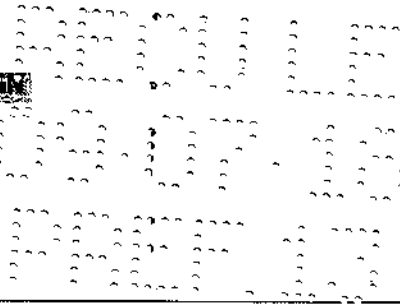




ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART & DE DESIGN
MARSEILLE-
MEDITERRANÉE



**La mise en place du régime indemnitaire
tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement
professionnel**

PIECE JOINTE N°1

Délibération n° DELIB_04_RH_18_07_03_RIFSEEP_PJ1



I) Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions.

Cette indemnité repose sur :

- la prise en compte de l'expérience professionnelle (1/3 de l'I.F.S.E.)
- Une formalisation précise des critères professionnels (2/3 de l'I.F.S.E.)

A) la prise en compte de l'expérience professionnelle (1/3 de l'I.F.S.E.)

Elle est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- * l'élargissement des compétences ;
- * l'approfondissement des savoirs ;
- * la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste ;

Elle doit être différenciée de :

- * l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'I.F.S.E. ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ;
- * de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir ;

La prise en compte de l'expérience professionnelle permet de valoriser notamment :

Le parcours professionnel de l'agent	Nombre de postes occupés
	Durée sur un poste similaire à celui occupé par l'agent
Sa capacité à exploiter l'expérience acquise	Adaptation à de nouvelles situations de travail
	Nombre et qualité de gestion d'événements
Les formations	Nombre d'inscription à des formations
	Nombre de demande de formations (N'ayant pas abouti à une inscription)
	Nombre de formations réalisées liées au poste
	Nombre de formations transversales réalisées (dont formations relatives aux instances)
	Nombre de préparations aux concours et/ou examen réalisées
La connaissance de son environnement de travail, des procédures, du fonctionnement de l'établissement, circuit de décision	Nombre de participation à des réunions transversales (interservices, réunion de direction ...) ou à des groupes de travail et projets transversaux
La participations à des instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)	Nombre de postes occupés dans ces instances et durée passée auprès de l'instance

B) la formalisation précise des critères professionnels (2/3 de l'I.F.S.E.)

1) le principe :

Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- * Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- * Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- * Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ces critères seront évalués selon un certain nombre d'indicateurs.

2) Les bénéficiaires :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) est attribuée aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel dans les cadres d'emplois concernés par la réglementation ;

3) La détermination des critères professionnels

- Administrateurs :

Les agents du cadre d'emplois des administrateurs sont repartis au sein de 3 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Fonctions d'encadrement	Exercice de la responsabilité managériale (animer, dynamiser, déléguer, répartir et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et évaluer,...) / Niveau d'encadrement	Nombre d'agent encadrés (+50 / entre 20 et 49 / entre 5 et 19 / entre 1 et 5 / sans) Nombre de services encadrés Nombre d'agents évalués en direct Stratégique/opérationnel/intermédiaire/coordination/sans
	Niveau hiérarchique (organigramme)	DG / DGA (objectifs validés par le Conseil d'Administration) Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet
Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de conception	Niveau de responsabilité (RH, juridique, finances ...)	Déterminant / fort / modéré / faible
	Conduite de projet	Conception / exécution / conseils / complexité
Technicités, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	Complexité/ Diversité des domaines de compétences / Polyvalence	Nombre de services encadrés Conception / Exécution / Conseil
	Expérience et reconnaissance dans les milieux professionnels	Qualité du parcours professionnel
	Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère / logiciel ...)	Notions / Maîtrise / expertise
	Connaissances et savoir faire (nécessité de maintenir la connaissance à jour)	Indispensable / nécessaire / encouragée Nb services/ Nb agents encadrés Nb postes occupés dans le domaine Nb postes occupés autres domaines
	Connaissances requises (niveau attendu sur le poste)	Expertise / maîtrise / notions
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	Modérée / restreinte / large
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Exposition relationnelle (interne et externe) dans l'exercice de la fonction	Nombre de déplacements / rendez-vous avec des partenaires extérieurs / collègues / étudiants
	Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)	Nombre de services encadrés à fort risque juridique Effectivité des risques juridiques
	Sujétions particulières liées à des dépassements de cycle de travail (soir, week end ...)	Nombre de rendez-vous/réunion le soir, le weekend Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare
	Risque de blessures	Rare / fréquent
	Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)	Souvent / parfois / jamais
	Impact sur l'image de l'Etablissement (poste en contact avec le public)	Direct / indirect

- Attachés :

Les agents du cadre d'emploi des attachés d'emploi sont repartis au sein de 4 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Fonctions d'encadrement	Exercice de la responsabilité managériale (animé, dynamiser, déléguer, répartir et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et évaluer,...) / Niveau d'encadrement	Nombre d'agent encadrés (+50 / entre 20 et 49 / entre 5 et 19 / entre 1 et 5 / sans) Nombre de services encadrés Nombre d'agents évalués en direct Nombre d'objectifs atteints par les collaborateurs Stratégique/opérationnel/intermédiaire/coordination/sans
	Niveau hiérarchique (organigramme)	Directeur / responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet
	Organisation / méthode (identification des priorités, respect des délais et des consignes, remontée des difficultés ...)	Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet
Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de conception	Missions en matière de pilotage et/ou de conception - Conduite de projet	Nombre de services encadrés, Conception / exécution / conseil / complexité
	Niveau de responsabilité	Déterminant / fort / modéré / faible
Technicités, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des missions	Complexité/simultanéité des missions/polyvalence	Nombre de services encadrés Conception / Exécution / conseils
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	Modérée / restreinte / large
	Coopération (souci d'adhésion, esprit d'équipe, communication entre collègues et entre services, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement, implication, motivation...)	Nombre de services encadrés Nombre d'agent encadrés
	Diversité des domaines de compétences	Nombre de services encadrés
	Niveau de formation et d'expérience	Nombre de postes occupés sur des missions équivalentes équivalents Niveau de diplôme
	Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère / logiciel ...)	Notions / Maîtrise / expertise
	Connaissances et savoir faire (nécessité de maintenir la connaissance à jour)	Indispensable / nécessaire / encouragée Nb services et agents encadrés Nb postes occupés dans le même domaine Nb de postes occupés autres domaines
	Connaissances requises (niveau attendu sur le poste)	Expertise / maîtrise

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Exposition relationnelle (interne et externe) dans l'exercice de la fonction	Nombre de rendez-vous avec des partenaires extérieurs Relations avec les collègues / étudiants
	Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité...)	Nombre de services encadrés à fort risque juridique Part des dossiers à fort risque juridique
	Sujétions particulières liées à des dépassements de cycle de travail (soir, week-end...)	Nombre de rendez-vous/réunion le soir, le weekend Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare
	Risque de blessures	Rare / fréquent
	Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)	Souvent / parfois / jamais
	Impact sur l'image de l'Etablissement (poste en contact avec le public)	Direct / indirect

- Rédacteurs :

Les agents de ce cadre d'emploi sont repartis au sein de 3 groupes de fonctions selon les critères suivants

Fonctions d'encadrement	Exercice de la responsabilité managériale (animer, dynamiser, déléguer, répartir et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et évaluer,...) / Niveau d'encadrement	Nb agents encadrés (entre 20 et 49 / entre 5 et 19 / entre 1 et 5 / sans) Nb agents évalués en direct Nb objectifs atteints par les collaborateurs Stratégique/opérationnel/intermédiaire/coordination/sans
	Niveau hiérarchique (organigramme)	Responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet
	Organisation / méthode (identification des priorités, respect des délais et des consignes, remontée des difficultés ...)	Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet
Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de conception	Missions en matière de pilotage et/ou de conception - Conduite de projet	Part (en %) de dossiers d'exécution et/ou saisie / dossiers de fond Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe Conception / exécution / conseils / complexité
	Niveau de responsabilité (RH, juridique, finances ...)	Déterminant / fort / modéré / faible
Technicités, expertise, expérience, ou	Complexité (exécution simple ou interprétation) /simultanéité des missions/polyvalence	Conception / Exécution / conseils Nombre d'agent encadrés

qualification nécessaire à l'exercice des missions		Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	Modérée / restreinte / large
	Coopération (soutien d'adhésion, esprit d'équipe, communication entre collègues et entre services, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement, implication, motivation...)	Participation à des projets transversaux Participation à des réunions interservices Participation à des réunions d'équipe Participation à des événements particulier de l'établissement (JPO, concours ...)
	Niveau de formation et d'expérience	Nombre de postes occupés sur des missions équivalentes équivalents Niveau de diplôme
	Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère / logiciel ...)	Notions / Maîtrise / expertise
	Connaissances et savoir faire (nécessité de maintenir la connaissance à jour)	Indispensable / nécessaire / encouragée Nb agents encadrés Nb postes occupés dans le même domaine Nombre de postes occupés dans d'autres domaines
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Connaissances requises (niveau attendu sur le poste)	Expertise / maîtrise / notions
	Exposition relationnelle (interne et externe) dans l'exercice de la fonction	Nombre de rendez-vous avec des partenaires extérieurs Relations avec les collègues / étudiants
	Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)	Nombre de services encadrés à fort risque juridique Part des dossiers à fort risque juridique
	Sujétions particulières liées à des dépassements de cycle de travail (soir, week-end...)	Nombre de rendez-vous/réunion le soir, le weekend Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare Nombre d'évènement particulier obligatoire (bilans, diplômes ...) par mois
	Risque de blessures	Rare / fréquente
	Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)	Souvent / parfois / jamais
	Impact sur l'image de l'Etablissement (poste en contact avec le public)	Direct / indirect

- Adjoint administratifs / adjoints techniques / agents de maîtrise / adjoints du patrimoine :

Les agents de ce cadre d'emploi sont répartis au sein d'un ou deux groupes de fonctions selon les critères suivants :

Fonctions d'encadrement	Exercice de la responsabilité managériale (animer, dynamiser, déléguer, répartir et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et évaluer,...) / Niveau d'encadrement	Nombre d'agent encadrés (entre 20 et 49 / entre 5 et 19 / entre 1 et 5 / sans) Stratégique/opérationnel/intermédiaire/coordination/sans
	Niveau hiérarchique (organigramme)	Chef d'équipe / coordinateur / chef de projet
	Organisation / méthode (identification des priorités, respect des délais et des consignes, remontée des difficultés)	Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet
Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de conception	Missions en matière de pilotage et/ou de conception - Conduite de projet	Part (en %) de dossiers d'exécution et/ou saisie / dossiers de fond Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe Conception / exécution / conseils / complexité
	Niveau de responsabilité (RH, juridique, finances ...)	Déterminant / fort / modéré / faible
Technicités, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des missions	Complexité (exécution simple ou interprétation) /simultanéité des missions/polyvalence	Conception / Exécution / conseils Nombre d'agent encadrés Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions)	Modérée / restreinte / large
	Coopération (souci d'adhésion, esprit d'équipe, communication entre collègues et entre services, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement, implication, motivation...)	Participation à des projets transversaux Participation à des réunions interservices Participation à des réunions d'équipe Participation à des événements particulier de l'établissement (JPO, concours ...)
	Niveau de formation et d'expérience	Nombre de postes occupés sur des missions équivalentes équivalents Niveau de diplôme
	Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère / logiciel ...)	Notions / Maîtrise / expertise
	Connaissances et savoir-faire (nécessité de maintenir la connaissance à jour)	Indispensable / nécessaire / encouragée Nombre d'agent encadrés Nombre de postes occupés dans le même domaine Nombre de postes occupés dans d'autres domaines
	Connaissances requises (niveau attendu sur le poste)	Expertise / maîtrise / notions

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Exposition relationnelle (interne et externe) dans l'exercice de la fonction	Nombre de rendez-vous avec des partenaires extérieurs Relations avec les collègues / étudiants
	Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité...)	Part des dossiers à fort risque juridique
	Sujétions particulières liées à des dépassements de cycle de travail (soir, week end...)	Nombre de rendez-vous/réunion le soir, le weekend Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare Nombre d'évènement particulier obligatoire (bilans, diplômes ...) par mois
	Risque de blessures	Rare / fréquent
	Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)	Souvent / parfois / jamais
Impact sur l'image de l'Etablissement (poste en contact avec le public)	Direct / indirect	

4) La détermination des groupes de fonctions et des montants maximums :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Chaque cadre d'emploi repris ci-dessous est reparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds et les planchers suivants.

- Administrateurs :

Groupe de fonctions	Emplois	Minimum	Maximum agents non logés	Maximum agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Directeur général	4 900 €	49 980 €	49 980 €
Groupe 2	Directeur général adjoint	4 600 €	46 920 €	46 920 €
Groupe 3	Directeur	4 150 €	42 330 €	42 330 €

- Attachés :

Groupe de fonctions	Emplois		Non logés	Logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Directeur général adjoint	2 500€	36 210 €	22 310 €
Groupe 2	Secrétaire Général	2 500€	32 130 €	17 205 €
Groupe 3	Responsable de service avec encadrement	2 500€	25 500 €	14 320 €
Groupe 4	Responsable de service sans encadrement, responsable adjoint de service, chargé de missions, agent ayant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage	1 400€	20 400 €	11 160 €

- Rédacteurs :

Groupe de fonctions	Emplois		Non logés	Logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Responsable de service	1 550€	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	1 450€	16 015 €	7 220 €

- Adjoint administratifs :

Groupe de fonctions				
Groupe 1	Assistante de direction, secrétaire, gestionnaire, assistant de gestion, chef d'équipe	1 350€	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Aucune fonction ne correspond à ce groupe			

- Agents de maîtrise:

Groupe de fonctions					
Emplois		Montant annuel minimum		Logés	
Groupe de fonctions		Emplois		Non logés	
				Logés pour nécessité absolue de service	
Groupe 1	Adjoint responsable Régie, Responsable de service	1 350€	11 340 €	7 090 €	
Groupe 2	Agents de maintenance, agents techniques,	1200 €	10 800 €	6 750 €	

- Adjoint techniques:

Groupe de fonctions					
Emplois		Montant annuel minimum		Logés	
Groupe de fonctions		Emplois		Non logés	
				Logés pour nécessité absolue de service	
Groupe 1	Agents de maintenance et agents techniques spécialisés (bases techniques)	1 350€	11 340 €	7 090 €	
Groupe 2	Agents de maintenance, agents techniques, aide magasinier	1200 €	10 800 €	6 750 €	

- Adjoins du patrimoine :

Groupe de fonctions	Emplois		Non logés	Logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Magasinier	1 350€	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agents de bibliothèque, agent d'accueil	1200 €	10 800 €	6 750 €

5) Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement des connaissances de l'environnement de travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, formations suivies, connaissances de l'agent de l'environnement territorial ...).
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE ne pourra en aucun cas être diminuée suite à l'évaluation des agents.

6) Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

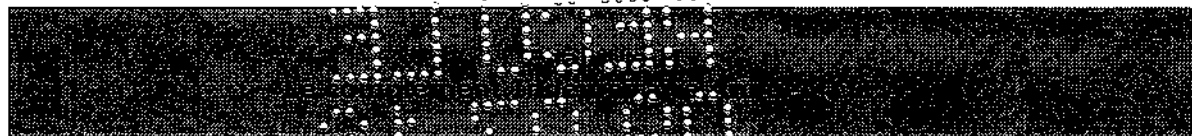
Elle sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

7) Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

8) les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

L'I.F.S.E. est maintenu pour les agents en congé de maladie ordinaire et est supprimée pour les agents en Congé de Longue Maladie et en Congé de Longue Durée.



I) Principe :

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir:

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

Il ne pourra en aucun cas dépasser un plafond correspondant à:

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

II) Les bénéficiaires :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est attribué aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel disposant d'une ancienneté de 6 mois de services à détenir au sein de l'ESADMM correspondant au groupe de fonctions correspondant à leur emploi.

III) Les conditions de versement:

Ce complément sera versé, pour l'année en cours, de manière unique au mois de mars de l'année suivante (N+1).

IV) Les critères :

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du C.I.A. sont appréciés au regard des critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi et l'atteinte des objectifs (Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet) ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Qualité de management ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle. Les conditions de détermination du montant attribué sont appréciées par la Direction Générale, après proposition du supérieur hiérarchique direct.

V) Les conditions d'attribution :

Le C.I.A. pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'I.F.S.E.

A) Filière administrative

1) Cadre d'emplois des Administrateurs territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux		Montant maximum du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	Directeur général	8 820 €
Groupe 2	Directeur général adjoint	8 280 €
Groupe 3	Directeur	7 470 €

2) Cadre d'emplois des Attachés territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux		Montant maximum du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	Directeur général adjoint	6 390 €
Groupe 2	Directeur	5 670 €
Groupe 3	Responsable de service avec encadrement	4 500 €
Groupe 4	Responsable de service sans encadrement, responsable adjoint de service, chargé de missions, agent ayant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage	3 600 €

3) Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux		Montant maximum du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	Responsable de service	2 380 €
Groupe 2	Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	2 185 €

4) Cadre d'emplois des Adjointes administratifs territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des adjointes administratifs territoriaux		Montant maximum du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	Assistante de direction, secrétaire, gestionnaire,	1 260 €

	assistant de gestion, chef d'équipe	
--	--	--

B) Filière technique

1) Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux		Montant maximum du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	Adjoint responsable Régie, Responsable de service	1 260 €
Groupe 2	Agents de maintenance, agents techniques	1 200 €

2) Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux		Montant maximum du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	Agents de maintenance et agents techniques spécialisés (bases techniques)	1 260 €
Groupe 2	Agents de maintenance, agents techniques	1 200 €

C) Filière culturelle

1) Cadre d'emplois des Adjoints territoriaux du patrimoine

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine		Montant maximum du complément indemnitaire annuel
Groupe 1	Magasinier	1 260 €
Groupe 2	Agents de bibliothèque	1 200 €