



Centre de gestion
de Seine-et-Marne
Fonction Publique Territoriale

EXTRAIT

DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

SÉANCE DU 30 JUIN 2025

DÉLIBÉRATION
N° 25-21

**RH – MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES
FONCTIONS, SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
(RIFSEEP)**

DATE DE CONVOCATION L'an deux mille vingt-cinq, le trente juin à neuf heures trente, s'est réuni en son
siège, le Conseil d'Administration du Centre Départemental de Gestion de Seine-et-
Marne, sous la présidence de Mme Anne THIBAUT, maire d'Arville.
Le 24 juin 2025

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
Mme Anne THIBAUT Maire d'ARVILLE - Présidente	Présente	Mme Isoline GARREAU Maire de DIANT	Excusée
M. Vijay-Damien POIRIER Conseiller municipal Mairie de CESSON	Présent*	/	
M. Mathieu VISKOVIC Maire de NOISIEL – Vice-Président de la Communauté d'agglomération Paris-Vallée de la Marne 1er Vice-président	Présent	M. Pascal FOURNIER Vice-Président du Syndicat mixte COLVATRI	Absent
M. Gérard CHOMONT Maire de CRÉGY-LES-MEAUX - 2 ^{ème} Vice-président	Présent	Mme Gisèle DEVIE Adjointe au Maire de CRÉGY- LES-MEAUX	Absente
M. Jean-François BERGAMINI Maire de CHANGIS-SUR-MARNE	Présent*	/	
Mme Monique BOURDIER Maire de BOULEURS - 3 ^{ème} Vice- président	Présente*	Mme Analia HALLER Adjointe au Maire de ROISSY-EN- BRIE	Excusée
Mme Joëlle VACHER Adjointe au Maire de VERNEUIL L'ÉTANG – Membre du bureau	Présente	Mme Valérie BENARD Conseillère municipale - Mairie de FONTENAY-TRÉSIGNY	Excusée
Mme Nicole VERTENEUILLE Adjointe au Maire de TORCY - Membre du bureau	Présente	Mme Béatrice RIOLET Adjointe au Maire de LA FERTÉ- GAUCHER	Absente

* Assistait à la réunion en visioconférence

** Assistait à la réunion sans pouvoir de vote (titulaire présent)

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
M. Gérard CHANCLUD Maire de LA CHAPELLE-LA-REINE – Secrétaire du bureau	Absent	M. David CHARPENTIER Adjoint au Maire de ESBLY	Présent
M. François BOUCHART Maire de ROISSY-EN-BRIE – Membre du bureau	Pouvoir Mme A. THIBAUT	Mme Françoise SAVY Conseillère municipale – Mairie de COMBS-LA-VILLE	Absente
Mme Nathalie DUTRIAUX Adjointe au Maire CHAUMES-EN-BRIE - Membre du bureau	Présente*	M. Vincent MEVEL Maire de LARCHANT	Absent
M. Bernard JACOTIN Vice-Président de la Communauté d'Agglomération Coulommiers Pays de Brie – Membre du bureau	Excusé	M. Pierre YVROUD Président du Syndicat départemental des énergies de Seine-et-Marne – Maire de LA ROCHETTE	Présent*
Mme Marie-Martine SALLES Adjointe au Maire de COMBS-LA-VILLE	Absente	/	
Mme Nicole BUROT Adjointe au Maire de EVRY-GRÉGY-SUR-YERRES	Excusée	M. Laurent JACQUIN Adjoint au Maire de CLAYE-SOUILLY	Absent
M. Patrick SNAKOWSKI Adjoint au Maire de LONGPERRIER	Absent	M. Jacques DELPORTE Adjoint au Maire de FERRIÈRES-EN-BRIE	Absent
M. Thierry SEGURA Maire de BOISSETTES	Présent*	Mme Martine WESOLOWSKI Conseillère municipale - Mairie de SOLERS	Absente
Mme Céline MICHARD Conseillère municipale - Mairie de ROZAY-EN-BRIE	Présente*	Mme Ornella GUY Conseillère municipale - Mairie de POINCY	Absente
M. Gilles GROSLEVIN Maire de SOLERS – Membre du bureau	Absent	Mme Pascale PRUNET Adjointe au Maire de CHEVRY-COSSIGNY	Absente
M. François RATIER Adjoint au Maire de NANTEAU-SUR-ESSONNE	Présent	M. Serge DURAND Adjoint au Maire de LE MÉE-SUR-SEINE	Absent
M. Julien BOUSSANGE Adjoint au Maire de CLAYE-SOUILLY	Absent	Mme Valérie JACQUENET Conseillère municipale - Mairie de MONTIGNY-SUR-LOING	Absente
Mme Pascale LEVAILLANT Maire de LUMIGNY-NESLES-ORMEAUX - 4 ^{ème} Vice-présidente	Présente Arrivée après le point n°7	Mme Claude RAIMBOURG Adjointe au Maire de DOUÉ	Absente
M. Alain AUBRY Maire du MESNIL-AMELOT	Absent	/	
Mme Ghyslaine COURET Adjointe au Maire de MONTÉVRAIN	Présente*	M. Jacques KECK Adjoint au Maire de CROISSY-BEAUBOURG	Présent***

* Assistait à la réunion en visioconférence

** Assistait à la réunion sans pouvoir de vote (titulaire présent)

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
Mme Eliane FERRER Vice-Présidente de la Communauté de communes de l'Orée de la Brie	Présente	Mme Isabelle PERIGAULT Présidente de la Communauté de communes Val Briard – Maire du PLESSIS-FEUX-AUSSOUX	Absente
Mme Emmanuelle VIELPEAU Adjointe au Maire de MEAUX	Présente*	M. Didier ATTALI Conseiller municipal - Mairie de MEAUX	Absent
Mme Colette BOISSOT Adjointe au Maire de CHELLES	Présente*	Mme Annie FERRI Adjointe au Maire de CHELLES	Absente
Mme Marie-Liesse DUPUY Adjointe au Maire de MELUN	Absente	Mme Monique CELLERIER Adjointe au Maire de MELUN	Absente

* Assistait à la réunion en visioconférence

** Assistait à la réunion sans pouvoir de vote (titulaire présent)

Membres titulaires du Conseil d'Administration	27
Membres suppléants du Conseil d'administration	27
Quorum	14
Présents	8
Présents prenant part au vote	7
Présents en visioconférence	10
Présents en visioconférence prenant part au vote	9
Pouvoirs	5
Votants	21

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Monique BOURDIER

ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA RÉUNION

Mme Chrystel LECLERC	Directrice générale des services
Mme Anne-Claire MÉLOT	Assistante de direction

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

VU :

- Le code général de la fonction publique notamment ses articles L. 712-1, L.712-2, L.714-4 à L.714-13,
- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,
- Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
- Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'État,
- Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

- Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale portant actualisation des équivalences avec la fonction publique d'État des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux,
- Le décret n°2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie,
- 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 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,
- 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 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,
- 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 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,
- L'arrêté du 23 novembre 2022 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022 relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat,
- La circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
- La circulaire NOR RDFS1427139 C 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,
- La circulaire ministérielle du 3 avril 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP,
- La délibération n°22/22 du 19 mai 2022 fixant la strate d'assimilation du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne à une commune de plus de 150 000 habitants,
- La délibération n° 24/25 du 4 juillet 2024 modifiant les modalités d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne,
- L'avis du comité social territorial.

CONSIDÉRANT :

- Qu'il appartient aux membres du Conseil d'administration de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution du régime indemnitaire des agents exerçant leurs fonctions au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne,
- Que, pour mémoire, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose de deux parts :
 - Une Indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
 - Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.
- Qu'en vertu du principe d'équivalence avec la fonction publique d'État, il est possible d'appliquer les montants des plafonds pour chacune des deux parts prévus par les arrêtés des corps d'État, qui tiennent compte du lieu d'exercice des fonctions qui est la région Ile-de-France.

Après en avoir délibéré, À l'unanimité,

DÉCIDE

Article 1

D'approuver comme suit les modifications des plafonds pour chacune des deux parts (IFSE et CIA) du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents exerçant leurs fonctions au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne, localisé en Ile-de-France :

Les bénéficiaires

Les actuelles conditions d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) versé aux agents exerçant leurs fonctions au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne ont été fixées par la délibération n° 24/25 du 4 juillet 2024. Pour rappel, ce régime indemnitaire est mis en place au sein de l'établissement depuis le 1er septembre 2021.

Il est attribué au prorata du temps de travail et du temps de présence dans les effectifs. Sont concernés les fonctionnaires titulaires et stagiaires, affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC à temps complet, à temps non-complet et à temps partiel.

Il est également attribué aux agents contractuels régis par les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (agents contractuels de droit public à l'exclusion des agents de droit privé, des contrats d'apprentissage, des agents vacataires et intérimaires).

Pour mémoire, il se compose de deux parts :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE).
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

En vertu du principe d'équivalence avec la fonction publique d'État, il est proposé d'appliquer les montants des plafonds pour chacune de ces deux parts prévus par les arrêtés des corps d'État, qui tiennent compte du lieu d'exercice des fonctions, qui la région Ile-de-France.

L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, ainsi que la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent. Différents groupes de fonctions sont ainsi définis au regard des critères professionnels suivants :

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

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique, reposant sur :

- L'élargissement des compétences.
- L'approfondissement des savoirs.
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Détermination des groupes de fonctions

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne est assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants et peut ainsi disposer d'un emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) ayant pour mission de diriger, sous l'autorité de la Présidente, l'ensemble des services, d'en coordonner l'organisation, de contribuer à la définition des orientations de l'établissement, ainsi qu'à l'élaboration d'un projet d'établissement.

L'établissement peut également disposer de directeur(s) général(aux) adjoint(s) (DGA) chargé(s) de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS dans ses différentes missions. Ces emplois peuvent être pourvus réglementairement par un agent public de catégorie A.

Les groupes de fonctions et les montants plafonnés annuels correspondant sont fixés comme suit et tiennent compte de :

- Une capacité à piloter et prendre des décisions dans un environnement complexe.
- Des connaissances de l'environnement institutionnel et des processus décisionnels territoriaux.
- Une maîtrise de la réglementation juridique et financière des collectivités locales.
- Une capacité à manager le changement.
- Des qualités relationnelles et rédactionnelles.
- Un engagement et une grande disponibilité.

Emplois de direction		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Direction générale des services assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	63 000 euros
Groupe 2	Direction générale adjointe assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	57 200 euros

Pour les agents relevant de la catégorie A, l'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Un management stratégique et organisationnel.
- Une capacité à arbitrer et prendre des décisions.
- Des connaissances multi-domaines.
- Une polyvalence et une grande disponibilité.

Catégorie A		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
A1	Direction de service ou de pôle	40 290 euros
A2	Responsable de service, de pôle ou de mission	35 700 euros

A3	Adjoint(e) direction, pôle, service ou mission, médecin du travail, ...	27 540 euros
A4	Chargé(e) de mission, chargé(e) d'études, chargé(e) ou chef de projet, référent(e), coordinateur(trice), conseiller(e) ou consultant(e) avec une expertise juridique ou financière, spécialiste en santé et sécurité au travail, ...	22 030 euros

Pour les agents relevant de la catégorie B, l'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Un encadrement d'équipe.
- Une technicité dans le domaine requis.
- Une disponibilité régulière.
- Une responsabilité de coordination.
- Une diversité des tâches ou des projets.
- Une polyvalence.

Catégorie B		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
B1	Responsable d'une direction ou d'un service dans le domaine des ressources humaines, des finances, juridique, ...	19 660 euros
B2	Adjoint(e) au responsable d'une direction ou d'un service, assistant(e) de direction, chargé(e) ou chef de projet, référent(e), coordinateur(trice) ou conseiller(ère) avec une expertise juridique ou financière, ...	17 930 euros
B3	Gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut, chargé(e) de mission, conseiller(ère), consultant(e), technicien(ne) informatique, chargé(e) ou chef de projet d'un domaine d'intervention de l'établissement, ...	16 480 euros

Pour les agents de catégorie C, l'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Un encadrement de proximité/poste avec responsabilité administrative.
- Des connaissances particulières liées aux fonctions.
- Une adaptation aux contraintes particulières du poste.
- Des connaissances particulières liées aux fonctions.

Catégorie C		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
C1	Adjoint(e) au responsable d'un service, assistant(e) de direction, gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut ou des finances, assistant(e) informatique, ...	12 150 euros
C2	Chargé(e) d'accueil ou de logistique, agent ou référent(e) ayant des sujétions particulières, activités avec horaires atypiques, déplacements fréquents, ...	11 880 euros

Le réexamen du montant de l'IFSE

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

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi impactant le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination à la suite de la réussite d'un concours.
- Au moins tous les 4 ans ou autre durée en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité et modalité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement et est proratisé en fonction du temps de travail.

Modalités de maintien ou de suspension de l'IFSE

L'IFSE est maintenue intégralement pendant :

- Les congés liés aux responsabilités parentales : congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant (cf. article L 714-6 du code général de la fonction publique),
- Les congés annuels, ARTT, repos compensateurs, jours de fractionnement,
- Les congés bonifiés,
- Les congés pris au titre du compte épargne temps (CET),
- Les congés pour formation syndicale,
- Les absences liées à une action de formation professionnelle,
- Les décharges d'activité de service (DAS) pour exercer un mandat syndical,
- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) ou autorisations d'absence (AA),
- Les périodes de préparation au reclassement (PPR).

Pour ce qui concerne le congé de maternité, cette règle de maintien de l'IFSE s'applique également au congé de maladie ordinaire et au congé pathologique avant le début du congé de maternité, uniquement si la case sur le certificat médical d'arrêt de travail "En rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse » est cochée.

En revanche, le montant de l'IFSE est réduit ou son versement suspendu dans les situations suivantes :

- Congé de maladie ordinaire ou congé consécutif aux accidents du travail, de service, de trajet ou maladie professionnelle : montant réduit à raison de 1/30ème par jour calendaire consécutif ou non, au-delà du 4ème jour d'absence décompté sur l'année civile (soit du 1er au 31 décembre),
- Absence injustifiée, grève, exclusion temporaire de fonctions, suspension de fonctions : montant réduit de 1/30ème pour chaque jour d'absence,

- Congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de grave maladie (CGM) : suspension du versement de l'IFSE (CAA Paris 20PA01766 du 9 avril 2021, CE n° 448779 du 22 novembre 2021). Cependant, l'agent bénéficiaire d'un CLM, d'un CLD ou d'un CGM, attribué après un congé de maladie ordinaire et rétroagissant à la date où ce congé initial a débuté, garde le bénéfice des sommes versées au titre de l'IFSE durant celui-ci.

Par ailleurs, pour tous les types de temps partiel (de droit, sur autorisation et pour raison thérapeutique), le montant de l'IFSE est proratisé en fonction de la durée effective du temps de travail.

Enfin, il est précisé qu'en tout état de cause, l'établissement s'engage au versement des montants minimas règlementaires.

Exclusivité de l'IFSE

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Attribution de l'IFSE

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Détermination des groupes de fonctions

Les fonctions occupées par les agents d'une même catégorie sont réparties au sein de différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

L'autorité territoriale arrête les montants individuels, non reconductibles d'une année sur l'autre, selon les critères énoncés ci-après :

- La valeur professionnelle de l'agent.
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions.
- Son sens du service public : le souci de respecter les règles de déontologie (dignité, impartialité et probité) et le sens de l'intérêt général. Il doit démontrer une adhésion aux valeurs de la fonction publique : continuité, engagement, intégrité, légalité, loyauté, neutralité, respect.
- Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.
- La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel, ainsi que sa capacité à s'adapter facilement aux changements de son environnement professionnel.
- L'atteinte des objectifs définis avec le responsable hiérarchique à l'occasion des entretiens professionnels.

À chaque groupe de fonctions repris ci-après correspondent les montants des plafonds suivants :

Emplois de direction		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Direction générale des services assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	15 750 euros
Groupe 2	Direction générale adjointe assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	14 300 euros

Catégorie A		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
A1	Direction de service ou de pôle	7 110 euros
A2	Responsable de service, pôle ou mission	6 300 euros
A3	Adjoint(e) direction, pôle, service ou mission, médecin du travail, ...	4 860 euros
A4	Chargé(e) de mission, chargé(e) d'études, chargé(e) ou chef de projet, référent(e), coordinateur(trice), conseiller(e) ou consultant(e) avec une expertise juridique ou financière, spécialiste en santé et sécurité au travail, ...	3 890 euros
Catégorie B		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
B1	Responsable d'une direction ou d'un service dans le domaine des ressources humaines, des finances, juridique, ...	2 680 euros
B2	Adjoint(e) au responsable d'une direction ou d'un service, assistant(e) de direction, chargé(e) ou chef de projet, référent(e), coordinateur(trice) ou conseiller(ère) avec une expertise juridique ou financière, ...	2 445 euros
B3	Gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut, chargé(e) de mission, conseiller(ère), consultant(e), technicien(ne) informatique, chargé(e) ou chef de projet d'un domaine d'intervention de l'établissement, ...	2 245 euros
Catégorie C		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
C1	Adjoint(e) au responsable d'un service, assistant(e) de direction, gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut ou des finances, assistant(e) informatique, ...	1 350 euros
C2	Chargé(e) d'accueil ou de logistique, agent ou référent(e) ayant des sujétions particulières, activités avec horaires atypiques, déplacements fréquents, ...	1 320 euros

Montant et modalités de versement

Le montant du CIA est attribué individuellement et fait l'objet d'un versement en deux fractions, en juin et en novembre, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Modalités de maintien ou de suspension du CIA

La circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précise une règle particulière pour les primes modulables en fonction des résultats et/ou de la manière de servir. Dans ce cadre, le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir appréciés au titre de la période antérieure.

Ainsi, en cas d'absence, il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact du congé sur l'engagement professionnel et l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. Ce dispositif permet de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

Ce dispositif permet également à l'autorité territoriale de tenir compte de la charge de travail reportée, le cas échéant, sur les collaborateurs présents, notamment en majorant la part de leur CIA.

Cependant, le versement du CIA est suspendu pendant les congés suivants (CAA Paris 20PA01766 du 9 avril 2021, CE n° 448779 du 22 novembre 2021) :

- Congé de longue maladie (CLM),
- Congé de longue durée (CLD),
- Congé de grave maladie (CGM).

Par ailleurs, en application de l'article L 714-6 du code général de la fonction publique, le CIA sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales, tels que le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

De plus, pour les agents recrutés en cours d'année, le versement du CIA sera possible, proratisé toutefois au temps de présence au sein de l'établissement, au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir constatés par l'autorité territoriale depuis le début de l'engagement.

Enfin, il est précisé qu'en tout état de cause, l'établissement s'engage au versement des montants minimaux réglementaires.

Exclusivité du CIA

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

LES RÈGLES DE CUMUL DU RIFSEEP

Le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S).
- La prime de rendement.
- L'indemnité de fonctions et de résultats.
- La prime de fonctions informatiques.
- L'indemnité d'administration et technicité (I.A.T.).

- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.).

La circulaire NOR RDFS1427139C du 5 décembre 2014 de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, ainsi que du secrétaire d'État chargé du budget, relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, précise que l'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple frais de déplacement).
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...).
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- La prime de responsabilité.
- Les sujétions particulières directement liées à la durée de travail (heures supplémentaires).
- Les astreintes.

Article 2

Que les modifications du régime indemnitaire RIFSEEP interviennent dans les limites fixées par les textes de référence et après respect des formalités liées à la transmission au préfet, représentant de l'État chargé du contrôle de légalité.

Article 3

Que les crédits correspondants sont inscrits chaque année au budget.

Article 4

D'abroger toutes les dispositions de délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents exerçant leurs fonctions au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne.

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus et ont signé au registre les membres présents.

Lieusaint, le 30 juin 2025

La Présidente du Centre départemental de gestion,



Anne THIBAUT
Présidente
Officière de l'Ordre national du Mérite
CDG FPT 77

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification, d'un recours contentieux par courrier adressé au Tribunal administratif de MELUN, sis à 43 Rue du Général de Gaulle, case postale 8630, 77008 MELUN CEDEX, ou par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr. Elle peut également faire l'objet d'un recours gracieux auprès du Centre de gestion de Seine-et-Marne, étant précisé que celui-ci dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite, pourra elle-même être déférée au tribunal administratif dans un délai de deux mois. Conformément aux termes de l'article R. 421-7 du Code de justice Administrative, les personnes résidant outre-mer et à l'étranger disposent d'un délai supplémentaire de distance de respectivement un et deux mois pour saisir le Tribunal.