, Chauffeur du cabinet
B5 : Encadrement hiérarchique de proximité Coordination	REER A, coordinateur technique *
B4 : Expertise 1^{er} niveau	Technicien de laboratoire, Chargé d'opération routière/bât., Administrateur système/réseau, Chargé de gestion/analyse (achat, paie, formation, juridique), Contrôleur de gestion/Auditeur, assistant de direction DTAS, assistante DG et Cab, conseiller en prévention, Archiviste, Bibliothécaire, Secrétaire coordinatrice, animateur local d'insertion, accompagnateur emploi,
B3 : Encadrement hiérarchique intermédiaire Encadrement petites unités de travail d'ingénierie Encadrement fonctionnel	Chef d'unité administrative, bureaux d'étude, chef GDP, Chargé de domaine, Responsable de pôle 2, Responsable base de Salavas, Responsable de cuisine collège, Responsable d'équipe collège, Responsable atelier mécanique, Coordinateur entretien exploitation routière
B2 : REER, adjoint au chef de service	REER, Adjoint au chef de service, Responsable de pôle 1
B1 : Chef de service	Chef de service, Responsable de territoire adjoint
A8 : Travailleur social	Assistant socio-éducatif, Educateur de jeunes enfants, Gestionnaire de cas MAIA, Conseillère conjugale
A7 : Chargée de mission/Expert	Chargé de mission, Chargé d'études, Psychologue Contrôleur de gestion/Auditeur, Psychologue, Chargé d'opération Bât., Chargé de domaine, Archéologue, Attaché de presse, Coordonnateur de secteur BD, Médecin
A6 : Adjoint au chef de service	Adjoint au chef de service, Responsable de domaine AD
A5 : Chef de service	Chef de service, Responsable de territoire adjoint, Responsable de Muséal, Médecin expert
A4 : Directeur adjoint	Directeur adjoint, Directeur de territoire route Responsable d'équipement à rayonnement départemental
A3 : Directeur	Directeur
A2 : DGA	Directeur général adjoint
A1 : DGS	Directeur général des services

*Les fonctions appartenant au groupe fonction B5 sont classées en groupe B4 dans l'attente de l'adoption d'un montant pour ce groupe fonction.

IFSE FONCTIONS INDIVIDUELLES SPECIFIQUES

Fonctions individuelles spécifiques	Critères	Montants annuels max (au forfait)	Montants annuels max (à l'acte)	Versement
Tuteur	Stage supérieur à 2 mois, contrat aidé, apprenti, agent en reclassement. Non cumulable avec une NBI portant sur le même objet.	1080 € (proratisé)		Mensuel
Assistant de prévention	Assistance et conseil de l'autorité territoriale dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en œuvre d'une politique de prévention : - participer à la démarche d'évaluation des risques et à l'analyse des accidents de travail - participer aux rencontres du réseau des AP et aux travaux du CHSCT - accompagner l'ACFI dans le cadre des visites d'inspection contribuer à la tenue des registres SST	420€		Mensuel
Personnels de première intervention	Serre-file et Guide file	150 €		Mensuel
Régisseur titulaire	Régisseur principal, intérimaire et suppléant (proratisé à la durée de l'intérim ou de la suppléance).	420 €		Mensuel
Mandataire/régisseur suppléant	Les mandataires simples ne sont pas concernés	72€		Mensuel
Agent contractuel exerçant des fonctions éligibles à la NBI	Agents contractuels non éligibles à la NBI	équivalent au montant total de la NBI		Mensuel
Agent titulaire mobile/ volants	Pour les agents changeant régulièrement d'affectation (matérialisé dans la fiche de poste)	420 €		Mensuel
Formateur interne	100€ par jour dans la limite de 15 jours/an		1500 €	Annuel

CIA MEMBRES DE LA DIRECTION GENERALE ET DIRECTEURS

GROUPE DE FONCTIONS	FILIERE	CADRE D'EMPLOIS	Niveau 1 30%	Niveau 2 60%	Niveau 3 100%
A1 DGS	Membre de la Direction Générale	Tous cadres d'emplois	1050	2100	3500
A2 DGA					
A3 Directeur	Toutes filières	Tous cadres d'emplois	600	1200	2000