

Département  
**D'EURE ET LOIR**

ARRONDISSEMENT  
      DREUX      

Caisse des Ecoles  
VERNOUILLET



**BUDGET :**  
**CAISSE DES ECOLES**

**OBJET :**  
Mise à jour des  
groupes et plafonds  
du RIFSEEP

**Date de la  
convocation  
du Conseil d'Administration**  
16/01/2023

-----  
  
DG/2023-04

Acte certifié exécutoire après transmission  
aux services préfectoraux  
Publication ou affichage le  
notification le

**09/02/2023**

REPUBLIQUE FRANCAISE  
**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS  
DU  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DE LA CAISSE DES ECOLES**



L'an DEUX MILLE VINGT TROIS, le VINGT-TROIS JANVIER à 16H30, le Conseil d'Administration, légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie, en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur Damien STEPHO, Président de la Caisse des Ecoles.

Présents : Damien Stépho, Karine Bénabi, Nicole Montigny, Josiane Emond  
Excusés : Lionel Thomas, Gwenaëlle Thomas, Christophe Thomas, Youssef Lamrini  
Assistaient également : Sandrine Harreau, Déborah Gény,

Mme Bénabi a été élue secrétaire.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu le Code général de la fonction publique,  
VU le décret 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er  
alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

...  
VU le décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans  
la fonction publique d'Etat,

...  
VU la délibération du Conseil d'administration du 28 novembre 2017,  
relative à la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des  
Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel  
(RIFSEEP),

\* \* \* \* \*

La ville de Vernouillet mène depuis septembre 2021 un travail sur le  
RIFSEEP pour le rendre plus équitable et motivant pour les collaborateurs.  
Une nouvelle mise à jour vient concrétiser les dernières réflexions.

Il été jugé que les groupes de fonctions définis dans les précédentes  
délibérations étaient mal adaptés à l'organigramme opérationnel actuel de  
la ville de Vernouillet et que les montants définis pour les plafonds créaient  
des incohérences.

\* \* \* \* \*

Pour rappel, le RIFSEEP est divisé en deux indemnités :

- L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions. L'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs.

- Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) est la seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, elle permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fractions. Sont alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au travail collectif.

\* \* \* \* \*

### 1. Redéfinition des groupes de fonctions

Ces indemnités sont liées au poste de l'agent et à son expérience professionnelle, ainsi qu'à ses responsabilités et sa technicité. Enfin, l'exposition à certaines sujétions particulières est aussi prise en compte.

De ce fait, il a été défini plusieurs groupes de fonctions permettant de répartir les agents en fonction de ces critères et de leur grade. Ces groupes sont associés à des fourchettes de montants pour les rémunérations liées à l'IFSE et le CIA. En fonction de la filière de l'agent les montants sont également différents.

A noter que la collectivité avait créé un 3<sup>e</sup> groupe de fonctions pour la catégorie C, cela n'apporte pas grand-chose et complexifie la lecture des groupes, il est donc décidé de le supprimer en fusionnant les anciens groupe C1 et C2 au sein du groupe C1.

Il est donc proposé de définir les groupes de la manière suivante :

CATEGORIE	GROUPE	DESCRIPTIF	TYPES DE POSTES
A	A1	encadrement supérieur et pilotage des politiques publiques	emploi fonctionnel, DGS, DGA et Directeur de Pôle
	A2	encadrement d'une direction ou d'un service à forte responsabilité budgétaire ou nécessitant une technicité particulière et responsabilité générale	Directeur ou chef de service
	A3	encadrement d'une direction ou d'un service d'au moins 5 agents ou avec un budget supérieur à 1 M€ ou nécessitant une technicité particulière	Directeur ou chef de service
	A4	coordination opérationnelle ou pilotage de projets	Chef de service sans encadrement ou encadrement inférieur à 5 agents, encadrement d'équipe ou de secteur, chargé de mission ou expert
B	B1	encadrement d'une direction ou d'un service d'au moins 5 agents et technicité particulière ou responsabilité sur un budget conséquent	Directeur ou chef de service
	B2	encadrement intermédiaire et responsabilité particulière	Responsable d'équipes, fonction de coordination ou de pilotage, expertise
	B3	technicité ou expertise particulière	Sans encadrement
C	C1	encadrement ou technicité particulière	Chef d'équipe, chef de secteur Expert (gestionnaire RH, finance, marchés publics, urbanisme, politiques contractuelles, dessinateur, état-civil, surveillant de travaux, référent...)
	C2	fonctions opérationnelles	Animateur, ATSEM, agents d'entretien, jardiniers, agents de voirie, agents de manutention, fontainiers, agents de propreté, electricien, mecanicien, peintre, menuisier, couvreur, plombier, maçon, soudeur, serrurier, chauffeur, régisseur, agent administratif, agent de maintenance, agent polyvalent, agent d'accueil, secrétaire, médiateur, appariteur, agent de restauration, agent d'entretien...

\* \* \* \* \*

### Redéfinition du plafond de l'IFSE

Nous avons réfléchi à la différence entre poste et grade et avons identifié des incohérences qui faisaient qu'un agent de grade inférieur dont les responsabilités étaient importantes était défavorisé.

Un Directeur de services de catégorie B ne peut logiquement pas prétendre à moins qu'un chargé de mission de catégorie A.

De même, un agent spécialisé ou encadrant de grade C ne doit pas prétendre à un montant inférieur à celui d'un agent de grade B, mais sans expertise particulière ou encadrement.

De plus un certain nombre de groupes étaient incohérents dans les filières autres qu'administrative et technique, nous les avons ajustés et intégrés à un tableau synthétique.



Pour l'IFSE annuelle maximale, il est donc proposé d'appliquer les montants suivants :

I F S E						
Catégorie	Filières	Cadre d'Emplois	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
A	Administrative	Attachés	36 210 €	32 130 €	25 500 €	20 400 €
	Technique	Ingénieurs	36 210 €	32 130 €	25 500 €	20 400 €
	Sociale	Conseillers socio-éducatifs			25 500 €	20 400 €
		Assistants socio-éducatifs			19 480 €	15 300 €
		Educateurs de jeunes enfants		14 000 €	13 500 €	13 000 €
	Médico-sociale	Puéricultrices / Infirmiers en soins généraux			19 480 €	15 300 €
	Sportive	Conseillers des APS			25 500 €	20 400 €
	Culturelle	Conservateurs de bibliothèques		34 000 €	31 450 €	29 750 €
Attachés de conservation du patrimoine / bibliothécaires				29 750 €	27 200 €	
B	Administrative	Rédacteurs	17 480 €	16 015 €	14 650 €	
	Technique	Techniciens	17 480 €	16 015 €	14 650 €	
	Animation	Animateur	17 480 €	16 015 €	14 650 €	
	Sportive	Educateurs des APS	17 480 €	16 015 €	14 650 €	
	Culturelle	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques		16 720 €	14 980 €	
C	Administrative	Adjoint administratifs	11 340 €	10 440 €		
		Adjoint techniques	11 340 €	10 440 €		
	Technique	Agents de maîtrise	11 340 €	10 440 €		
		ATSEM	11 340 €	10 440 €		
	Sociale	Agents sociaux	11 340 €	10 440 €		
		Auxiliaires de puériculture	11 340 €	10 440 €		
	Sportive	Opérateurs des APS	11 340 €	10 440 €		
	Animation	Adjoint d'animation	11 340 €	10 440 €		

Il est entendu que les montants ci-dessus sont des maximums et que seule la cotation présente sur la fiche de poste de l'agent concerné fait foi. Les montants indiqués concernent un agent exerçant à temps complet ; pour les agents exerçant à temps partiel ou sur un emploi à temps non complet ce montant sera proratisé.

L'IFSE est également diminuée en cas d'absence selon les règles de droit commun.

\* \* \* \* \*

## 2. Redéfinition du plafond du CIA

Pour le CIA annuel maximum, il est proposé d'appliquer les montants suivants :

C I A							
Catégorie	Filières	Cadre d'Emplois	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	
A	Administrative	Attachés	6 390 €	5 000 €	3 500 €	2 000 €	
	Technique	Ingénieurs	6 390 €	5 000 €	3 500 €	2 000 €	
	Sociale	Conseillers socio-éducatifs			4 500 €	3 500 €	2 000 €
		Assistants socio-éducatifs			3 440 €	2 000 €	
		Educateurs de jeunes enfants		1 680 €	1 620 €	1 560 €	
	Médico-sociale	Puéricultrices / Infirmiers en soins généraux			3 440 €	2 000 €	
	Sportive	Conseillers des APS		4 500 €	3 500 €	2 000 €	
	Culturelle	Conservateurs de bibliothèques	6 000 €	5 000 €	3 500 €	2 000 €	
Attachés de conservation du patrimoine / bibliothécaires		6 000 €	4 800 €	3 500 €	2 000 €		
B	Administrative	Rédacteurs	2 380 €	2 000 €	1 260 €		
	Technique	Techniciens	2 380 €	2 000 €	1 260 €		
	Animation	Animateur	2 380 €	2 000 €	1 260 €		
	Sportive	Educateurs des APS	2 380 €	2 000 €	1 260 €		
	Culturelle	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	2 280 €	2 000 €	1 260 €		
C	Administrative	Adjoint administratifs	1 260 €	1 160 €			
		Adjoint techniques	1 260 €	1 160 €			
	Technique	Agents de maîtrise	1 260 €	1 160 €			
		ATSEM	1 260 €	1 160 €			
	Sociale	Agents sociaux	1 260 €	1 160 €			
		Auxiliaires de puériculture	1 260 €	1 160 €			
	Sportive	Opérateurs des APS	1 260 €	1 160 €			
	Animation	Adjoint d'animation	1 260 €	1 160 €			

Le versement du CIA est déterminé par application des critères définis et en respect des montants ci-dessus.

Le minimum pour le CIA reste fixé à 0, dans la mesure où celui-ci récompense une implication et une manière de servir ou des actions allant au-delà des missions habituelles de l'agent.

\* \* \* \* \*

### 3. Rappel des critères d'évaluation du CIA

Pour rappel l'évaluation du CIA fait l'objet d'un formulaire spécifique qui a été validé lors du CT du 4 mars 2022.

- L'agent est évalué selon deux séries de critères, un critère performance et un critère comportement. Son évaluateur est son supérieur direct.

CRITERE PERFORMANCE					
Qualité du travail, efficacité et fiabilité	Manque de soin et d'attention, nombreuses erreurs, contrôle indispensable	Travail correct, mais irrégulier, certaines erreurs mais qui restent ponctuelles	Apporte un soin particulier à son travail, qui est rendu avec qualité et régularité, grande autonomie	0 point	1 point
				3 point	
Respect des directives, procédures et règles	Très irrégulier dans l'application de la réglementation ou des procédures	A parfois des difficultés à respecter les directives et règles, mais montre de la bonne volonté, reconnaît ses erreurs et cherche toujours à s'améliorer	Respecte, connaît et transmet les directives, procédures et règlement intérieur	0 point	1 point
				3 point	
Esprit d'initiative, force de proposition, optimisation	Aucune initiative ou esprit critique	Essaie de proposer des améliorations et réfléchit à des réponses efficaces quand il rencontre un problème	Prend des initiatives, cherche toujours à améliorer les processus et le travail, propose systématiquement des solutions aux problèmes rencontrés	0 point	1 point
				3 point	
Valorisation d'une ou plusieurs action ou projet individuel et/ou collectif	Aucune ou une très faible participation à un ou des projets, apport minimales à la réussite des actions collectives	Organise son travail pour pouvoir participer aux projets, les résultats de son action sont positifs pour le service	Est moteur dans les projets, même s'il n'en est pas à l'origine, les résultats sont positifs et visibles pour le service et la collectivité	0 point	1 point
				3 point	

CRITERE COMPORTEMENT					
Sens du service public, faire passer l'intérêt général avant le sien	Ne répond pas présent en cas de surcharge, ne se soucie pas des contraintes des autres et de l'intérêt général	Accepte d'aider les autres en cas de demande, s'adapte aux contraintes après demande	Répond spontanément présent en cas de surcharge, transforme les contraintes en opportunités et respecte les valeurs du service public	0 point	1 point
				3 point	
Travail en équipe, relationnel	Travaille de façon individuelle, ne cherche pas à s'intégrer, manque de respect dans sa relation à autrui	Montre de l'aptitude à travailler de façon collaborative et participe à la cohésion du groupe	Travaille de façon collaborative, fait preuve de respect et de diplomatie dans sa relation à autrui, organise la cohésion du groupe	0 point	1 point
				3 point	
Ouverture d'esprit, tolérance, respect des autres	Ne se soucie pas du point de vue des autres, a des idées préconçues sur certains sujets et ne cherche pas à comprendre ses interlocuteurs	Accepte de discuter avec les autres lorsqu'il n'est pas d'accord avec eux, mais remet rarement en cause ses propres décisions	Cherche à comprendre ce que son interlocuteur pense et quelles sont ses valeurs et ses motivations, recherche le compromis et les solutions mutuellement acceptables	0 point	1 point
				3 point	
Leadership, capacité à monter l'exemple et être moteur	Manque d'organisation et / ou de délégation, manque de capacités d'analyse ou de synthèse	Participe à l'animation du groupe mais doit progresser dans sa capacité à montrer l'exemple	Organisé dans ses tâches, dispose de compétences suffisantes pour faire en sorte d'être moteur dans les projets	0 point	1 point
				3 point	

Cette évaluation donne lieu à deux notations sur 12 points.

- Ces notes seront ensuite validées par le Directeur dont dépend l'agent qui harmonisera éventuellement les notes en fonction des autres notations de sa direction, afin d'éviter le biais lié à l'évaluateur direct.
- Les notes ne deviendront définitives qu'après passage en Comité de Direction pour tenir compte des avis extérieurs à la Direction et pour harmoniser les notations entre les Directions.
- Ces deux notations une fois définitives serviront à positionner l'agent dans une matrice de compétences.





- Exemple : un agent en C1, présent à 100% et ayant été absent moins de 7 jours, n'ayant jamais été sanctionné et dont le positionnement dans la matrice donne 8-8 (Zone B) pourra bénéficier du montant théorique suivant :
- $M1 = 1260 \text{ €}$
  - $M2 = 1260 * 100\% = 1260 \text{ €}$
  - $M3 = 1260 * (1-0) * (1-0) = 1260 \text{ €}$
  - $M4 = 1260 * 66\% = 831,60 \text{ €}$
  - Si l'on suppose que la somme des montant calculés en M4 fait 100 000 €, alors :
  - $M5 = 831,6 * 90\,000 / 100\,000 = 748,44 \text{ €}$
  - Ce montant sera au final validé ou modifié par l'autorité territoriale puis versé à l'agent.

Ayant entendu l'exposé de Monsieur Le Président,  
Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration

- **APPROUVENT**, à l'unanimité, la mise à jour des groupes de fonctions et plafonds pour le RIFSEEP.

ET ONT SIGNE les membres présents  
Pour copie certifiée conforme

Le secrétaire de séance



Karine Bénabi



Le Président de la Caisse des Ecoles



Damien STEPHO