



République Française

Département du Val d'Oise
COMMUNE DE SURVILLIERS

DELIBÉRATION N°7-2021

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE SURVILLIERS**

L'an deux mille vingt et un, le seize mars

Le Conseil Municipal dûment convoqué par Mme le Maire, s'est assemblé exceptionnellement à la salle des fêtes, Place Dhuicque, sous la **présidence de Mme Adeline ROLDAO-MARTINS, Maire.**

Étaient Présents : Adeline ROLDAO-MARTINS, Didier WROBLEWSKI, Maryse GUILBERT, François VARLET, Sandrine FILLASTRE, Fabrice LIEGAUX, Nélia LECKI, Nadine RACAULT, Michel RAES, Eric GUEDON, Marina CAMAGNA, Sylvie DUPOUY, Ahmed LAFRIZI, Jean-Jacques BIZERAY, Laurent CARLIER, Josette DAMBREVILLE, Virginie SARTEUR, Géraldine PEUCHET, Amadou SENE, Annie PANNIER, Anthony ARCIERO, Laëtitia ALAPHILIPPE, Daniel BENAGOU, Christine SEDE, Nelly GICQUEL, Djey Di KAMARA.

Absent(s) représenté(s) : Eric SZWEC donne pouvoir à Didier WROBLEWSKI

Secrétaire de séance : Mme Nélia LECKI

Modification du RIFSEEP

Des dires des services de la Sous-Préfecture, en date du 05 février 2021, la délibération n°98-2020, portant sur la modification du RIFSEEP, présentait une absence de précision concernant les plafonds d'IFSE cadre d'emplois par cadre d'emplois. En effet, les précisions avaient été apportées catégorie par catégorie, ce qui n'est pas suffisant. De plus, une erreur matérielle s'était glissée sur le montant du C.I.A pour les catégories B (il faut lire : 1440€ et non 1450€).

Deux modifications ont donc été apportées, à la demande de la Sous-Préfecture :

- 1) Le montant du CIA pour la Catégorie B : 1440 € (au lieu de 1450€) : page 5
- 2) Le tableau des plafonds IFSE et CIA, **par cadre d'emploi** (et non par catégorie) : page 8 et suivantes

La collectivité de Survilliers a mise en place le dispositif du RIFSEEP depuis 2017.

Les primes peuvent être versées aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de la filière administrative.

La collectivité de Survilliers a engagé une réflexion depuis juin 2020, visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et restructurer le dispositif du RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des collaborateurs

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Il se compose en deux parties :

1. L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE)

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

Accusé de réception en préfecture
095-219506045-20210316-72021-DE
Date de télétransmission : 24/03/2021
Date de réception préfecture : 24/03/2021

VILLE DE SURVILLIERS

CM 16/03/2021 – Délibération n°7-2021

Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0. Ce faisant, **la collectivité de Survilliers attribue un montant plancher de 0.**

Au regard de ces informations, il est proposé au conseil municipal de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme mentionné en annexe de cette présente délibération.

Les montants indiqués en annexe, sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse.

Obligatoirement dans les cas suivants :

- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels ;
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois.

Facultativement dans les cas suivants, cependant, indispensable en cas d'éventualité de baisse du régime indemnitaire :

- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe ;
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert ;
- en cas de manquements en termes de conduite de projets ;
- en cas de technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre ;
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale ;
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel.

L'IFSE et l'expérience professionnelle bonifiée justifiée par des connaissances accrues acquises par la pratique :

Lorsqu'un agent démontre une montée en compétence notable (*item du savoir-faire*) **en réalisant deux évaluations consécutives très positives** lors de l'entretien professionnel, alors **il sera démontré une expérience professionnelle bonifiée**, justifiant une montée de l'IFSE comme suit :

CATEGORIE C intégrant le RIFSEEP :

Entretien professionnel démontrant une montée en compétence et justifiant de connaissances accrues acquises par la pratique deux années consécutives	
<i>Critères liés à la montée en compétences (SAVOIR-FAIRE)</i>	
« Je passe de bon à très bon »	20 € / mois versés dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en très bon » OU « je passe de bon à excellent »	25 € / mois versés dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivante
« Je passe de très bon à excellent »	35 € / mois versés dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en excellent »	40 € / mois versés dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivante

CATEGORIE B intégrant le RIFSEEP :

Entretien professionnel démontrant une montée en compétence et justifiant de connaissances accrues acquises par la pratique deux années consécutives	
<i>Critères liés à la montée en compétences (SAVOIR-FAIRE)</i>	
« Je passe de bon à très bon »	25 € / mois versés dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en très bon » OU « je passe de bon à excellent »	30 € / mois versés dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivante
« Je passe de très bon à excellent »	40 € / mois versés dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en excellent »	45 € / mois versés dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivante

CATEGORIE A intégrant le RIFSEEP :

Entretien professionnel démontrant une montée en compétence et justifiant de connaissances accrues acquises par la pratique deux années consécutives	
<i>Critères liés à la montée en compétences (SAVOIR-FAIRE)</i>	
« Je passe de bon à très bon »	30 € / mois versés dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en très bon » OU « je passe de bon à excellent »	35 € / mois versés dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivante
« Je passe de très bon à excellent »	45 € / mois versés dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en excellent »	50 € / mois versés dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivante

Cette revalorisation une fois actée, n'est pas définitive. En effet, comme explicité ci-avant, un réexamen de l'IFSE peut amener à une baisse de cette dernière dans les cas susmentionnés.

Une seule revalorisation ne peut être perçue par l'agent pendant une période de 4 ans suivant la hausse d'indemnités. Dès lors qu'un nouveau cycle commence, l'agent pourra de nouveau bénéficier d'une hausse de son IFSE, s'il justifie de nouvelles connaissances acquises par la pratique de sa fonction (expérience et connaissances professionnelles bonifiées).

Règles applicables en cas d'absence (IFSE) :

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, accident de service (sauf accident de trajet), maladie professionnelle, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, déménagement...). Son montant suivra le sort du traitement.

En cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, d'enfant malade et d'accident de trajet, une retenue d'1/60^{ème} est appliquée si l'agent décompte plus de 8 jours d'absence sur la période des deux mois calendaires qui précède son versement. Autrement dit, 1/60^{ème} de retenue par jour d'absence si plus de 8 jours d'absence dans une période de deux mois consécutifs.

2. Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa manière de servir, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, l'atteinte des objectifs fixés, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Il est proposé au conseil municipal que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Il est proposé au conseil municipal que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée en une seule fois au mois de janvier.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

La collectivité de Survilliers reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il est proposé au conseil municipal de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

Le montant du CIA, fluctue en fonction du résultat de l'entretien professionnel. En effet, différentes annotations d'« excellente » à « insuffisante », en passant par « très bonne », « bonne » ou « moyenne », en fonction de critères objectifs tournant autour du savoir, du savoir-faire, savoir-être, du management (le cas échéant), de la manière de servir et de l'engagement professionnel figeront un niveau global d'appréciation du même ordre. Chaque annotation correspond à un nombre de points, fixant le niveau d'appréciation final. Le niveau global d'appréciation sera le résultat de la moyenne des annotations de chaque critère, pondéré de 0 à 2.

- ✓ **Excellent** = domine le sujet, voire est capable de le faire évoluer.
- ✓ **Très bon** = connaissances approfondies, capacité à traiter de façon autonome les situations complexes ou inhabituelles.

- ✓ **Bon** = connaissances générales, capacité à traiter de façon autonome les situations courantes.
- ✓ **Moyen** = connaissances élémentaires, notions, capacité à faire mais en étant encadré.
- ✓ **Insuffisant** = connaissances et/ou pratiques insuffisantes. Mise en difficulté éventuelle du bon fonctionnement du service public.

La part du régime indemnitaire liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir fait l'objet d'un réexamen au regard du compte rendu de l'entretien professionnel de l'année « N » et en cas de changements de fonctions, avec effet au 1er janvier de l'année « N + 1 ».

Ce faisant, le CIA est fixé comme suit :

C.I.A EN FONCTION DE L'EVALUATION PROFESSIONNELLE					
	<i>APPRECIATION GÉNÉRALE</i>				
	EXCELLENTE <i>18 à 20 sur 20</i>	TRES BONNE <i>15 à 17 sur 20</i>	BONNE <i>11 à 14 sur 20</i>	MOYENNE <i>8 à 10 sur 20</i>	INSUFFISANTE <i>0 à 7 sur 20</i>
MONTANT DU C.I.A Catégorie C	1 200 €	900 €	750 €	400 €	0 €
MONTANT DU C.I.A Catégorie B	1 440 €	1 150 €	800 €	300 €	0 €
MONTANT DU C.I.A Catégorie A	2 500 €	1 800 €	850 €	200 €	0 €

Règles applicables en cas d'absence (CIA) :

Enfin, le régime indemnitaire susmentionné (CIA) constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, accident de service (sauf accident de trajet), maladie professionnelle, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, déménagement...). Son montant suivra le sort du traitement.

En cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, d'enfant malade et d'accident de trajet, une retenue pourra éventuellement être appliquée en fonction du nombre de jours d'absences annuellement décomptés :

- 0 à 3 jours d'absences : aucun impact
- 4 à 7 jours d'absence (*moins 2 points*) : léger impact ou aucun impact (en fonction de l'annotation finale de l'entretien professionnel), soit le passage à une notation directement inférieure (*exemple : d'excellent à très bon*).
- plus de 8 jours d'absence (*moins 4 points*) : impact obligatoire (en fonction de l'annotation finale de l'entretien professionnel), soit le passage à une notation directement inférieure (*exemple : d'excellente à très bonne*) ou deux fois inférieures (*exemple : de bonne à insuffisante*).

L'établissement de l'annotation finale sera calculé par le service des Ressources Humaines, en conjuguant toutes les annotations du barème d'évaluation de l'entretien professionnel.

--

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

VU la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU le décret n°2015-661 modifiant 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°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer 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 l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer 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 l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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 l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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'État ;

VU l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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'État ;

VU l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

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

VU la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et

du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

VU la délibération n°81 de l'année 2020 extraite du registre des délibérations du conseil municipal de la Ville de Survilliers, portant sur le complément de la mise en place du RIFSEEP ;

VU l'avis unanimement favorable du Comité Technique en date du 11/03/2021 ;

CONSIDÉRANT que le nouveau 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 ;

CONSIDÉRANT que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

CONSIDÉRANT que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

A L'UNANIMITÉ

- **INSTAURE** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels de la filière administrative), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce à compter du 1^{er} janvier 2021.
- **RAPPELE** que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- **INSCRIT** au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- **AUTORISE** l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.
- **ABROGE** les délibérations n°45-2017 portant sur la mise en place du RIFSEEP, n°81-2020 portant sur la mise en place du RIFSEEP pour le cadre d'emploi des Techniciens territoriaux, et n°98-2020, portant sur la modification du RIFSEEP, extraites du registre des délibérations de la commune de Survilliers, et les remplace par cette présente délibération.



Pour Copie Conforme,

Le Maire,

Adeline ROLDAO-MARTINS

A. ROLDAO . MARTINS

A handwritten signature in black ink, reading 'A. ROLDAO . MARTINS', with a long horizontal flourish underneath.

ANNEXE 1 - PLAFONDS IFSE, CIA

Cadre d'emplois	Grpe	Plafond individuel annuel IFSE	Plafond individuel annuel CIA	<i>Plafond individuel annuel IFSE + CIA réglementaire</i>
Filière administrative				
Administrateurs territoriaux	G1	40 000 €	2 500 €	58 800 €
	G2	34 000 €	2 500 €	55 200 €
	G3	27 000 €	2 500 €	49 800 €
Attachés territoriaux	G1	40 000 €	2 500 €	42 600 €
	G2	34 000 €	2 500 €	37 800 €
	G3	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G4	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Rédacteurs territoriaux	G1	18 420 €	1 440 €	19 860 €
	G2	16 700 €	1 440 €	18 200 €
	G3	15 100 €	1 440 €	16 645 €
Adjoints administratifs territoriaux	G1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Filière technique				
Ingénieurs en chef territoriaux	G1	40 000 €	2 500 €	67 200 €
	G2	34 000 €	2 500 €	58 800 €
	G3	27 000 €	2 500 €	55 200 €
	G4	21 000 €	2 500 €	49 800 €
Ingénieurs territoriaux	G1	40 000 €	2 500 €	42 600 €
	G2	34 000 €	2 500 €	37 800 €
	G3	27 000 €	2 500 €	30 000 €
Techniciens territoriaux	G1	18 420 €	1 440 €	19 860 €
	G2	16 700 €	1 440 €	18 200 €
	G3	15 100 €	1 440 €	16 645 €
Agents de maitrise territoriaux	G1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Adjoints techniques territoriaux	G1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Adjoints technique territoriaux des EE	G1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Filière culturelle (sous-filière culturelle)				
Conservateurs territoriaux du patrimoine	G1	40 000 €	2 500 €	55 200 €
	G2	34 000 €	2 500 €	47 400 €
	G3	27 000 €	2 500 €	40 530 €
	G4	21 000 €	2 500 €	37 000 €
Conservateurs territoriaux de bibliothèque	G1	34 000 €	2 500 €	40 000 €
	G2	27 000 €	2 500 €	37 000 €
	G3	21 000 €	2 500 €	35 000 €
Attachés territoriaux de conservation P	G1	27 000 €	2 500 €	35 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	32 000 €
Bibliothécaires territoriaux	G1	27 000 €	2 500 €	35 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	32 000 €
Assistants territoriaux de conservation PB	G1	16 700 €	1 440 €	19 000 €
	G2	15 100 €	1 440 €	17 000 €
Adjoints territoriaux du patrimoine	G1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 200 €	12 000 €

Filière culturelle (sous-filière artistique)				
Directeur d'établissements territoriaux d'EA	G1	40 000 €	2 500 €	42 600 €
	G2	34 000 €	2 500 €	37 800 €
	G3	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G4	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Professeurs territoriaux d'EA	Non éligible à ce jour			
Assistants territoriaux d'EA	Non éligible à ce jour			
Filière sportive				
Conseillers territoriaux des APS	G1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Educateurs territoriaux des APS	G1	18 420 €	1 440 €	19 860 €
	G2	16 700 €	1 440 €	18 200 €
	G3	15 100 €	1 440 €	16 645 €
Opérateurs territoriaux des APS	G1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Filière animation				
Animateurs territoriaux	G1	18 420 €	1 440 €	19 860 €
	G2	16 700 €	1 440 €	18 200 €
	G3	15 100 €	1 440 €	16 645 €
Adjoints territoriaux d'animation	G1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Filière sociale				
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	G1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Assistants territoriaux socio-éducatifs	G1	16 700 €	1 440 €	22 920 €
	G2	15 100 €	1 440 €	18 000 €
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	G1	14 000 €	1 440 €	15 680 €
	G2	13 500 €	1 440 €	15 120 €
	G3	13 000 €	1 440 €	14 560 €
Moniteurs-éducateurs et IF territoriaux	G1	9 000 €	1 200 €	10 230 €
	G2	7 900 €	1 200 €	9 100 €
Agents sociaux territoriaux	G1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Agents territoriaux spécialisés des EM	G1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Filière médico-sociale				
Médecins territoriaux	G1	40 000 €	2 500 €	50 800 €
	G2	34 000 €	2 500 €	45 000 €
	G3	27 000 €	2 500 €	34 700 €
Psychologues territoriaux	G1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Sages-femmes territoriales	G1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	G1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Puéricultrices territoriales	G1	16 700 €	1 440 €	22 920 €
	G2	15 100 €	1 440 €	18 000 €
Infirmiers territoriaux en soins généraux	G1	16 700 €	1 440 €	22 920 €
	G2	15 100 €	1 440 €	18 000 €

Auxiliaires de puériculture territoriaux	G1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Auxiliaires de soins territoriaux	G1	11 000 €	1 200 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 200 €	12 000 €
Filière médico-technique				
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens terr.	G1	40 000 €	2 500 €	58 800 €
	G2	34 000 €	2 500 €	55 200 €
	G3	27 000 €	2 500 €	49 800 €
Techniciens paramédicaux territoriaux	G1	9 000 €	1 200 €	10 230 €
	G2	7 900 €	1 200 €	9 100 €

ANNEXE 2

Tableaux des emplois de la collectivité de Survilliers, par groupe de fonction

Cadres d'emplois	Grpe	Emplois
Filière administrative		
Administrateurs territoriaux	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle et Directeur Adjoints (Ressources, Population, Education...)
	G3	Responsable de service / Chargé de mission
Attachés territoriaux	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education...)
	G3	Directeur de Pôle Adjoints (Ressources, Population, Education...)
	G4	Responsable de service / Chargé de mission
Rédacteurs territoriaux	G1	Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education, Technique) / Responsable de Service
	G2	Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint
	G3	Référent administratif (finances, éducation) / Chargé de mission / Assistant de direction / Fonctions de pilotage ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Adjoints administratifs territoriaux	G1	Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe) / Référent administratif (social, événementiel, ressources humaines, état civil, urbanisme, technique etc.) / Chargé de mission
	G2	Agent d'accueil / assistant administratif (secrétariat) / standardiste
Filière technique		
Ingénieurs en chef territoriaux	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education...)
	G3	Directeur de Pôle Adjoints (Ressources, Population, Education...)
	G4	Responsable de service
Ingénieurs territoriaux	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle et Directeur Adjoints (Ressources, Population, Education...)
	G3	Responsable de service
Techniciens territoriaux	G1	Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education, Technique) / Responsable de Service
	G2	Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint
	G3	Chargé de mission / Assistant de direction / Fonctions de pilotage ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Agents de maîtrise territoriaux	G1	Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe) / Agent technique référent
	G2	Fonction d'exécution (agent polyvalent des services techniques, de restauration, d'entretien)
Adjoints techniques territoriaux	G1	Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe) / Agent technique référent
	G2	Fonction d'exécution (agent polyvalent des services techniques, de restauration, d'entretien)
Adjoints technique territoriaux des EE	G1	Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe) / Agent technique référent
	G2	Fonction d'exécution (agent des services techniques, de restauration, d'entretien)
Filière culturelle (sous-filière culturelle)		
Conservateurs territoriaux du patrimoine	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education...)
	G3	Directeur de Pôle Adjoints (Ressources, Population, Education...)
	G4	Responsable de service
Conservateurs territoriaux de bibliothèque	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle et Directeur Adjoints (Ressources, Population, Education...)
	G3	Responsable de service
Attachés territoriaux de conservation P	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service
Bibliothécaires territoriaux	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service

Assistants territoriaux de conservation PB	G1	Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education, Technique) / Responsable de Service / Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint
	G2	Chargé de mission / Assistant de direction / Fonctions de pilotage ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Adjoints territoriaux du patrimoine	G1	Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe) / Agent de bibliothèque
	G2	Agent d'accueil / assistant administratif (secrétariat) / standardiste

Filière culturelle (sous-filière artistique)

Directeur d'établissements territoriaux d'EA	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education...)
	G3	Directeur de Pôle Adjoints (Ressources, Population, Education...)
	G4	Responsable de service

Filière sportive

Conseillers territoriaux des APS	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service
Educateurs territoriaux des APS	G1	Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education, Technique) / Responsable de Service
	G2	Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint
	G3	Educateur sportif / Chargé de mission / Fonctions de pilotage ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Opérateurs territoriaux des APS	G1	Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe) /
	G2	Animateur sportif, jeunesse, enfance.

Filière animation

Animateurs territoriaux	G1	Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education, Technique) / Responsable de Service
	G2	Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint
	G3	Chargé de mission / Fonctions de pilotage ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...) / Educateur sportif
Adjoints territoriaux d'animation	G1	Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe) / Agent d'animation référent (responsable périscolaire)
	G2	Fonction d'exécution (animateur enfance, jeunesse et petite enfance)

Filière sociale

Conseillers territoriaux socio-éducatifs	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service
Assistants territoriaux socio-éducatifs	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	G1	Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education, Technique) / Responsable de Service
	G2	Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint
	G3	Educateur de jeunes enfants / Chargé de mission / Fonctions de pilotage ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Moniteurs-éducateurs et IF territoriaux	G1	Directeur de Pôle (Ressources, Population, Education, Technique) / Responsable de Service / Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint
	G2	Chargé de mission / Fonctions de pilotage ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Agents sociaux territoriaux	G1	Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe)
	G2	Fonction d'exécution
Agents territoriaux spécialisés des EM	G1	Fonction d'encadrement de proximité (chef d'équipe)
	G2	Fonction d'exécution

Filière médico-sociale

Médecins territoriaux	G1	Emploi fonctionnel
	G2	Directeur de Pôle et Directeur Adjoints (Ressources, Population, Education...)
	G3	Responsable de service / Médecin

Psychologues territoriaux	G1	<i>Emploi fonctionnel</i>
	G2	<i>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service / Psychologue</i>
Sages-femmes territoriales	G1	<i>Emploi fonctionnel</i>
	G2	<i>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service / Sage-Femme</i>
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	G1	<i>Emploi fonctionnel</i>
	G2	<i>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</i>
Puéricultrices territoriales	G1	<i>Emploi fonctionnel</i>
	G2	<i>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service / Puéricultrice</i>
Infirmiers territoriaux en soins généraux	G1	<i>Emploi fonctionnel</i>
	G2	<i>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service / Infirmier</i>