

L'an deux mille vingt-quatre et le lundi quatre novembre à 14 heures, le conseil d'administration du CCAS de Chambéry, convoqué légalement par lettre adressée le 30 octobre 2024 à chacun de ses membres, s'est réuni à son siège, sous la présidence de Mme FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente du CCAS.

Etaient présent(e)s :

Mme FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente

Mmes BONILLA, BOUROU, COLIN-COCCHI, KREUTER, MYARD-DALMAIS (jusqu'à la délibération 1.12), RAMBAUD (jusqu'à la délibération 1.3), TAMBURINI, VERDU

MM GACHET (absent lors du vote de la délibération 2.2), DE BOISRIOU, NOBLECOURT

Etaient excusé(e)s :

M. REPENTIN, Président du CCAS (donne pouvoir à Mme FAVETTA-SIEYES)

Mmes ALVERNHE (donne pouvoir à Mme BOUROU), COLIN-JORE (donne pouvoir à Mme COLIN-COCCHI), PERRENES

M. PERROTTON

2. RESSOURCES HUMAINES

2.2 MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (RIFSEEP) AU BENEFICE DES AGENTS

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;

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 du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la délibération en date du 18 décembre 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 27 septembre et du 10 octobre 2024 relatif à la mise en place du Complément Indemnitaire Annuel,

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de compléter les délibérations du 21 décembre 2017 et 8 juillet 2024 instituant le RIFSEEP en adoptant la présente délibération précisant les conditions de mise en œuvre du Complément Indemnitaire Annuel.

Le régime indemnitaire qui s'applique aux agents de la FPT (à l'exception des policiers municipaux et des enseignants artistiques qui disposent de régimes particuliers) tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Il est composé de deux éléments : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (autrement dénommée prime de fonction) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

La prime de fonction repose sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste occupé.

Le complément indemnitaire annuel tient compte quant à lui de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. Sont appréciés pour l'attribution du CIA : la valeur professionnelle de l'agent, son investissement de sonne

Accusé de réception en préfecture
N° 2111000000000000000
Date de télétransmission : 21/11/2024
Date de réception préfecture : 21/11/2024

l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail par exemple.

Le versement du CIA doit faire l'objet d'un examen annuel au vu du compte rendu de l'entretien professionnel annuel.

Il ressort des dispositions réglementaires que, lorsque les services de l'Etat servant de référence aux cadres d'emplois de la FPT bénéficient du RIFSEEP, l'organe délibérant :

- détermine les plafonds applicables à chacune de ces deux parts
- et en fixe les critères d'attribution.

La délibération doit cependant respecter la limite suivante : la somme des deux parts de l'indemnité ne doit pas dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Le conseil d'administration a délibéré sur le RIFSEEP en décembre 2017 et juillet 2024 pour le rendre applicable au CCAS. Le dispositif « prime de fonction » a été précisé mais le CIA, rendu applicable sur le principe par cette délibération, n'a pas fait l'objet d'établissement de modalités de mise en œuvre.

La CRC, lors du contrôle récent qu'elle a opéré au CCAS, a indiqué que le dispositif RIFSEEP délibéré était incomplet, notamment sur le CIA, et que la prime de disponibilité et d'adaptabilité mise en œuvre ces dernières années ne répondait pas à la définition réglementaire d'un complément indemnitaire annuel, car sans critérisation ni variabilité. De fait, sans fondement juridique, l'établissement devait la supprimer.

L'établissement s'est donc engagée dans l'élaboration d'un dispositif CIA, avec pour objectif d'en faire un véritable levier managérial, à l'instar de ce qui est pratiqué dans bon nombre de collectivités, pour renforcer leur attractivité et valoriser l'engagement des agents.

Piloté par la Direction générale des services et la DRH, un groupe de travail composé de cadres et d'agents volontaires des différentes directions générales adjointes et du CCAS a été constitué pour poser les bases d'un dispositif CIA applicable dans la Collectivité.

Le travail devait prendre en considération les prérequis suivants :

- La suppression de la prime de disponibilité et d'adaptabilité et son remplacement par le CIA ne devaient pas entraîner d'année blanche pour 2024 ni de perte de rémunération pour les agents (hors décisions individuelles liées à une manière de servir insuffisante) ;
- Il doit, à terme, être structuré et concerté afin de répondre aux attentes de la Collectivité et à la nécessité de l'adosser, dans sa mise en œuvre, aux entretiens professionnels, dispositif sur lequel un travail important a été conduit ces dernières années pour en faire l'outil managérial de référence. La campagne d'entretien professionnel se tient chaque fin d'année, ce temps d'évaluation de la manière de servir et de l'engagement professionnel des agents doit déterminer le versement du CIA sur l'année n+1.

Le calendrier étant contraint, la décision a été prise de mener le projet en deux phases :

- Une première phase qui concerne le versement du CIA pour cette année, en lieu et place de la prime adaptabilité, au mois de décembre. Ce dispositif doit ainsi revêtir un format simplifié, à la fois dans son principe et dans son mécanisme d'évaluation. Le montant déterminé et versé en décembre 2024 fera l'objet d'un deuxième versement en mars 2025, au titre du CIA 2025 et ce afin d'enclencher le nouveau calendrier de versement sans année blanche (mars 2025 – mars 2026 sur la base de l'entretien professionnel 2025 – mars 2027 sur la base de l'entretien professionnel 2026, etc...).
- Une deuxième phase, qui précisera le dispositif et l'intégrera à la campagne des entretiens professionnels de 2025 / 2026 (versement CIA de l'année 2026).

La proposition est d'appliquer, sur la première phase, le dispositif proposé.

I PLAFONDS DU CIA

Règlementairement, il appartient au conseil d'administration de fixer les plafonds des primes et indemnités dans la limite de ceux applicables aux agents de l'Etat.
Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions mis en place dans l'établissement.

Le tableau des montants maximums annuels de CIA par groupes de fonctions fait l'objet d'une annexe à la présente délibération (annexe 1).

II CRITERES D'EVALUATION DE LA MANIERE DE SERVIR ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET MONTANTS DU CIA

Niveau d'évaluation	Mode d'évaluation	Critères
Niveau 1 : engagement non conforme aux attentes	Application si l'un ou plusieurs de ces critères sont confirmés	Dysfonctionnements de comportement Non-respect des obligations Agent ne réalisant pas ses missions correctement Qualité de travail insatisfaisante
Niveau 2 : engagement conforme aux attentes du poste	Application si l'ensemble des critères est rempli	L'agent réalise toutes ses missions correctement, sans problématique L'agent donne satisfaction dans la réalisation de ses objectifs L'agent respecte ses obligations L'agent adopte une posture et un relationnel adaptés
Niveau 3 : engagement renforcé	Application si l'un ou l'autre de ces critères est rempli	Une implication particulière dans la continuité de service : agent disponible et volontaire pour assurer la continuité Missions supplémentaires prises par l'agent Forte évolution à la hausse de la charge de travail Prise en charge de projets, d'événements ou missions particulièrement exceptionnels Engagement de l'agent dans un parcours de formation (VAE...) à la demande de la collectivité

Chaque évaluation de critère devra être dûment justifiée et étayée par l'évaluateur dans les outils mis à disposition.

Par ailleurs, il convient de préciser que certaines situations pourront donner lieu à une réévaluation entre le premier et le deuxième versement pour prendre en compte d'éventuelles évolutions majeures de la manière de servir.

En ce qui concerne les montants applicables :

Le niveau 2, entendu comme le niveau de référence, correspond à un engagement professionnel conforme aux attentes du poste. Il est fixé à 250 euros bruts annuels pour cette première phase.

Il est diminué de 200 euros lorsque la manière de servir ne correspond pas à ce qui est attendu sur le poste, ce qui correspond au niveau 1.

Pour le niveau 3 qui valorise un niveau d'engagement renforcé, il est appliqué les montants plafonds fixés en annexe.

III CONDITIONS D'ELIGIBILITE AU CIA

Bénéficient du CIA :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel de l'ensemble des cadres d'emplois à l'exception des policiers municipaux et des enseignants artistiques qui disposent de dispositifs indemnitaires particuliers.
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel dès que ces agents ont une ancienneté d'au moins six mois au sein de la collectivité. La signature d'un contrat de travail d'une durée initiale minimale de six mois permet le versement du CIA. En cas d'interruption de contrat, la condition d'ancienneté de six mois serait vérifiée au regard de l'ensemble des contrats à durée déterminée dont a bénéficié l'agent sur la période des douze derniers mois.

Ne bénéficient pas du CIA :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois aidés...)
- Les collaborateurs de cabinet
- Les agents vacataires
- Les agents contractuels de droit public ne justifiant pas des conditions d'ancienneté

IV PRISE EN COMPTE DE LA DUREE DE PRESENCE SUR L'ANNEE ET DU TEMPS DE TRAVAIL

A - Les agents arrivés ou partis en cours d'année bénéficient du CIA dans les conditions suivantes :

- Si présence inférieure à 6 mois = 50% du montant déterminé (au prorata du temps de travail) ;
- Si présence supérieure à 6 mois du montant déterminé = 100% (au prorata du temps de travail)

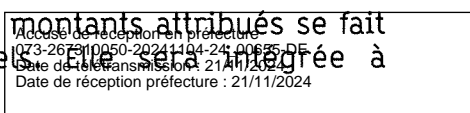
B - Sort du CIA en fonction de la présence effective de l'agent dans l'année suite à des absences :

- Quel que soit le motif de l'absence (maladie ordinaire, congé longue maladie, longue durée, grave maladie, congé d'invalidité temporaire imputable au service), un agent dont la présence effective sur l'année est nulle ne bénéficie pas du CIA. Le CIA se base sur une évaluation annuelle de la manière de servir et de l'atteinte des objectifs qui n'est, du fait de l'absence sur une année totale, pas réalisable.
- Pour une présence effective sur l'année inférieure à 6 mois en raison :
 - o De congés de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie, le montant du CIA du niveau 2 (250 euros) est versé à 50% (sous réserve d'un engagement conforme aux attentes pendant le temps de présence) ;
 - o D'un congé de maternité ou d'un congé d'invalidité temporaire imputable au service, le montant du CIA du niveau 2 (250 euros) est versé à 100% (sous réserve d'un engagement conforme aux attentes pendant le temps de présence).
- Quand la présence est supérieure à 6 mois sur l'année, les absences n'impactent pas le montant CIA déterminé par application des critères liés à la manière de servir et l'engagement professionnel.

C - Temps de travail : critères de modulation du montant du CIA : temps partiel (y compris temps partiel thérapeutique) et temps non complet : au prorata du temps de travail (la modulation possible du temps de travail sur l'année est prise en compte).

V LA PROCEDURE

Pour la phase 1, au vu des délais contraints, la définition des montants attribués se fait parallèlement à la campagne des entretiens professionnels.



l'évaluation annuelle pour la phase 2, c'est-à-dire pour le CIA versé en mars 2026 sur la base de la manière de servir constatée sur l'année 2025.

Un arrêté individuel est pris par l'autorité territoriale pour préciser le montant du CIA.

Les agents ont une possibilité de recours contre la décision d'attribution du CIA, conformément à la réglementation en vigueur en la matière.

◆ **Résolution :**

Le conseil d'administration à la majorité des membres présents et représentés :

- Approuve la mise en œuvre du Complément indemnitaire Annuel dans les conditions fixées par la présente délibération ;
- Inscrit les crédits nécessaires au budget de la Collectivité.
- Monsieur le Président ou son représentant, le directeur du CCAS et le comptable public sont autorisés, chacun en ce qui les concerne, à effectuer toutes les formalités administratives et techniques nécessaires à l'exécution de la présente délibération.
- La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le tribunal administratif de Grenoble, dans les deux mois qui suivent son entrée en vigueur. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "Télérecours Citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr
- Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Cette démarche suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir soit :
 - o à compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale ;
 - o deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse de l'autorité territoriale pendant ce délai.

Nombre d'administrateurs
en exercice : 17
Présents : 9
Pouvoir : 3

Vote : Pour : 7
Contre :
Abstention : 5

Pour extrait, certifié conforme au
Registre des délibérations,
Monsieur le Maire, Président du C.C.A.S.

Thierry REPENTIN
Par délégué

Christelle FAVETTA SIEYES
Conseillère départementale Chambéry-3
Adjointe au Maire en charge de
Cohésion et Justice Sociale / Santé et Seniors
Vice-Présidente du CCAS de Chambéry



**PLAFONDS ANNUELS DE CIA POUR
LES DIFFERENTS GROUPES DE FONCTIONS**

Niveau	Définitions	Grade maximum	Plafond annuel de CIA
C1	<p>Travail d'exécution, guidé par des consignes de travail bien établies, simples. Situations de travail très encadrées. Technicité de base pouvant s'apprendre sur le terrain, ne nécessitant pas de diplôme ou de certification préalable, ouvert à débutant Impacts des actions limitées à l'environnement immédiat, sur des biens courants Aucune incidence au niveau juridique ou financier Echanges de courtoisie avec apports d'informations "simples"</p>	Cadre d'emplois des Adjointes administratifs, Adjointes techniques, adjointes d'animation, adjointes du patrimoine, agents sociaux	350 €
C2	<p>Travail guidé par des protocoles définis Choix techniques faits dans une palette de solutions majoritairement définies, y compris au niveau réglementaire Poste requérant une qualification de niveau V ou expérience équivalente Métier demandant une technicité "métier" précise nécessitant des éléments de connaissance théorique en plus de la pratique Impact sur un groupe de personnes Echanges avec adaptation à son interlocuteur Responsable de l'utilisation individuelle de biens / sécurité technique de matériels Incidence décisionnelle, en termes juridique et financier, faible / ponctuelle</p>	Cadre d'emplois des adjointes administratifs, adjointes techniques, adjointes d'animation, adjointes du patrimoine, agents sociaux, ATSEM	350 €
C3	<p>Situations de travail variées dont le traitement fait appel à l'appréciation du professionnel souvent en autonomie Contexte réglementaire complexe ou responsabilité humaine, sécurité d'enfants et activités d'animation ou activité administrative transversale au sein d'un service Technicité "métier" précise nécessitant des éléments de connaissance théorique en plus de la pratique Echanges avec adaptation à son interlocuteur voire animation d'acteurs Incidence décisionnelle, en termes humain ou financier en GRH</p>	Cadre d'emplois des adjointes administratifs, adjointes techniques, adjointes d'animation, adjointes du patrimoine, agents sociaux, ATSEM, agents de maîtrise	350 €
C3+	<p>Encadrement d'équipe ou coordination d'acteurs, planification Situations de travail variées dont le traitement fait appel à l'appréciation du professionnel souvent en autonomie ; opère le contrôle du travail ; Référent technique "technicité niveau V relevant de plusieurs domaines, avec compétences en organisation, coordination</p>	Cadre d'emplois des adjointes administratifs, adjointes techniques, adjointes d'animation, adjointes du patrimoine, agents sociaux, ATSEM, agents de maîtrise	350 €

	<p>Technicité "métiers" précise nécessitant des éléments de connaissance théorique en plus de la pratique"</p> <p>Responsabilité de personnes (équipe / manifestation) et contrôle</p> <p>Incidence potentielle au niveau juridique, financier, sécurité</p> <p>Sécurité de personnes encadrées, technique de matériels, d'un bâtiment</p>		
B1	<p>Pas d'encadrement</p> <p>Application technique dans un domaine précis (relevant de catégorie B)</p> <p>niveau IV ou équivalent expérience</p> <p>Action guidée par des règlements et/ou des processus complexes nécessitant une connaissance approfondie du domaine et faisant appel à l'analyse et au jugement</p> <p>Gestion de dossiers ou matériels dans un périmètre défini</p>	<p>Cadres d'emplois des rédacteurs,</p> <p>Techniciens,</p> <p>Assistants de conservation du patrimoine,</p> <p>Auxiliaires de puériculture,</p> <p>Aides-soignants</p> <p>Infirmier (en voie d'extinction),</p> <p>Educateurs des APS,</p> <p>Animateurs</p>	450 €
B2	<p>Encadrement d'une équipe sous la responsabilité d'un chef de service (encadrement de proximité)</p> <p>Non encadrant avec coordination d'acteurs au sein du service</p> <p>Niveau IV ou équivalent expérience</p> <p>Action guidée par des règlements et /ou des processus complexes nécessitant une connaissance approfondie du domaine et faisant appel à l'analyse et au jugement</p> <p>Situations technique , humaine variées nécessitant des compétences en coordination</p> <p>Travail avec des partenaires dans l'activité courante et contrôle des résultats</p>	<p>Cadres d'emplois des rédacteurs,</p> <p>Techniciens,</p> <p>Assistants de conservation du patrimoine,</p> <p>Auxiliaires de puériculture,</p> <p>Aides-soignants</p> <p>Infirmier (en voie d'extinction),</p> <p>Educateurs des APS,</p> <p>Animateurs</p>	450 €
B3	<p>Encadrement d'un service ou contribution au pilotage d'un projet transversal CT</p> <p>Niveau III ou équivalent expérience</p> <p>Action guidée par des règlements et/ou des processus complexes nécessitant une connaissance approfondie du domaine et faisant appel à l'analyse et au jugement</p> <p>Actions guidées par des objectifs opérationnels nécessitant une connaissance approfondie du domaine : référent interne</p> <p>Compétences en coordination</p> <p>Latitudo en matière de décisions techniques et organisationnelles courantes</p> <p>Coordination de partenaires dans l'activité courante ;</p> <p>Enjeu transversal ou financier</p> <p>Référent dans la conduite d'opérations techniques</p>	<p>Cadres d'emplois des rédacteurs,</p> <p>Techniciens,</p> <p>Assistants de conservation du patrimoine,</p> <p>Auxiliaires de puériculture,</p> <p>Aides-soignants</p> <p>Infirmier (en voie d'extinction),</p> <p>Educateurs des APS,</p> <p>Animateurs</p>	450 €
A1	<p>Pas d'encadrement</p> <p>Pas de coordination régulière d'acteurs</p> <p>Missions de conception et d'analyse, ingénierie (relevant de catégorie A)</p> <p>niveau II et + ou équivalent professionnel ;</p> <p>Expertise particulière avec veille réglementaire ou technologique requérant analyse,</p>	<p>Cadres d'emplois des attachés,</p> <p>Bibliothécaires,</p> <p>Attaché de conservation du patrimoine,</p> <p>Conservateur de bibliothèques,</p>	550 €

	abstraction, conception Incidence des missions sur un périmètre circonscrit	Conservateurs du patrimoine, Assistant socio-éducatifs, Educateurs de jeunes enfants, Infirmier en soins généraux, Cadres supérieurs de santé, Puéricultrices, Psychologues, Médecins, Ingénieurs, Ingénieurs en chef	
A1+	Encadrement d'une petite unité dont la thématique est portée, partagée par le N+1 Sans encadrement, avec coordination d'acteurs sur un domaine ciblé Niveau II et + ou équivalent professionnel Expertise particulière avec veille réglementaire ou technologique requérant analyse, abstraction, conception Incidence des missions sur un périmètre non transversal Ville	Cadres d'emplois des attachés, Bibliothécaires, Attaché de conservation du patrimoine, Conservateur de bibliothèques, Conservateurs du patrimoine, Assistant socio-éducatifs, Educateurs de jeunes enfants, Infirmier en soins généraux, Cadres supérieurs de santé, Puéricultrices, Psychologues, Médecins, Ingénieurs, Ingénieurs en chef	550 €
A2	Encadrement d'un service ou pilotage d'un projet transversal Ville avec coordination d'acteurs Définition et mise en œuvre de plans d'actions à court et moyens termes Développement de partenariats Niveau II et + ou équivalent professionnel Expertise dans un domaine complexe ou expérience, expertise particulière avec veille réglementaire ou technologique requérant analyse, abstraction, conception Conduite de projet transversal Ville ou conduite d'une équipe. Actions soumises à des exigences réglementaires, techniques, financières, organisationnelles Latitude et impacts en matières de décisions techniques et organisationnelles, financières	Cadres d'emplois des attachés, Bibliothécaires, Attaché de conservation du patrimoine, Conservateur de bibliothèques, Conservateurs du patrimoine, Assistant socio-éducatifs, Educateurs de jeunes enfants, Infirmier en soins généraux, Cadres supérieurs de santé, Puéricultrices, Psychologues, Médecins, Ingénieurs, Ingénieurs en chef	550 €
A2+	Non encadrants : chef de projet sur enjeux financiers importants et transversalité avec partenaires extérieurs à la collectivité Encadrants : directeur adjoint d'un équipement ou d'une direction ; chef de service encadrant des cadres ; chef de service à fort enjeu + équipes importantes ; directeur d'équipement ou effectif inférieur à 20 agents, enjeu non prioritaire mandat Niveau II et + ou équivalent professionnel ;	Cadres d'emplois des attachés, Bibliothécaires, Attaché de conservation du patrimoine, Conservateur de bibliothèques, Conservateurs du patrimoine, Assistant socio-éducatifs,	550 €

	<p>Expertise dans un domaine complexe ou expérience , expertise particulière avec veille réglementaire ou technologique requérant analyse, abstraction, conception</p> <p>Conduite de projets ou conduite d'une équipe.</p> <p>Actions soumises à des exigences réglementaires, techniques, financières élevées, organisationnelles.</p> <p>Latitudo et impacts importants en matières de décisions techniques et organisationnelles, financières .</p>	<p>Educateurs de jeunes enfants,</p> <p>Infirmier en soins généraux,</p> <p>Cadres supérieurs de santé,</p> <p>Puéricultrices,</p> <p>Psychologues,</p> <p>Médecins,</p> <p>Ingénieurs,</p> <p>Directeurs d'établissement d'enseignement artistique,</p> <p>Ingénieurs en chef</p>	
A3	<p>Direction de plusieurs services ou de cadres avec dimension transversale ou portage d'un label (culturel)</p> <p>Impulsion, coordination et supervision de politiques ou domaines d'action en lien avec les élus</p> <p>Mise en œuvre de stratégies d'actions</p> <p>Niveau I ou équivalent professionnel</p> <p>Expertise particulière dans un domaine à fort enjeu requérant analyse, abstraction, conception, prospective / complexité élevée</p> <p>Expérience de pilotage de services</p> <p>Responsabilité de budgets complexes et importants ; responsabilité d'équipes de cadres avec enjeux humains importants</p> <p>Négociation avec des partenaires internes ou externes et des décideurs</p>	<p>Cadres d'emplois des attachés,</p> <p>Bibliothécaires,</p> <p>Attaché de conservation du patrimoine,</p> <p>Conservateur de bibliothèques,</p> <p>Conservateurs du patrimoine,</p> <p>Cadres supérieurs de santé,</p> <p>Médecins,</p> <p>Ingénieurs,</p> <p>Directeurs d'établissement d'enseignement artistique,</p> <p>Ingénieurs en chef</p>	550 €
A3+	<p>Direction de projet à fort enjeu stratégique</p> <p>Direction de plusieurs services avec effectif supérieur à 30, ou d'établissements ET de cadres</p> <p>Direction de services et de cadres sur projets transversaux stratégiques</p> <p>Niveau I ou équivalent professionnel</p> <p>Maîtrise élevée dans plusieurs domaines à fort enjeu requérant analyse, abstraction, conception, prospective / complexité élevée</p> <p>Expérience de pilotage de direction et de conduite de projets complexes, transversaux, avec pilotage financier important en lien avec les élus</p> <p>Négociation avec des partenaires internes et externes multiples et des décideurs</p> <p>Responsabilité de budgets complexes et importants ; responsabilité d'équipes de cadres avec enjeux humains importants ; négociation avec des partenaires internes ou externes multiples et des décideurs ;</p>	<p>Cadres d'emplois des attachés,</p> <p>Bibliothécaires,</p> <p>Attaché de conservation du patrimoine,</p> <p>Conservateur de bibliothèques,</p> <p>Conservateurs du patrimoine,</p> <p>Cadres supérieurs de santé,</p> <p>Médecins,</p> <p>Ingénieurs,</p> <p>Ingénieurs en chef,</p> <p>Administrateurs</p>	550 €

A4	<p>Direction générale Encadrement de plusieurs directions Impulsion de dynamiques collectives Portage de politiques publiques en lien constant avec les élus Contribution aux arbitrages décisifs pour la collectivité Niveau I ou équivalent professionnel Expertise et expérience de pilotage de directions ou projets à enjeux élevés, complexité élevée Analyse, abstraction, conception, forte dimension prospective Responsabilités de budgets complexes et importants ; arbitrages décisifs au niveau humain, financier, juridique Responsabilités d'équipes de direction Contacts directs avec les élus Représentation auprès des partenaires extérieurs dans un périmètre territorial élargi</p>	<p>Cadres d'emplois des Attachés, Ingénieurs, Ingénieurs en chef, Administrateurs</p>	550 €
----	--	--	-------