



ÉCOLE	Établissement
SUPÉRIEURE	École
DES ARTS	Établissement d'enseignement supérieur
ET DE DESIGN	Établissement d'enseignement supérieur
MARSEILLE	Établissement d'enseignement supérieur
MÉTÉRANÉE	Établissement d'enseignement supérieur
MÉTÉRANÉE	Établissement d'enseignement supérieur

ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION CULTURELLE  
ÉCOLE SUPÉRIEURE D'ART ET DE DESIGN MARSEILLE - MÉDITERRANÉE  
Siège social : 184, avenue de Jourdan - CS 70012 - 13203 Marseille Cedex 9

## Réseau interministériel ESADMH

Mémo jointe n°1

### Conseil d'administration

Séance du 10 décembre 2018

[élaboration : DULIO\_02\_RI\_19\_02\_07\_ALU\_IRD\_201]

**Article 1 :** Un régime indemnitaire est institué, selon les modalités ci-après, et dans la limite des textes applicables.

**Article 2 :**

Le présent régime s'applique et connaît

- des fonctionnaires, élus, et stagiaires ;
- des agents non titulaires permanents, à temps partiellement ou à temps plein (sous réserve qu'ils exercent (en tout ou partie) que les agents ci-dessus ou dans les conditions de même nature) ;
- occupant un emploi au sein de l'Etat (équivalent)

**Article 3 :** Pour déterminer le montant de l'indemnité individuelle, il sera tenu compte :

- De la notation sur ce critérium :
- De la complexité des services évaluée selon les critères suivants :
  - a/ Implantation dans la politique de l'EPFAC ;
  - b/ Disponibilité et régularité des absences ;
  - c/ Qualité de la mission exercée ;
  - d/ Confortement en général ;
  - e/ Niveau de responsabilités (responsable d'un service, coordinateur...);

Article 4 : les préfaces sont veracées immédiatement (sauf dispositions réglementaires particulières).

Article 5 : Pour les accords portant sur la protection des personnes physiques et/ou morales ou portant sur l'exploitation de l'information, les préfaces sont immédiates sauf les dispositions réglementaires (alors traitées plus haut) ou si l'agent), à l'exception des préfaces suivantes :

- Les préfaces portant sur l'accès à l'information, aux modifications, aux délivrances et à tout autre accès à l'information, telles qu'elles sont prévues par le règlement sur l'accès à l'information (RAAI), peuvent être différées (RAAI, article 6, section 2, partie 1, point 1, paragraphe 1).

#### 3) Les préfaces concernant les préfaces

Article 6 : les préfaces, qui sont émises en réaction à une demande d'accès à l'information, sont différées suivantes.



Chapitre I	
L'incompatibilité d'opérations, de sujets et d'expériences (I.P.S.E.)	
1) La définition	
2) Les critères	
3) Les implications	

L'incompatibilité de tuteurs, de sujets et d'expériences (I.P.S.E.) vise à valider l'ordre des formations.

La définition est basée sur :

- La prise en compte de l'expérience professionnelle (1/3 de l'I.P.S.E.)
- Une familiarisation préalable avec les attentes professionnelles (2/3 de l'I.P.S.E.)

#### A) La prise en compte de l'expérience professionnelle (1/3 de l'I.P.S.E.)

...  
Date : 1er juillet

Elle est caractérisée par une connaissance accrue par la pratique et reposant sur :

- \* l'acquisition des compétences ;
- \* l'appropriation des savoirs ;
- \* la consolidation des connaissances techniques acquises sur un poste ;

Le degré d'acquisition de :

- \* la compétence qui se matérialise par les avancées d'activité. La modélisation de l'I.P.S.C ne doit pas être attachée à la progression autonome de carrière de l'agent en A, jusqu'à ce qu'il soit intégralement atteint ;
- \* de la validation de l'engagement et de la finalité de sa vie ;

La prise en compte des expériences vécues ou vécues permet de valoriser notamment :

<b>Éléments valorisés</b>	<b>Indicateurs (non exhaustifs) à filtrer</b>
Le niveau de performance de l'agent	Nombre de postes occupés
La capacité à capitaliser l'expérience acquise	Durée sur un poste si celle-ci dépasse l'agent
	Acceptation à de nouvelles situations de travail
	Amélioration qualité et gestion d'objets
<b>Les formations</b>	
	Nombre d'inscriptions aux formations
	Nombre de délivrance de certificats (Niveau des droits à une formation)
	Nombre de formations transverses (hors du poste)
	Nombre de formations transverses réalisées (dont formations relatives aux instances)

	Nombre de bénévoles aux concours et/ou examens validés
La centralisation des fonctions administratives, de travail, des procédures, du fonctionnement, de l'établissement, circuit de fidélité	Nombre de participants à des réunions transversales (interservices, réunion de direction...) ou à des groupes de travail et projets transversaux
La participation à des instances (Conseil d'administration, Conseil Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Partagée)	Nombre de postes occupés dans ces instances et durée passée au sein de l'instance

19) La formalización precisa de criterios profesionales (3/3) (v. 3.1, 3.8, 6.1)

## 1) Le programme

Ce rapport a également été étudié par rapport aux réponses de différents groupes de fonctionnaires au niveau des catégories professionnelles suivantes :

- \* actions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
  - \* technicité, expertise, expérience et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
  - \* sujets à pertinence et intégrité des relations et regard sur son environnement professionnel.

Ces œuvres servent également à l'analyse de certains types d'indicateurs.

... . . . . . . . . . . . . . . .

- ## 2. بیان مفهومی

<sup>1</sup> See also the discussion of the relationship between the two concepts in the section on "The Concept of Social Capital."

- Agence d'assurance : stagiaire à temps complémentaire à temps non complémentaire ; Agent de change : titulaire d'un contrat pour le temps complémentaire, à temps non complémentaire et à temps non sud dans les cas d'absence d'effectifs ou de renforcement des effectifs ;

### **3.1.1 La determinación de los estados profesionales**

**Administrateurs :**

Les agents du cadre et titres des administrateurs sont repartis en quatre groupes de fonction selon les critères suivants :

Critères tenant compte des fonctions	Critères pris en compte	Indicateurs (non exhaustifs) à titre indicatif				
Fonction d'encadrement	Exercice de la responsabilité managériale (animer, dynamiser, déléguer, évaluer 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 20 / entre 1 et 5 / sans)	Nombre de services encadrés	Nombre d'équipes évaluées en direct	Stratégique/opérationnel et/ou intermédiaire/chaud/hot/cold/gauss	
Fonction de projet ou de coordination, de pilotage, ou de conception	Niveau de responsabilité (RH, juridique, financière...) / Contexte de projet	Objectifs établis en totalité / objectifs partiellement ; sans objectif	Détermiant / fort / modéré / faible	Conception / exécution / mise en œuvre		
Techniques, expertises, compétences ou qualifications nécessaires à l'exercice des missions	Connaissances / Diversité des domaines de compétences / Réactivité	Nombre de services encadrés	Conception / développement / Conseil	Expérience et connaissances dans les milieux professionnels / Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère, logiciel...)	Qualité du parcours professionnel	Notable / Brillant / expertise
	Connaissances et savoir-faire (réactivité et maitrise / connaissance à jour)	Incluisable / nécessaire / encourageante	Nombre d'agents encadrés	Autres qualités dans le domaine	Autres occupés autres domaines	Expertise / utilitaire / valable
	Connaissances et savoir-faire (réactivité et maitrise / connaissance à jour)	Autres qualités dans le domaine	Autres occupés autres domaines	Expertise / utilitaire / valable		

<u>échéance pour le poste</u>		
Situations de troublées ou de crise d'opération du poste ou seguri- té et environnement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Initiatives / réinventer / faire évoluer la partie technique, faire des choix, prendre des décisions...)</li> <li>- Exposition relativement (Intérieur et extérieur) dans l'exercice de la fonction</li> </ul>	Meetee / vis vis clients / clients
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situations liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité...)</li> </ul>	Risque de services encadrés à fort risque juridique Effectivité des risques juridiques
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situations particulières liées à des dépasserments de cycle de travail (soir, week-end...)</li> </ul>	Nombre de rendez-vous hebdomadaire sur le week-end Variabilité des horaires fréquents / périodiques / rares
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques de blessures</li> </ul>	Risque / fréquent
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligations de parcs (ex : assurances, Corse d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administration, Politique)</li> </ul>	Souvent / parfois / jamais
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impact sur l'image de l'Etat (assurance poste en contact avec le public)</li> </ul>	Direct / Indirect

- Attachée :

Les résultats du cadre d'évaluation des attentes d'emploi sont reportés ci-dessous par groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères évaluant le tenant, co-tenant ou(s) :	Critères pris en compte	Indicateurs (non exhaustifs) :
En tant que coordonnateur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porter à la responsabilité managériale (enrichir, synchroniser, décliner, établir et délivrer le travail, fixer les objectifs, superviser et évaluer,...) / Niveau d'engagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'agents engagés (15%) / entre 20 et 15 (entre 1 et 19 ; entre 1 et 5 agents)</li> <li>- Nombre de services encadrés</li> <li>- Nombre d'agents évalués en direct</li> <li>- Nombre d'objectifs abordés par les collaborateurs</li> <li>- Stratégique / opérationnel / intermédiaire / quotidien / temporel</li> </ul>

	Niveau d'accompagnement (accordéonnière)	Précurseur : Directeur / responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet
	Organisation / méthodes (cohérence des priorités, respect des délais et des cursus, remise des difficultés....)	Objectifs atteints en totalité / objectifs suivis partiellement / sans effort
Fonctions de projet : de coordination, de pilotage, ou de gestion	Missions en matière de pilotage (tâche de coordination - Généralité de l'activité)	Nature de service : Accès,
	Niveau de responsabilité	Complexité / exécution / conseil / complexité
Techniciens, opératrices, expérimentées, qualifiées nécessaires à l'exercice des missions	Complexité / multivaleure des missions / responsabilité	Nombre de fonctions exercées
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	Capacité / Exposition / conseils
	Coopération (sous-jacent, explicité, d'équipe, verticale, entre collègues et entre services, acceptation aux équipes et actions, libération ou changement, implication, motivation...)	Nombre de services encadrés
	Diversité des domaines et compétences	Nombre de services encadrés
	Nombre de formations et disponibilité	Nombre de postes occupés au sein des institutions équivalentes au niveau
	Pratique et maîtrise (étrangère / bilingue...) / connaissances et savoir-faire (capacité de maintenir la compétence à long terme)	Niveau de diplôme
		Maîtrise / Maîtrise / expertise
		Indispensable / nécessaire / encourageante
		Nombre de services et agences encadrés
		Nombre de postes occupés dans le même secteur
		Nombre de postes occupés autre secteur
		Expertise / maîtrise
Sujets : les relations au degré d'interactions du poste et regard de son environnement professionnel	Expériences variées (niveau et contenu de la météo)	Nombre de relations établies avec des partenaires extérieurs
	Exposition relationnelle (intérieure et externe) dans l'exercice de la fonction	Relations avec les collègues / étudiants

Réglements liées aux risques juridiques (corruption, sécurité...)	Nombre de services encadrés à fort risque juridique Part des dossiers à fort risque juridique
Réglements pertinents liés à des dépassements de cycle de travail (soir, week-end...)	Nombre de services encadrés à fort risque sur le week-end Véritabilité des horaires : fréquente / ponctuelle / rare
Risque d'insécurité	Rare / fréquent
Obligations de pertinence aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Comités d'Aménagement du travail)	Souvent / parfois / jamais
Impact sur l'image de l'Etablissement (poste en contact avec le public)	Direct / Indirect

## - ~~hitchhiking~~ :

Les agents du cadre d'emploi des fonctionnaires d'emploi sont répartis au sein de 10 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Collaboration et partenariat	Génération de synergies entre partenaires (coopérations, alliances, etc.)	Intégration / fusion / acquisition / joint venture / partenariat / co-entreprise / co-développement / partenariat stratégique / partenariat d'exploitation / partenariat d'investissement / partenariat d'exploitation et d'investissement
Fonctionnalités d'entrepreneuriat	Exercice de la responsabilité et l'autonomie dans l'entrepreneuriat (autonomie : autonomie, indépendance, séparation et planification le travail, risque, etc. ; objectifs, supervision, etc. ; évaluation...) et l'entrepreneuriat d'entrepreneurs	Nombre d'agents autorisés (4000 / 1000000 pt 400) et les 10 meilleures et les 7 pires
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de services associés</li> <li>Nombre d'agents évalués en effet</li> <li>Nombre d'objets évalués par les collaborateurs</li> <li>Stratégique/opérationnel / institutionnel/externe/communication/sectoriel</li> </ul>

D:\Hilfstrader\DEU\IR\_17\_AH\_18\_12\_18\_REG\_JNC\_P11

	Organisation : l'organisation doit être cohérente, respectueuse des personnes et des échanges, transparente et sans conflits (...).	Identité : identité ou tonalité / originalité et/ou pertinence / sans objet
Fonctionnalités, préconisations, recommandations ou conception	Mécanismes d'interactions de partage et/ou de conception d'un environnement de projet	Nombre de services encadrés, fonction / exécution / conseil / complexité
	Niveau de responsabilité	Effectif / fait / résultat / visible
Technologies, logiciels, équipements, matériels, qualificatifs, compétences, ressources, connaissances	Complexité / intégration : accès interne/externe/interne	Nombre de services encadrés, fonction / exécution / conseil
	Intégration : l'intégration est le processus de synthétisation, fusion et choix, pour donner un résultat (...). Coopération : souci d'harmonie, d'accord, d'équité, d'autonomie et d'indépendance entre partenaires ; les partenaires doivent être adaptés à leurs besoins et à leur situation, ainsi qu'à leur fonctionnement, leur évolution, leur mutualisation, leur intégration, leur collaboration, leur croissance et leur développement.	Méthode / méthode / processus, Nombre de services encadrés
	Clé(s) : les domaines de compétences	Méthode de travail : encadrée
	Niveau de formation et d'expérimentation	Nombre de postes ou emplois dans les formations & qualifications nécessaires, Nombre de diplômes
	Stratégique et institutionnel (en outre : langues étrangères / langues...), Générationnalisme, ou nationalisme (processus d'internalisation ou externalisation à priori)	Nombre / finalité / exigence, Intégrable / nécessaire / obligatoire, Nombre et séries d'enseignements, Nombre d'unités d'enseignement dans le niveau d'étude, Nombre de programmes et/ou autres domaines
	Connaissances requises (niveau initial au poste)	Formation / maîtrise
Spécificité particulière ou si, si je n'arrive pas au poste du temps de son arrivée, comment progresser	Exigibilité : fonctionnable (fonctionne bien dans les délais), Fonction de la formation	Nombre de formations suivies, les prérequis et/ou les formations avec les collègues / étudiants

Sujets enjoués aux usages partagés (compatibilité, sécurité...)	Vérité de certains concepts à très haute intensité. Parties classées à tout usage juridique
Sujets partagés avec des nouveautés de caractère courant (sous week-end...)	Maintien de l'ordre: ordre / régularité le suiv. le respect Véracité des faits Inévitabilité / prédictibilité / ratio
Risque de blessures	Rare / fréquent
Opérations de participation aux marchés (Cognac)	Souvent / parfois / jamais
Participation financière et pédagogique, Comité d'hygiène et Sécurité, Gestion administrative	
Partage de l'opinel pour l'hygiène du laboratoire (sous un cintre) entre le cintre	Rare / inconnu

## - Rédactionnelle

Tous agents de ce service d'espionnage sont responsables du cas de J. Cropper et de leurs actions selon les circonstances ci-dessous.

Créer une(ou plusieurs) liste(s) de tâche(s) / établir un calendrier	Créer une liste de tâche(s) / établir un calendrier	Définir une(ou plusieurs) liste(s) de tâche(s) / établir un calendrier
Fonctions d'encadrement	Déroulé de la responsabilité managériale : planifier, organiser, diriger et contrôler et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et réaliser. ) / Normal d'encadrement	Nombre d'agents encadrés (entre 20 et 40 / entre 5 et 15 / entre 1 et 5 / aucun)
WICAR	réver que (projet/programme)	Responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet
Objectif(s) / mettre en place l'identificateur des priorités, respecter les délais et les consignes, renforcer ces dernières)	Objet(s) de travail ou la réalisation d'objectifs atteints partiellement / sans objectif	

## Délibération DCLL2\_32\_R01\_10\_32\_10\_ALG\_EWD\_201

Fonctions de projet : Missions en matière de pilotage et suivi d'opération, ou ; élaboration et conception. Contrôle de pilotage, ou de projet	Part (en %) de dossiers d'exécution : objectifs / résultats de l'opér.	
	Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en ligne	
	Conception / évaluation / nouvelle / amélioration	
Niveau de responsabilité (RH, juridique, finance...)	Déterminant / fait / modéré / faible	
Technique, expertise, compétences, ou qualifications nécessaires à l'exercice des missions	<p>Complexité (compliquer, clarifier ou simplifier la tâche) / intensité des missions/gravité</p> <p>Validité / autorité (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)</p> <p>Participation (sous direction, en équipe, communication entre collègues et avec les services, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement, la gestion, motivation...)</p>	<p>Conception / Exécution / conseils</p> <p>Nombre d'agent encadrés</p> <p>Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en ligne</p> <p>Nombre / autorité / large</p> <p>Participation à des projets transversaux</p> <p>Participation à des réunions interservices</p> <p>Participation à des réunions d'équipe</p> <p>Participation à des événements périodiques de l'Afghanistan (FO, concours...)</p>
Niveau de formation et d'expérience	<p>Nombre de postes occupés sur les missions équivalents équivauts</p> <p>Niveau de diplôme</p>	
Pratique et maîtrise d'un outil (langue française / anglais)	Notable / Habituel / Expertise	
Conseiller et soutenir (réussir à démontrer la compétence à venir)	<p>Indispensable / nécessaire / recommandé</p> <p>Nombre d'agents encadrés</p> <p>Nombre de postes occupés dans le même domaine</p> <p>Nombre de postes occupés hors d'autres domaines</p>	
Et j'élargis mes connaissances au degré d'exposition du poste au regard de son environnement	<p>Connaissance recueillie (ressenti sur le poste)</p> <p>Expérience relationnelle (intense et étendue) dans l'ensemble de l'AFPA</p> <p>Sujétions liées aux risques, vulnérabilités, fiabilité, sécurité</p>	<p>Personnel / militaire / civils</p> <p>Nombre de rendez-vous avec des partenaires extérieurs</p> <p>Relations avec ces co-équipiers / étudiants</p> <p>Nombre de personnes sensibles à certains risques identifiés</p>

<b>Préoccupations</b>	(...)	Part des douleurs à tort basque Inutile
	Symptômes particuliers liés à des dépassements de cycle de travail (ex : week-end...)	Nombre de ces derniers / jour le soir, le weekend Variété / Ces derniers vs fréquence / journalière / rare Nombre d'événements particuliers / jour (l'heure (1h/ans, dimanche...) par mois)
	<b>Risque de blessures</b> Médecins de l'entreprise / Insécurité (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission d'administration Partagée) Impact sur l'image de l'établissement (peste en contact avec le public)	Rare / fréquence Santé / perfos / journées Impact / valeur

Les difficultés rencontrées ou présumées sont classifiées suivant les critères suivants :

Les difficultés de travail et emploi sont regroupées en quatre catégories de fonctions selon les critères suivants :

<b>Fonction - Département/entité/pôle de compétitivité</b> exemples de(s) :	<b>Implications</b> (ex : en heures) à être évidentes / à être évaluées / à être évaluées et corrigées	
<b>Fonction</b> Technicien	Exercice : ... ; les responsabilités sont déterminées (qualité), ... ; visibilité, déplacement, répertoire ; ... ; il planifie le travail, fixe les objectifs, suscite l'initiative et favorise l'autonomie ; ... ; il évalue et encadre	Tels agents sont nombreux (mme, 20 à 40% et 39 ; entraîneur / coach)
		Mis au point et validé par les utilisateurs internes
	<b>Mission(s) / rôle</b> : détaillée (équivalente)	Stratégique/stratégique / opérationnel/opérationnel/technique
	<b>Organisation</b> : ... ; méthodes ; identifications / des priorités, respect des délais et niveaux ; consignes, renouvellement des difficultés... ;	Objectifs réalisés en équipe / objectifs réalisés partiellement / moins bien

## Délibération DLELU\_02\_R\_10\_12\_10 RFC IND 71

Prérogatives à l'égard des missions en matière de projets : rôle du pilote et/ou au sein d'un comité de coordination, de Comité de projet, pilotage, ou de conception	Part 1 (en %) : 64, dossiers d'exécution (notion + service / dossier du fond)
	Part 1 (en %) : 36, dossiers exécutés sous l'égard de la notion de suivi
	Conception / exécution / conseil / échange
Niveau de responsabilité (ex : juridique, financier, ...)	Développement d'une / nouvelle / autre
Technicité, rigueur, approfondissement, qualification nécessaire, ... à l'écriture des documents	Particularité (exécution simple ou complexe) / niveau d'abstraction / nature/polyvalence.
	Conception / Exécution / conseil / échange d'après les critères
	Part (en %) de documents exécutifs courts / longs / très longs / uniques
Initiative / autonomie (être habilité à prendre des décisions, faire des choix, prendre des décisions...)	Montréal / métro-ville / hors
	Coopération (sous-comité, groupe, comité, ...), déléguer, participer, mobiliser, ... ; réseaux, partenariats, ... ; établissements, équipes, ... ; institution, ... ; intégration, ... ; changement, ... ; évaluation, ... ; continuation, ...)
	Participatif : rôles des projets / responsabilités / Participe à des réunions interprofessionnelles / Participe à des réunions de partenariat / fait l'établissement (projets, réseaux, ...)
Niveau de formation et d'expérimentation	Nombre de projets occupés sur des périodes égales/autres équivalentes pour établir la séquence
Pratiquant plusieurs métiers (ex : ...)	Nombre / Maitrise / expertise
Opérations d'entrepreneur (réalisation de projets) la construction (ex : ...)	Indispensable / très bonne / excellente / très bonne / excellente
	Nb projets occupés dans la même période
	Nombre de projets occupés dans d'autres domaines
Pratiquant plusieurs métiers (ex : ...)	excellente / maître / artisan

18-2020-00002 : 6: 10 -6 15 SEC INC 2

Sujetions particularités au sujet d'application des principes universels de bon environnement professionnel	<p><b>Explications / justification</b> (Inégalité et équité) : siège l'exactitude de la fonction</p> <p><b>Sujétions d'axes auxiliaires</b> l'ordre (exemples, méthodes, etc.) sous le ...)</p>	<p><b>Nombre de rendez-vous avec des partenaires extérieurs</b></p> <p><b>Relations avec les collègues / équipes</b></p> <p>Nombre d'absences (vacances à court échéance) journalier</p> <p>Nombre des départs à tout risque Journalier</p> <p>Nombre de rendez-vous, réunions le soir, le week-end</p> <p>Variabilité des horaires fréquentes / imprévus / etc.</p> <p>Nombre d'événements obligatoires obligatoires (familles, diplômes... ) garantis</p>
	<p><b>Sujetions particulières</b> (tels que ces déclassements de l'ordre travail (cas, week-end...))</p>	
	<p><b>Risque de blessure</b></p> <p>Obligations à se participer aux instances (Cognac d'administration, Comité Technique, Conseil... Sous-comité et syndicats, etc.) Qui sont responsables de sécurité Organisations (familles, etc.) Parties?)</p> <p>Impact des changements de l'emploi (poste de contact avec le public)</p>	<p><b>Risque de blessure</b></p> <p>Conseil / conseils / familles</p> <p>Demande d'indemnité</p>

Adjuvantes / adjuvant techniques / moyens de renforcement / adjuvants de réaction :

Les agents de service à l'emploi sont répartis en deux équipes ou deux groupes de fonctionnement.

Critères : tenant en compte des(s) : - - - - - - - -	Critères pris en compte : - - - - - - - - -	Indication(s) (non exhaustif) à titre indicatif :
Rôle(s) d'encadrement	Assurer la responsabilité managériale (animer, dynamiser, décliner, équilibrer et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et évaluer...) / Niveau d'évolution	Nombre d'agent encadrés (entre 21 et 43 / entre 5 et 10 / entre 1 et 5 / etc.) Fonction (équivalent) Rôle (évaluation/coordination/sensibilisation)
	Niveau (concerne tout) : - - - - - - -	Chef d'équipe / coordinateur / chef de projet

	Organisateur / méthode (Identification des priorités, respect des délais et des consignes, lancement des diffusions...)	Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans effet
Fonctions de projet (émergence, pilotage, exécution)	Missions et matière de pilotage et/ou de conception. Constituante du projet	Part (en %) de dossier à l'exécuter entièrement / dossier à faire
		Part (en %) de dossier exécutés seuls / dossier exécutés en équipe
		Concevoir / exécuter / concevoir / complexité
Technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice mission	Niveau de technicité (RH, juridique, finance...)	Déterminant / fort / modéré / faible
	Complexité (exécution simple et immédiate) / simultanéité des tâches à accomplir	Conception / Exécution / sensibilis.
		Nombre d'équipes nécessaires
		Part (en %) de dossier exécutés seuls / dossier exécutés en équipe
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	Moderée / restreinte / large
	Coopération (entre équipes ou, équipe d'équipe, entre unités internes entre collègues et entre services, collaboration aux étapes et situations, intégration du changement, implication, motivation...)	Participatif à nos projets transversaux
		Participatif à nos réunions inter services
		Participatif à nos réunions d'équipe
	Niveau de fixe et long à l'application	Participatif à nos débats portant sur le développement (R&D, innovation...)
	Pratique et matrice d'enjeux (laquelle échange / logique...)	Nombre de postes occupés sur des rôles non équivalents (nouvelles missions, la discipline, actions / matrice / expertise)
	Curiosité et volonté d'apprendre (nécessité de maintenir la connaissance à jour)	Nombre de postes occupés / nécessaires
		Nombre d'agent encadrés
Projets par rapport au degré d'exposition du poste au regard de son environnement	Curiosité et volonté d'apprendre (necessité de maintenir la connaissance à jour)	Nombre de postes occupés dans le même domaine
	Connexions avec les autres (proximité géographique du poste)	Nombre de postes occupés dans d'autres domaines
	Exposition relationnelle (internes et externes) dans l'ensemble de la fonction	Nombre de postes / utilisation / meilleurs
	Relations avec les collègues / clients	Nombre de personnes avec des connaissances confirmées
	Relations avec les clients / partenaires	Relations avec les collègues / clients
	Part des postes à forte réputation juridique	Part des postes à forte réputation juridique

professionnel	<p>Sujétoirs part culturels (ées à des débassements de cycle de travail (schr, weekend, ...)</p> <p>Risque de blessures</p> <p>Objectifs de parcs pour deux instances (Cercle d'administration, Comité Technique, Conseil Syndical et pénagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Publique)</p> <p>Impact sur l'image de l'établissement (posse en contact avec le public)</p>	<p>Nombre de rendez-vous/téléphonie le soir, le week-end</p> <p>Nombre d'absences (réunions) pour celle / celle</p> <p>Nombre d'événement extra-pédagogique obligatoire (bilans, diplômes ..) pris encais</p> <p>Parc / équivalent</p> <p>Souvent / parfois / jamais</p>
---------------	---	--

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

Chaque secteur de l'I.E.S.F. correspond à un mandat maximum de 4 ans et à une liste des plateformes d'emploi à laquelle est appliquée une formule mixte de l'Etat. Chaque secteur d'emploi repris ci-dessous est réparti en groupes de tendeurs auxquels correspondent les montants à verser et les marchés prévus.

## - Administrators :

Répartition des groupes de fonctionnement par emploi jusqu'à cadre d'emploi des administrateurs territoriaux	Morale annuelle		
Groupe d'emplois	Nombre	Moyenne agents non logés	Moyenne agents logés pour nécessité nécessité de service
Groupes : Directeur général	4 900 €	49 980 €	49 980 €
Groupes 2 : Directeur administratif et technique	4 600 €	46 020 €	46 020 €
Groupes 3 : Directeur	4 150 €	42 330 €	42 330 €

- Attaché(s) :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des attachées secrétaires / secrétaires de maître		Montants annuels minimums	Montants annuels maximums (plafonds)
Groupe de fonctions	Emplois	Nan loqés	Logés nécessaires dans la fonction de service
Groupe 1	Directeur général adjoint	2 500€	22 310€
Groupe 2	Secrétaire général	2 500€	17 200€
Groupe 3	Responsable de service avec mandement	2 500€	14 800€
Groupe 4	Responsable de service sans mandement, responsable adjoint de service, chargé de missions, agent ayant des fonctions de coordination au sein d'un ou plusieurs domaines d'expertise ou des fonctions de pilotage	1 400€	11 360€

- Annexes :

Groupe de fonctions	Emplois	Minimum	Maximum	Maximum égal au moins logés

## Délibérations DE\_2B\_12 RH 18 12 10 REG DPO\_EU

Groupe	Négoce/servante de la fonction	Montant	Montant de service	
			Montant	Montant
Groupe 1	Négociation et de la fonction de pilotage	2300€	29750€	29750€
Groupe 2	Gestionnaire de l'ensemble des fonctions relevant des fonctions de coordination, des fonctions d'asservissement et des fonctions de pilotage	2600€	37200€	37200€

- Rédacteurs :

Groupe de fonctions	Montants par emploi pour le cadre d'emploi territorial	Montants maximums (plafonds)	
		Montant	Montant
Groupe 1 Responsable de service	1 350€	7 480€	9 050€
Groupe 2 Fonctions de coordination, direction et de pilotage	1 450€	10 010€	12 220€

- Accordance de composition du personnel et des délibérations :

Groupe de fonctions	Montants par emploi pour le cadre d'emploi territorial	Montants servante de la fonction	
		Montant	Montant
Groupe 1 Responsable de service	1 350€	7 480€	9 050€
Groupe 2 Fonctions de coordination, direction et de pilotage	1 450€	10 010€	12 220€

**Collégié de DELU\_02\_RU\_10\_12\_10 JRC ING D1**

<b>Groupe 1</b>	Responsable bibliothèque	1850	16780	15230
<b>Groupe 2</b>	Assistant(e) dans une administration ayant des responsabilités de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage.	1840	14260	14000

**- Adjoints administratifs :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux		Montants annuels minimums	Montants annuels maximums (plafonds)
Groupe de fonctions	Emplois	Non logés	Logés pour nécessité absolue de service
<b>Groupe 1</b>	Assistants de directeur, secrétaire, gestionnaire, assistant de gestion, chef d'équipe	1 350,-	1 340,-
<b>Groupe 2</b>	Aucune fonction ne correspond au groupe		

**- Agents de maîtrise :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux		Montants annuels minimums	Montants annuels maximums (plafonds)
Groupe de fonctions	Emplois	Non logés	Logés pour nécessité absolue de service

Répartition CDL-B\_12\_XII\_16\_12\_10\_RBC\_DCD\_MJ

<b>Groupe 1</b>	Adjoint responsable Major, Responsable de service	1 850 €	11 340 €	7 090 €
<b>Groupe 2</b>	Agents de maintenance, agents techniques,	1200 €	7 200 €	6 750 €

- Adjoints techniques : 

<b>Répartition des groupes de fonctionnement par emploi pour le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux</b>		<b>Montants annuels minimums</b>	<b>Montants annuels maximums (plafonds)</b>	
<b>Groupe de fonction</b>	<b>Emplois</b>		<b>Nr legés</b>	<b>Loges pour nécessité administrative du service</b>
<b>Groupe 1</b>	Agents de maintenance et agents techniques spécifiques (bases techniques)	1 850 €	11 340 €	7 090 €
<b>Groupe 2</b>	Agents de maintenance, agents techniques, aide magasinier	1200 €	7 200 €	6 750 €

- Adjoints du patrimoine : 

<b>Répartition des groupes de fonctionnement par emploi pour le cadre d'emploi des adjoints territoriaux du patrimoine</b>		<b>Montants annuels minimums</b>	<b>Montants annuels maximums (plafonds)</b>	
<b>Groupe de fonction</b>	<b>Emplois</b>		<b>Nr legés</b>	<b>Loges pour nécessité administrative du service</b>
<b>Groupe 1</b>	Majestueux	1 850 €	11 340 €	7 090 €
<b>Groupe 2</b>	Agents de maintenance, cadre d'assurail	1200 €	11 600 €	6 750 €

### 2) Le remboursement du montant de l'I.E.S.E.I

Le montant déboursé attribué à l'agent pour l'exercice d'un réservoir :

- en cas de changement de fonctions.
- lorsque le poste n'a pas été assuré, en l'absence de changement de fonctions et au fait de l'expérience acquise par l'agent, l'approfondissement des connaissances de l'environnement de travail et des procédures, amélioration des œuvres techniques et de leur efficacité, réalisations diverses, connaissances de l'agent de l'environnement et son travail ...
- en cas de changement de poste à la suite d'une promotion.

L'IESSE ne pourra en aucun cas être déboursée suite à l'évaluation des agents.

### 3) Périodicité de versement de l'I.E.S.E.I

Elle se fait versée mensuellement. Le montant est payé soit en fraction ou temps de travail.

### 7) Clause de révocation :

Les montants maxima (à l'avis de) évaluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

### 8) Les modalités de maladie ou de suspension de l'I.E.S.E.I

L'I.E.S.E.I est maintenu pour un agent en raison de maladie ordinaire et est assumée par l'agent en Casque bleu et en Guérison régulière.

Chapitre II	
1.1.	Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

### I) Principes :

Il est réservé au profit des agents un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) tenant compte de l'accroissement et de la finalité de leur activité.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité compétente sur l'objet d'un arrêté régional pris à l'égard.

Il ne pourra en aucun cas dépasser un plafond national déterminé à :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les autres emplois et les emplois fonctionnels relevant de la catégories A,
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les autres emplois relevant de la catégorie B,
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les autres emplois relevant de la catégorie C,

### II) Les bénéficiaires :

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

- agents itinérants et stagiaires à temps complet, à temps partiels complet et à temps partiel,
- agents en fonction de leur statut à temps complet, à temps partiels et à temps partiel disposant d'une autorisation de 6 mois de services à détenir au sein de l'FEADERM 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 linéaire au cours de l'emploi suivant (N+1).

Exemple :

#### **IV) Los critérios:**

L'engagement, manifesté annuel et la manière de servir ces agents pris en charge pour l'stitution du C.I.A. sont expressés au regard des critères suivants :

- Empêcher le recours à l'emploi et l'admission des candidats (obstacles établis en tutelle / objectifs admis par l'administration / vers objectif) ;
  - Développer ses compétences et techniques ;
  - Qualité relationnelle ;
  - Qualité de service, notamment la mise à disposition des fonctionnaires d'un environnement supérieur.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'ambition d'évaluation professionnelle. Les conditions de déroulement et suivi du parcours scolaire sont appréciées par le conseil d'école, tout au long du cycle scolaire.

## **VI Les conditions d'attribution :**

Le C.R.A. pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la suite des plafonds suivants, ou égard fait ayant le seul avis dont ils relèvent au titre de l'É.S.I.

### A) Elliptical Galaxies

### **1) Cadre régional de l'implémentation des Administrateurs territoriaux**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour l'ensemble d'emplois administratifs terminaux		Mouvements internes du Comptoir Informatique et éducatif
Group. I	Directeur général	6 870 €
Group. II	Directeur général adjoint	9 281 F
		6 333 F

Type : Directeur | 470 €

## 2) Cadre d'emploi des Attachés touristiques

Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des attachés au trésor	Montant maximum du Complément Incomptable annuel
Groupe 1 Directeur général adjoint	6 790 €
Groupe 2 Directeur	5 670 €
Groupe 3 Responsable de service avec encadrement	4 570 €
Groupe 4 Responsable de service sans encadrement, responsable adjoint du service, chargé de missions, agent ayant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage	3 600 €

#### 1) Cadre d'emploi de la Rédaction territoriale

Répartir des avances de fonds aux personnes pour la réalisation d'implant des réseaux ruraux territoriaux	Montant maximum du financement Indemnité d'investissement
Groupe 1 Responsable de service	2 380 €
Groupe 2 Fonctionnaires : - coordination, d'expérimentation et de pilotage	1 190 €

## 2) Cadre d'application des agents administratifs territoriaux

## Dépêchelet RH PB 12 RH 18 12 à REC\_ARD\_PJI

Répartition des groupes de fonctions permettant pour le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1	Assistante de directeur, secrétaire, gestionnaire, adjoint en gestion, chef d'équipe	260 €

**b) Filière technique****1) Cadre d'emplois des agents de maintenance territoriaux**

Répartition des groupes de fonctions permettant pour le cadre d'emploi des agents de maintenance territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1	Agents responsables Régie, Responsable de service	1 200 €
Groupe 2	Agents de maintenance, agents techniques	1 200 €

**2) Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux**

Répartition des groupes de fonctions permettant pour le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1	Agents de maintenance et agents techniques spécialisés (brégés techniques)	1 200 €
Groupe 2	Agents de maintenance, agents techniques	1 200 €

**C) Filière culturelle****1) Cadre d'implémentation territoriale**

Répartition des groupes de fonctions par équivalent temps plein dans l'ensemble des territoires	Montant moyen annuel du budget dédié à la culture
Grroupe 1 : Responsable *** de bibliothèque	5250 €
Grroupe 2 : bibliothécaire *** ayant entièrement ou partiellement pour fonction : la collecte, la conservation et la diffusion d'informations ; ou des fonctions d'exploitation ou des fonctions de pilotage	4300 €

**2) Cadre d'implémentation territoriale de la conservation du patrimoine et des collections**

Répartition des groupes de fonctions par équivalent temps plein dans l'ensemble des territoires	Montant moyen annuel du budget dédié à la culture
Grroupe 1 : Responsable *** de bibliothèque	2280 €
Grroupe 2 : Ancien(e) *** ayant entièrement ou partiellement pour fonction : la collecte, la conservation et la diffusion d'informations ; ou des fonctions d'exploitation ou des fonctions de pilotage	2010 €

**3) Cadre d'implémentation territoriale du patrimoine**

Répartition des groupes de relations par exemplé pour le centre d'emploi des adultes sortants du patrimoine	Montant maximum de l'indemnité de départ
Groupe 1 : Magasins et	1 200 €
Groupe 2 : Agents de bibliothèques	. 200 €

## **TITRE II**

### **Filière administrative**

سیاست‌گذاری اقتصادی از این‌جا پیش می‌گیرد و این امر ممکن است در آینده میان ایران و ایالات متحده آمریکا تنشی خوبی برانگیزی را ایجاد کند.

Unsere Vorfahren haben die Geschichte geschrieben. Sie haben uns gelehrt, wie man sich verhält und was wichtig ist. (BRUNNEN) Jetzt kann es Ihnen nicht mehr gelingen, sie zu überreden, dass Sie Ihre Freizeit nicht mit dem Lesen von Büchern verbringen sollten.

Name	Theoretical description
Frank Oehme, Prof. Dr.-Ing., 1962; architect; University professor at the University of Cologne, lecturer GDR	J-108
Hans-Joachim Lüttke, architect; born 1936; degree, professorship holder at the University of Berlin; lecturer	J-460
Wolfgang Schäfer, architect; born 1936; degree, professorship holder at the University	X-108

Individuals with multiple caries are most at risk for further caries.

www.scholarlypublications.com

#### **2) L'indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires (ITS) :**

Le migliori opzioni di investimento sono i fondi indipendenti (FII).

- Supplementary material : Fig. 220-221

- Importance des sujets dans l'exercice et/ou des fonctions ;

Les bénéficiaires de l'IFTS sont regroupés en trois catégories :

- Première catégorie

Ces fonctionnaires de catégorie A appartiennent au grade dont l'indice brut terminal est supérieur à celui de l'indice brut moyen et égal ou plus égal à l'indice brut terminal du premier grade du corps des attachés d'administration de l'Etat (indice brut 002), soit :

- Directeur
- Attaché principal

- Deuxième catégorie

Ces fonctionnaires de catégorie A appartiennent à un grade dont l'indice brut terminal est égal ou plus égal à l'indice brut terminal du premier grade du corps des attachés d'administration de l'Etat (indice brut 1 801), soit :

- Administrateur
- Secrétaire et maître

- Troisième catégorie

Tes fonctionnaires de catégorie B dont indice brut est supérieur à 320, soit :

- Rédacteur principal de 1<sup>re</sup> classe
- Rédacteur principal de 2<sup>me</sup> classe
- Rédacteur

Les nouveaux montants de l'IFTS à compter du 1er février 2017 sont indiqués ci-après :

	Montant de référence en C
1 <sup>re</sup> catégorie	1488,80
2 <sup>me</sup> catégorie	1091,71
3 <sup>me</sup> catégorie	866,15

Les deux moyens sont indexés sur la valeur au point de la fonction publique et sont donc réévalués à chaque hausse du point.

Les attributions individuelles ne sont plus tenues par le calcul d'un indice global.

Selon le supplément de travail fourni et l'importance des sujets dans l'exercice et/ou des fonctions de l'individu, le montant des attributions individuelles peut varier. Le montant des attributions individuelles n'a pas été fixé à l'origine mais il a été fixé par catégorie.

L'IFTS est modifié pour être avec :

- Prise en compte du risque et de la technicité ;
- Le prime de formations et de résultat ;
- L'indice d'un logement par nécessité associé au service.

Depuis le 21 novembre 2007, ces incrimines sont faites pour trouver également les responsables d'être versées à certains fonctionnaires de catégorie B, malgré les difficultés avec les incrimines entre ces deux fonctions supérieures.

### 13.1. Indemnité d'administration et de fonction publique (IFP)

Structure de rémunération et de technicité (TR) → au sens de l'INPI  
apporté aux agents administratifs :

Postes	Pointage de référence (TR)
Administrateur principal administratif classé Règlement MOD4018-17-acte 001	715,44
Administrateur jusqu'à 17/09 2020 échelons 3ème et 4ème échelle	567,72
Administrateur principal administratif échelle 4ème	641,82
Administrateur administratif principal 4ème échelle classé	435,51
Total pointage administratif	454,70

Il convient de respecter la hiérarchie générale suivante : pour un agent de catégorie B, l'agent de catégorie C est préféré pour le recrutement ou la nomination. Lorsqu'il n'y a pas d'agent de catégorie C dans l'échelon administratif, l'agent de catégorie B sera recruté et nommé. Il est recommandé d'effectuer une évaluation.

En cas d'absence de poste administratif dans la structure hiérarchique, l'agent de catégorie B sera nommé.

La compensation des heures supplémentaires (H.S.) est effectuée par l'application d'un taux de 1,5 pour les salariés titulaires d'un poste administratif et de 1,7 pour les salariés contractuels.

## 2) Une Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Une indemnité horaire pour travaux supplémentaires peut être attribuée à l'enseigne des agents de catégorie B et de catégorie C, dès lors qu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des missions, missions ou œuvres dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Le temps supplémentaire versé annuellement est le temps de travail mensuel supérieur à la durée allouée du temps de travail et validé par le supérieur hiérarchique.

La compensation des heures supplémentaires (H.S.) est effectuée par l'attribution sous le régime d'indemnisation annuelle des agents de catégorie B, et le taux supplémentaire devant être récupéré au cours des 12 mois suivant la réalisation du temps supplémentaire, après validation du supérieur hiérarchique.

La compensation des heures supplémentaires (H.S.) est effectuée par l'attribution sous le régime d'indemnisation annuelle des agents de catégorie C, l'indemnisation est versée sous forme d'indemnité supplémentaire pour Travaux Supplémentaires (I.T.S.). Ce versement est subordonné à un contrôle de vérification hiérarchique des heures supplémentaires réalisées et validées.

La déminéralisation horizontale est celle qui passe sur le squelette du mattement brut amovible de l'os, lorsque l'est imbibé dans les conditions suivantes :

- Heures supplémentaires < ou égales à 14 heures : majoration de 1,25
  - Heures supplémentaires > 14 h : majoration de 1,27
  - Heures supplémentaires dimanche et jour férié : majoration de 1,66
  - Heures supplémentaires nuit (de 21h à 7h00) : majoration de 2

Les heures supplémentaires déduites ne peuvent dépasser un total de 100 heures par mois et de 75 heures (au-delà de celles-ci, elles sont versées au supérieur hiérarchique en fonction du Compte Temps).

Le plan en vigueur des JNTS fixées par la présente note détaillée ci-dessous sera effectué selon une périodicité de 1 mois.

Conformément à la réglementation, les IHTS ne sont pas compulsory, avec certaines indications, notamment l'interdiction ou le repos compensateur attribué au titre d'une intervention effectuée durant une astreinte.

LOS ALTS SENT SUSPENSIONS BACK TO FETS.

Digitized by srujanika@gmail.com

These pictures were taken at the same time as the ones above, but from a different angle. The two people in the foreground are the same ones as in the previous photographs.

Geometria e disegno	Analisi	4	6	10	Scienze	2-3-4-5	8	7	Scienze	4-6-7-8
---------------------	---------	---	---	----	---------	---------	---	---	---------	---------

לעומת הדרישות הפלגית, מטרת הדרישות הפלגית היא לסייע לאדם בפתרון בעיותיו הפיזיולוגיות.

- Le principe de la responsabilité pénale prévoit que l'État peut être poursuivi pour les dégâts causés par des personnes qui agissent dans le cadre de leur fonction publique.

Le décret du 1er juillet 1905, qui établit la séparation des églises et de l'Etat, a été promulgué par le Roi du Portugal, M. le Prince-Électeur de Bragance, le 1<sup>er</sup> juillet 1905.

Baron Grimaldi, the former Minister of the Interior, has been removed from his post as Minister of the Interior by the new Minister of the Interior, Mr. Domenico Cottarelli. The new Minister of the Interior, Mr. Cottarelli, has appointed Mr. Giacomo Scattolon as the new Minister of the Interior.

1978年1月20日由中共上海市委、市人民政府、市人民代表大会常务委员会联合颁发

- *heterogenetische* (soziale) Gruppe: breite soziale Unterschiede;
  - *homogene* soziale Gruppe: kleinere Unterschiede;
  - *heterogene* soziale Gruppe: deutliche Unterschiede;

திருவாரூபம் கொண்டு வருகிறார்கள். அதை போன்ற சில நிலைகளில் திருவாரூபம் கொண்டு வருகிறார்கள். அதை போன்ற சில நிலைகளில்

As a result, the new system will be able to identify and track individual patients more easily, leading to improved care and outcomes.

**TITRE III**  
**Pratique technique**

سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران

Yerit (poligamie) et le mariage (de type monogame) sont-ils compatibles avec la vie de famille? Les deux types de mariages peuvent coexister, mais il faut faire des compromis dans l'application de certains aspects de la famille.

<p><b>Symptom</b></p> <p>Diarrhea</p> <p>Abdominal pain</p> <p>Stomach cramps</p> <p>Vomiting</p> <p>Headache</p> <p>Fever</p> <p>Chills</p> <p>Nausea</p> <p>Loss of appetite</p> <p>Stuffy nose</p> <p>Cough</p> <p>Sore throat</p> <p>Runny nose</p> <p>Itchy eyes</p> <p>Watery eyes</p> <p>Redness of eyes</p> <p>Conjunctivitis</p> <p>Earache</p> <p>Throat infection</p> <p>Stomach ache</p> <p>Gas</p> <p>Bloating</p> <p>Constipation</p> <p>Diarrhea</p> <p>Abdominal pain</p> <p>Stomach cramps</p> <p>Vomiting</p> <p>Headache</p> <p>Fever</p> <p>Chills</p> <p>Nausea</p> <p>Loss of appetite</p> <p>Stuffy nose</p> <p>Cough</p> <p>Sore throat</p> <p>Runny nose</p> <p>Itchy eyes</p> <p>Watery eyes</p> <p>Redness of eyes</p> <p>Conjunctivitis</p> <p>Earache</p> <p>Throat infection</p> <p>Stomach ache</p> <p>Gas</p> <p>Bloating</p> <p>Constipation</p>	<p>Diarrhea</p> <p>Abdominal pain</p> <p>Stomach cramps</p> <p>Vomiting</p> <p>Headache</p> <p>Fever</p> <p>Chills</p> <p>Nausea</p> <p>Loss of appetite</p> <p>Stuffy nose</p> <p>Cough</p> <p>Sore throat</p> <p>Runny nose</p> <p>Itchy eyes</p> <p>Watery eyes</p> <p>Redness of eyes</p> <p>Conjunctivitis</p> <p>Earache</p> <p>Throat infection</p> <p>Stomach ache</p> <p>Gas</p> <p>Bloating</p> <p>Constipation</p> <p>Diarrhea</p> <p>Abdominal pain</p> <p>Stomach cramps</p> <p>Vomiting</p> <p>Headache</p> <p>Fever</p> <p>Chills</p> <p>Nausea</p> <p>Loss of appetite</p> <p>Stuffy nose</p> <p>Cough</p> <p>Sore throat</p> <p>Runny nose</p> <p>Itchy eyes</p> <p>Watery eyes</p> <p>Redness of eyes</p> <p>Conjunctivitis</p> <p>Earache</p> <p>Throat infection</p> <p>Stomach ache</p> <p>Gas</p> <p>Bloating</p> <p>Constipation</p>
<p>Subjective symptoms checklist</p>	<p>3-294</p>

Agente de marketing	3-4004
Adaptar la tecnología a las necesidades del cliente	✓✓✓
- Desarrollar soluciones que consideren las necesidades del cliente	
Adaptar la tecnología a las necesidades del cliente	4-284
Adaptar la tecnología a las necesidades del cliente	✓✓✓
- Desarrollar soluciones que consideren las necesidades del cliente	
Adaptar la tecnología a las necesidades del cliente	5-2456
Adaptar la tecnología a las necesidades del cliente	
Adaptar la tecnología a las necesidades del cliente	✓✓✓
- Desarrollar soluciones que consideren las necesidades del cliente	
Adaptar la tecnología a las necesidades del cliente	✓✓✓

Les institutions politiques peuvent être considérées comme des organisations possédant des fonctionnalités et des objectifs propres à leur fonction de représentation et de protection.

<sup>1</sup>See also the discussion of the concept of "cultural capital" in Bourdieu (1980).

Una de las estrategias más efectivas para combatir el cambio climático (CC) consiste en la promoción de tecnologías sostenibles y eficientes.

குடியிருப்பு	தொகை
குடியிருப்பு விலை	4,65,744

## Dé. décret 107/CA 12 RH 18.12.01 REG\_CND\_FJI

Adjoint à l'assainissement (ex : agent d'assainissement)	435,00
Adjoint à l'assainissement (ex : agent d'assainissement)	453,74

Dans le respect des règles générales suivantes, tout élément de grille peut être évalué. L'évaluation doit être réalisée en fonction de la précision et de l'efficacité de l'agent dans la réalisation de son travail.

Tous éléments de grille sont évalués sur la valeur suivante :

**III) La grille de service et de rendement (PSR).**

Une grille de service et de rendement (PSR) est instaurée au profit des agents relevant des grades suivants :

Grade	Taux de base annuel par grade en €
Ingénieur principal	2 017
Ingénieur	1 650
Technicien principal 1ère classe	1 400
Technicien principal 2ème classe	1 330
Technicien	100

Le montant individuel ne peut excéder le double du montant annuel de base. Il est toutefois tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des circonstances nécessaires à l'emploi occupé et de la qualité des services rendus.

**IV) Indemnité spécifique de service (ISS).**

Une indemnité spécifique de service (ISS) est instaurée au profit des agents relevant des grades suivants :

Grade	Taux de base	Coefficient par grade	Coefficient de population individuelle
Adjoint à l'assainissement	435,00	1,00	1,00

Einheitsernter DELTA 17 NH 13 17 19 KEG 3000 F21

<u>Indicateur principal à partir du échéancier moyen au moins 5 ans</u> <u>en francs euros dans le quart de</u> :		31	0,735 à 1,225
<u>Indicateur principal à partir du échéancier moyen, pas 5 ans</u> <u>d'aujourd'hui vers le franc</u>	361,90	42	0,735 à 1,225
<u>Indicateur principal moyen échéancier</u>	361,90	43	0,735 à 1,225
<u>Indicateur à partir du moyen échéancier</u> <u>échéancier</u>	361,90	44	0,05 à 1,15
<u>Indicateur moyen échéancier moyen échéancier</u>	361,90	45	0,05 à 1,15
<u>Tecniindex principal échéancier moyen</u> <u>échéancier</u>	361,90	46	0,9 à 1,10
<u>Tecniindex principal moyen échéancier</u> <u>moyen échéancier</u>	361,90	47	0,9 à 1,10

העומק של גלובליות הולמת מושג על ידי אינטגרצייתם של כל אחד מהתפקידים.

Nombre de bénéficiaires x taux coefficient x coefficient du quota x mortalité / 1,000 x coefficient et pour servir.

Le cas où l'acte applicable au droit est fixé réglementairement, le coefficient de modulation indique bien qu'il peut être modifié dans la limite maximale autorisée, pour tenir compte des besoins exercés et ce, à quelqu'un des deux rendus.

## V) Vendemière de performance et de fonctionnalités

... la indépendance de performance et de fonctions (comportant deux items) est insatisfaite au profit des agents relevant des quatre suivants :

Grade	Montants	Nombre de rééditions	Nombre de profonds en %
	Fonctions	Performances	
Ingenieur territorial en chef en classe préparatoire	3 800	6 000	58 800
Ingenieur en chef en classe normale	4 200	4 200	60 400

Si l'absence de la part d'un tiers dans l'éviction d'une dette est vérifiée mais par application d'un droit de préférence d'un co-locataire multiplicateur compris dans une hauteur de 1 à 6 ou regard des responsabilités, ou巧me d'exception et des solutions pour des biens à

le fournisseur de service. Les identifiants sont nommés entre C et J pour les lignes régulières nécessaires de Service.

Le montant individuel et de la part d'un résultat de la procédure d'évaluation, en milliards et de la manière de calcul est obtenu en multipliant la montant de référence par un coefficient commun aux 3 et 6.

#### VI) L'Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)

**Une indemnité journalière pour travaux supplémentaires (IJS)** peut être versée à la suite à l'insensibilité des agents de catégorie B et de C, jusqu'à 14 % dans lors qu'ils exercent des horaires pris en supplément à des temps, d'accès ou emplois dont les missions impliquent la mobilisation effective d'équipes supplémentaires.

**Le temps supplémentaire versé est le temps de travail mensuel supérieur à la norme d'effectif au temps de travail et validé par le supérieur hiérarchique.**

La compensation des heures supplémentaires doit être réalisée prioritirement sous la forme d'une indemnisation par les agents de catégorie B. Le temps supplémentaire devant être récupéré au cours des 12 mois suivant la réalisation du temps supplémentaire, après validation du supérieur hiérarchique.

La communication des heures supplémentaires doit être réalisée préalablement sous forme d'un déclarant pour les agents de catégorie C. L'opération est versée sous forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (ITHS). Ce versement est intégration à un contrôle et supérieur immédiat des heures supplémentaires réalisées par les agents.

La rémunération horaire est calculée sur la base du taux mensuel annuel de l'agent, tel quel et majoré des cotisations suivantes :

- Heures supplémentaires vont de 8 à 14 heures : majoration de 1,25
  - Heures supplémentaires 14 h : majoration de 1,27
  - Heures supplémentaires dimanche et jour férié : majoration de 1,65
  - Heures sous dépendance, nuit (entre 22h et 7h00) : majoration de 1,65

Les heures supplémentaires régulières ne peuvent dépasser un contingent, après lequel 25 heures (sauf circonstances exceptionnelles, soit accord du supérieur hiérarchique et inscription dans l'ordre des heures supplémentaires).

Le patient peut être transfusé avec ou sans la présence d'un bémoton sans effet thérapeutique pour les cellules sanguines.

Conformément à la réglementation, les THTS ne sont pas corrélables avec certains biomarqueurs, notamment l'endométrie, l'intervention et le temps compensateur attendu en fonction de l'efficacité d'un contraceptif.

www.IBM10841.com | 100% FREE DOWNLOAD

#### **VI.2) L'implémentation des systèmes hiérarchiques**

Une évaluation de quelques horaires sur retourne du profit des Technikens et Technicons  
peut-on dire de quelle valeur il se jette.

Admission DELP : D.R. 18/12/10 (R&I INR E).

- soit un poste de travail relevant de l'exploitation, de l'entretien et des travaux ;
- soit un poste requérant la mobilisation d'un service de personnel en vue d'une mission à assurer la gestion d'un service opérationnel de veille et d'alerte ;

Par ailleurs, l'organisation du travail doit entraîner, pendant les obligations normales de service (en dehors donc des heures supplémentaires), une ou plusieurs rémunérations suivantes :

- soit des vacances d'au moins 2 à 6 temps de travail effectif, donnant lieu au versement d'une première part, à raison de :

- 7,77 € par vacances ordinaires
- 15,56 € par vacances de nuit, samedi, dimanche et jour férié
- 1,09 € de complément par jour férié en cas de rythme alternatif.

- soit des cycles de travail en jours et décalés, donnant lieu à l'application d'une seconde part.

L'incertitude est comprises :

- d'une part déterminée en fonction du nombre de vacances continues d'au moins 16 heures égale à 8 heures de travail effectif ;
- d'autre part du reste des heures décalées ;

La rémunération versée au titre de ces heures n'est pas fixée dans l'arrangement de mobilisation, mais les taux détaillés par l'arrêté ministériel du 16 avril 2002.



### 1.2 L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires :

Le montant de l'I.F.T.S dépendra des critères suivants :

- supplément de travail fourni ;
- importance des séjours dans l'exercice effectif des fonctions ;

Les bénéficiaires de l'I.F.T.S sont répartis en trois catégories :

#### Principales catégories

ces fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à celui de l'indice brut terminal du premier grade du corps des attachés d'administration de l'Etat (indice brut 831), soit

- Professeur d'enseignement supérieur hors classe (sauf les fonctions de directeur des établissements musiques et d'arts plastiques) ;

-

Professeur d'enseignement art et que ce classe normale (exerçant les fonctions de directeur des écoles de musique et arts plastiques).

#### Demande catégories

Les fonctionnaires de catégorie A appartiennent à un grade dont l'indice brut (4em) ne est au plus élevé qu'à l'indice brut terminal du premier rang du rang des attachés d'ambassade à l'étranger (indice brut 801), soit :

- Assistant de conservation du patrimoine ;
- Bibliothécaire ;

#### Deuxième catégorie

Les fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à 300, soit : assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1ère classe

- assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe

- assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Les nouveaux montants de l'IFS à compter du 1er février 2007 sont indiqués ci-après :

Catégorie	Montants de référence en €
1ère catégorie	1439,80
2ème catégorie	1091,71
3ème catégorie	850,15

Les taux moyens sont indexés sur le valeur du point de la fonction publique et sont donc revus périodiquement sur le point.

Les attributions individuelles ne sont pas tenues par le calcul à un crédit global.

Néanmoins, en raison de la taille et l'importance des budgets dans l'exercice effectif des fonctions de l'intérêt, la montant des attributions individuelles peut varier. Le montant des attributions individuelles ne peut excéder 6 fois le montant maximal fixé par décret.

Un - 1,5% peut être cumulé avec

- l'addition d'un montant par nécessité abusive de service ;

Depuis le 1er novembre 2007, les indemnités d'absence pour travaux supplémentaires susceptibles d'être versées à certains fonctionnaires de catégorie B peuvent se cumuler avec les indemnités familiales pour travaux supplémentaires.

#### 2) La participation au financement des associations culturelles

Une participation financière des personnels administratifs est instituée depuis l'arrêté du 1er juillet 1997 des agents administratifs régis directement par la loi de finance budgétaire.

#### → Participation

→ Compte administratif de participation

→ Montant de participation : 10% du montant des travaux bibliothèques

Cette participation concerne tous les agents administratifs qui exercent une fonction de travail à caractère permanent ou saisonnier spéciale à temps partiel ou à temps plein dans une association culturelle ou sportive ou dans une œuvre sociale. Les fonctionnaires contractuels exercent leur

Gratuit	Montant maximum : 64 485,24 € net
Indemnité de conservation	4 487,84
Bibliothécaire	1 443,84
Assistanat administratif	720,00

#### III) L'indemnité scientifique des conservateurs du patrimoine et l'indemnité spéciale des conservateurs de bibliothèques :

Une Indemnité scientifique des conservateurs du patrimoine et une Indemnité spéciale des conservateurs de bibliothèques sont instituées au profit des agents appartenant aux catégories A et B de la filière culturelle selon les modalités suivantes :

Ces indemnités sont versées avec le double tronc d'un crédit global évalué en multipliant le taux moyen annuel par le nombre de bénéficiaires et d'un taux maximum au niveau des attributions individuelles.

Ces primes ne sont pas cumulables avec celles prémises dans le cas des supplémentaires.

Les taux applicatifs, identiques pour les deux indemnités, sont les suivants :

##### - Indemnité scientifique des conservateurs du patrimoine

GRADES	Taux moyen annuel en €	Taux maximum annuel en €
Conservateur et chef	5 692	9 487
Conseiller	3 160	7 905

##### - Indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques

GRADES	Taux moyen annuel en €	Taux maxi annuel en €
Conservateur et chef	3 652	9 487
Conseiller	4 741	7 905

#### IV) L'indemnité de prévisions spéciales des conservateurs du patrimoine :

Rap. 00000006

**Une indemnité de sujétion aux prévisions des conservateurs du patrimoine est prévue pour les conservateurs du patrimoine qui ont été dépossédés de leur poste.**

La réglementation donne ces bénéficiaires en 2 catégories en fonction des responsabilités vérifiées associées avec leur demande : celles qui émanciperont entièrement de leurs parents et celles suivantes :

Catégorie	Montant moyen annuel en €
1ère catégorie	6 573,63
2ème catégorie	4 324,83
3ème catégorie	3 159,33

#### V) Les indemnités hebdomadaires d'empêchement (IHE) :

Ces Indemnités horaires d'enseignement (IHE) peuvent être attribuées au profit des agents appartenant aux catégories suivantes :

- Pré-requis : Accès à l'enseignement artistique : Accès aux arts d'enseignement artistique.

Ces indemnités seront versées aux agents échappant à un arrêté concédant la durée réglementaire à 544 par le statut particulier :

- 15) tout le cadre d'emploi des professeurs d'enseignement collégial
  - 20) tout le cadre d'emploi des étudiants enseignement collégial

Cette audience a été suivie avec les PTS.

\* Salut du 100% gratuit :

Le crédit global est délivré selon la formule suivante :

**בְּעֵבֶר הַיָּמִין;** וְאַתָּה תִּשְׁלַח אֶת־עֲבָדֶךָ וְיַעֲמֹד בְּעֵבֶר הַיָּמִין

אזרחות ורשות

La taxe de la 3e nature est majorée de 20%.

Pour les personnes la appartenant à un groupe dans une heure classe, le TRMC est calculé sur la classe horaire.

Pour les personnels occupés à la traite animale, le montant de l'indemnité est majoré de 10%.

<sup>4</sup> Tous ces événements arrivés en cours de service sont malheureusement négligés.

Ce taux est calculé en cas de service à l'exploitation régulier, c'est-à-dire une heure supplémentaire effectuée par semaine toute l'année (échelle régulière).

**1.1.2. Performance ou non connecté. L'incertitude est réduite par l'effacement. Le décompte se fait sur la base de 1/22ème de l'individu à produire pour chaque jour de grève.**

## Cotisations DELIA 17 RH 13 17 19 RPI "Nouvelles"

La rémunération des heures supplémentaires régulières est fixée en fonction d'un taux horaire correspondant à une heure supplémentaire par personne.

\* Taux horaire annuel en cas de services supplémentaires irréguliers :

Si le temps supplémentaire est irrégulier, chaque heure est rémunérée sur la base majorée de 25% de l'indemnité annuelle consécutive au-delà de la 1ère heure : Montant annuel : 25%

56

Grades	Service supplémentaire régulier	Service supplémentaire irrégulier	Taux horaire
	Montant annuel 1ère heure	Montant annuel au-delà de la 1ère heure	
<b>PROFESSEUR</b>			
Hors classe	1670,10 1703,69 1/1/19	130,70 1434,89 1/1/19	43,53 45,34€ au 1/1/19
Classe primaire	1516,45 1693,97 1/1/19	1205,17 1290,77 1/1/19	40,93 44,61€ au 1/1/19
<b>ASSISTANT</b>			
Assistant pédagogique de 1ère classe	1134,00 1149,27 1/1/19	945,00 952,00€ au 1/1/19	30,81 32,06€ au 1/1/19
<b>Assistant pédagogique de 2ème classe</b>			
	1029,00 1035,42 1/1/19	852,00 860,10€ au 1/1/19	28,00 30,07€ au 1/1/19
Assistant	977,53 988,04 au 1/1/19	814,61 822,57€ au 1/1/19	28,26 29,59€ au 1/1/19

VI) La prime spéciale en cas de réalisation d'au moins 3 heures supplémentaires régulières d'enseignement

Une prime spéciale en cas de réalisation d'au moins 3 heures supplémentaires régulières d'enseignement est instituée au profit aux agents des catégories employés des professeurs et des assistants d'enseignement de la façon :

Délibération DLEL13\_02\_R : 10 : 2 10 RRG, FAD, 201

Cette prime est attribuée aux professeurs et assistants d'enseignement en classe qui enseignent tout au long de l'année scolaire au moins 8 heures supplémentaires hebdomadaires d'enseignement ou heures supplémentaires annuelles.

Le travail journalier se calcule ainsi : montant annuel x nombre de périodes vives. Le montant annuel au 1<sup>er</sup> septembre 2008 est de 500 €.

En cas d'interruption définitive du service (mutation...), l'agent est soumis à un reversement. Cet avantage est proportionnel au nombre de périodes de l'année scolaire pour lesquelles le service n'a pas été effectué.

Cette prime s'ajoute à la rémunération des heures supplémentaires régulières.

VII) L'indemnité de suivi et d'orientation (ISO)

Une Indemnité de suivi et d'orientation (ISO) des élèves est versée au profit des équipes des accueils d'emplois des professeurs et ces assistantes d'enseignement artistique.

Cette indemnité est indexée sur le point d'inférence de la Fonction publique.

Cette indemnité comporte deux parts (Montants annuels de référence au 1er février 2017) :

- une partie fixe (liée à l'exercice officiel de fonctions enseignantes et en particulier le statut individuel et l'évolution des élèves) dont le taux initial = 1 213,55 €

- une partie modulée (liée à des critères de coordination entre le secteur et l'orientation) dont le taux maximum = 1 125,91 €

VIII) La prime d'entrée dans le métier d'enseignement :

Une Prime d'entrée dans le métier d'enseignement est instituée au profit des agents des cadres d'emploi des professeurs et ces assistants.

Cette prime est attribuée lorsque l'agent est titularisé pour le remplacement dans le cadre d'emplois des professeurs et ces assistants d'enseignement artistique.

Le crédit global de cette prime : montant annuel x nombre de périodes vives.

Le montant annuel au 1<sup>er</sup> septembre 2008 est de 1 000,00 €

Cette prime ne peut être versée qu'une seule fois au même bénéficiaire.

L'article 1 du décret 2014-1097 du 4 septembre 2014 exclut du bénéfice de la prime d'entrée dans le métier les enseignants titulaires ayant exercé « des fonctions d'enseignement déterminées jusqu'à l'obtention préalablement à leur titularisation d'un poste supérieur à trois mois et qui bénéficient des nouvelles modalités de classement ».

IX) L'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats :

Une Indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats est versée au profit des titulaires d'établissement enseigne

• le cas échéant,

**Délibération CLLIE\_/\_C\_R/\_IR\_/\_R\_/\_TFC TRD 7/1**

- une part tenant compte des responsabilités et des missions liées aux fonctions exercées dont le montant est déterminé selon les fonctions exercées et la catégorie d'indemnité horaire à l'effacement.

Les montants suivants en euros applicables à la fonction publique territoriale sont les suivants :

- directeur : + 600 euros (majoration de 15 % en cas d'absence de directeur adjoint)
- directeur adjoint : 3450 euros

La part tenant compte de l'évaluation de la valeur professionnelle.

Elle est calculée et appliquée en coefficient, allant de 0 à 3, à un montant de référence ou équivalent à 2 000 euros (la simplification financière prévoit le versement de la part liée aux résultats net prélevé au ministère de l'Education nationale, toutes les trois années exclues).

**X3 : Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (ITHS) :**

Une Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (ITHS) peut être attribuée à l'ensemble des agents de catégories B et de catégorie C (hors ceux qui réalisent des formations ou appartiennent à des corps, groupes ou emplois dont les missions les empêchent la réalisation efficace d'heures supplémentaires).

Pour la culturelle, il s'agit des cadres d'emploi des assistants de conservatoires et des adjoints du patrimoine.

Le seuil de supplémentaire mensuel est le temps de travail maximal et périodique à laquelle est étendue du temps de travail et valoir par rapport à l'échelon hiérarchique.

La compensation des heures supplémentaires doit être réalisée majoritairement sous la forme d'heure indennisée par l'agent de catégorie B. Le temps supplémentaire covar à 100 % avec la valeur des 12 mois suivant la réalisation du temps supplémentaire, avec validation du supérieur hiérarchique.

La compensation des heures supplémentaires doit être réalisée également sous la forme d'une indemnisation pour les agents de la catégorie C. L'indemnisation est versée sous forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (ITHS). Ce versement est soumis à un contrôle du supérieur hiérarchique des heures supplémentaires réellement accomplies.

La rémunération horaire est calculée sur la base du taux horaire journalier de l'agent, cette dernière étant alors multipliée par les heures supplémentaires :

Heures supplémentaires jour (jusqu'à 14 heures) : majoration de 1,25
Heures supplémentaires 14 et 15 : majoration de 1,25
Heures supplémentaires d'après le jour précédent et jour rétré : majoration de 1,60
Heures supplémentaires nuit (entre 22h et 06h) : majoration de 2

Les heures supplémentaires rémunérées ne peuvent dépasser un contingent mensuel de 25 heures (sauf circonstances exceptionnelles, en accord du supérieur hiérarchique et l'approbation du Comité Technique).

**DÉLIBÉRATION DÉJD\_12\_RH\_10\_12\_2016\_ND\_M:**

La paiement des HTS fixées par la presse à l'effacement se fait dans une périodicité mensuelle.

Conformément à la réglementation, ces HTS ne sont pas assimilables avec certaines indemnités, notamment l'indemnité d'intervention ou le repos compensatoire attribué au titre d'une intervention effectuée durant une période.

Les HTS sont cumulables avec les HTS.

**Annexe 1 : Tableau d'application de la rémunération**

Le tableau ci-dessous détermine et décompte la rémunération au profit des agents civils et de la fonction publique territoriale et au plus égal possible.

Cet annexe est destiné à l'application du règlement intérieur de l'établissement administratif de Paris pour l'application de la loi sur le budget 2002.

Il suit de calcul géométrique de la rémunération au profit des agents civils et de la fonction publique territoriale.

	Montant annuel de rémunération
Ajout de la rémunération de participation aux bénéfices	44 672
Ajout de la rémunération de participation aux bénéfices	491,77
Ajout du patrimoine	
Ajout du patrimoine-patrimoine	421,82
Ajout du patrimoine-patrimoine	474,91
Ajout du patrimoine	494,94

**XII) La prime de sujétions spéciales des personnels de surveillance et d'accueil :**

Une Prime de sujétions spéciales des personnels de surveillance et d'accueil est versée aux agents relevant du cadre institutionnel adjoints au patrimoine.

Le versement de cette prime est fixé selon les modalités suivantes :

## Délibération DEUB\_12\_RH\_18\_12\_11\_REG\_CND\_FII

Droits	Montant annuel de référence en €
<b>Adjoint du patrimoine</b>	
Adjoint du patrimoine directe 1 <sup>re</sup> classe	716,49
Adjoint du patrimoine indirecte 2 <sup>me</sup> classe	716,49
<b>Adjoint d'exploitation</b>	<b>604,49</b>

Le montant de la prime de responsabilité est déterminé par la somme des primes individuelles (montants individuels) et de la prime collective (montant collectif).

a) La prime de responsabilité :

Le bénéficiaire, tout-à-tout ou partie à partie de responsabilité, décide de certains emplois administratifs ou directeur.

## a) Conditions d'octroi :

Le bénéficiaire peut être un fonctionnaire recruté par voie de détachement ou un agent non titulaire recruté directement.

Si un intérêt est mis en place, le directeur général adjoint ou le directeur adjoint ou l'assesseur peut, pendant cette période, bénéficier dans les mêmes conditions de la prime de responsabilité.

En tout état de cause, la prime ne peut être versée au titre d'un même poste à deux agents de la collectivité.

## b) Cas d'interruption du versement :

Le versement de cette prime est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer sa fonction correspondant à son poste, soit en cas :

- de congé annuel, ce congé pris dans le cadre d'un arrêt de travail continu
- de congé de maladie ordinaire
- de congé de maternité
- de congé pour accident de service

**c) Montant :**

Cette prime de responsabilité est payable éventuellement en application du montant du remboursement des sommes à retenue pour pénalités de bâti effectuées au titre d'un contrat de travaux maximum de 15 %.

**d) Contrat :**

Les fondations détachées dans un emprise foncière peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur greffe d'origine. Aucun dispositif ne vise à annuler la prima de responsabilité avec ce régime.

La prima de responsabilité peut notamment être annulée avec le PRK.

**III. L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants :**

Une indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants peut être versée et verser à l'occasion de travaux comportant certains risques d'insalubrité et d'inconveniences, si elles ne peuvent pas être évitées et les mesures de protection adoptées.

Ces travaux font l'objet de trois limitatives établies suivant la nature des risques encourus :

1ère catégorie : Elle regroupe les travaux comportant des risques de maladie physique qui découlent évidemment.

2ème catégorie : Elle est relative aux risques d'insalubrité ou de contamination.

3ème catégorie : Elle concerne les travaux incommodes ou salissants.

Le montant de l'indemnité est calculé par référence à un taux de base qui est multiplié par pondération variant selon la nature des travaux et leur classification.

La liste des tâches classées ainsi à l'indemnité et les montants s'y rapportant pour certaines de ces tâches classées sont fixés par décret en Conseil d'Etat du 02 décembre 1993, du 13 juillet 1977, du 7 octobre 1996 et du 30 août 2001 :

**1ERE CATEGORIE : TRAVAUX PRESENTANT DES RISQUES D'ACCIDENTS CORPORELCS OU DE LESIONS ORGANIQUES**

Opérations entraînant des lourdes maladies chroniques à long terme	2 taux	2,00
Température		
Marche effectuée à l'aller et au retour dans un bâtiment où il fait très chaud	2 taux	2,00
Manipulation et utilisation d'explosifs	1/2 taux	2,00
Relevé comportant des déplacements sur zones très caillées ou très pentues nécessitant l'utilisation d'échafaudage et d'escalade	2 taux	2,00

Utilisation de verbeuses de chauvines ou de serreuses caractérisées par :	2 taux	1 2,00
Utilisation d'appareils à coulo-sablage (goulotte et tronç.)	2 taux	2,05
Recherches sous-marinnes (travaux de)	2 taux	2,05
Désobusage et de haut murs (travaux de)	2 taux	2,05
Utilisation d'outil lisse permanent (travaux de solage, perforeur, marteeu piqueur, percuse, ébarbouissage, démolition, démolition)	1 taux 0,1	1,00
Coupeuse et engins de tracteur publics (pelle hydraulique, tracteur seul ou avec équipement de terrassement, débroussau sans pelle et cycladeuse)	1 taux 0,1	1,00
Travaux dans les égouts	1 taux 0,1	1,00
Travaux exécutés en environnement bruyant (niveau supérieur au fond à 85dB)	1 taux 0,1	1,00
Travaux dans les conditions où la distance entre l'opérateur et le public est augmentée	1 taux 0,1	1,00
Travaux en cabine haute tension	1 taux	1,00
Travaux au dessus des personnes à hauteur	1 taux	1,00
Travaux de menuiserie avec engins à étalement	1 taux	1,00
Travaux en égouts, arachées poussées ou montées, regard, dans zones de circulation ou accès aux espaces publics et bord de la route ou bord de la voirie	1 taux	1,00
Utilisation de petits moteurs	1 taux	1,00
Travaux sous tension électrique	1 taux	1,00
Essais multibut et contrôles conformes sur chaussées/écluses/chalets	1 taux	1,00
Travaux de menuiserie avec engins démonteurs	1 taux	1,00
Essais de moteur à butinage (travaux de)	1 taux	1,00
Opérations de manutention d'outils, pressoirs et pressoirs rotatifs	1/2 taux	0,50
Travaux sur sables à ruban, boulots rebouchages et dégommage des sables	1/2 taux	0,50

## DÉCLARATION DBLCE\_12\_RH\_13\_12\_00\_R3d\_CND\_F1

<b>Peinture et émaillage à l'acrylique</b>	1/2 taux	0,51
Travaux sur plates-formes suspendues (à 4,90 m) appuyées sur des câbles parallèles et échafaudage stabilisé à une hauteur supérieure à 5 mètres	1/2 taux	0,51
<b>Travaux de plomberie</b>	1/2 taux	0,51
Utilisation de selvants (tels que bétachlorure de carbore ou trichlore éthylique)	1/2 taux	0,51
<b>Travaux sur toitures et marquises</b>	1/2 taux	0,51
Travaux en permanence au dessus d'un	1/2 taux	0,51
Travaux en égouts, canalisations d'eaux usées, eaux de pluie, eaux de chambres de vannes ou eaux usées autres que celles destinées comme eaux de crise et risque élevé ou dangereux	1/2 taux	0,51
Emploi de produits toxiques pour le traitement antiparasitaire des végétaux	1/2 taux	0,51
Travaux exposant au risque de silicose	1/2 taux	0,51
Travaux dans des puits de plus de 10 mètres de profondeur	1/2 taux	0,51
<b>Contrôle de permis</b>	1/2 taux	0,51
Travaux de surveillance d'ouvrages d'art nécessitant l'utilisation d'échafaudages ou dispositifs suspendus	1/2 taux	0,51
Travaux sur bâche métallique sur chantier répertoriés tant l'emploi de marche d'escaliers qu'à pieds nus que sur socle	1/2 taux	0,51
Travaux nécessitant des mesures d'assouplissement de traction	1/2 taux	0,51
Travaux effectués en bâtière, en espace d'imperméabilisation, poteaux et piliers, à une hauteur supérieure à 6 mètres	1/2 taux	0,51
Travaux de menuiserie à la toupie sans guide	1/2 taux	0,51
Dépose et remise en état de l'arc (travaux ac)	1/2 taux	0,51
Manipulation à main des charges lourdes (équipement, blocs de bois, etc) en basse ou portée d'écluses ou de bâches ou en entièrement dépassant l'arc à matelas, extractions, remontées, épuisement selon ...)	1/2 taux	0,51
Soudure à l'arc ou au gaz	1/2 taux	0,51

Page 47 sur 49

Digitized by srujanika@gmail.com

Travaux de chalumeau (équilibrage, changement, tractage, remplacement, perçage, frénage, piqueur, etc.)	1/2 taux	6,51
Travaux de mesnage (à la main et sur machine)	3/2 taux	9,51
Travaux d'assemblage	1/2 taux	3,51

#### DEME CATEGORIE : TRAVAIL PRESERVANT DES RISQUES D'INHALATION OU DE CONTAMINATION

Surface au sol/Mt de déchets de bâti	Taux	€/Mt
Travaux de colles cellulaires	1/2 taux	€,15
Travaux de l'isolation et d'empierrement	1/2 taux	€,15
Maintien, transport ou destruction de documents évidents en décomposition	1/2 taux	€,15
Préparation des œufs d'impression	1/2 taux	€,15
Travaux exécutés dans des locaux ou tout bâtiment ou installation pour lesquels il est nécessaire d'enlever et d'agir, de ranger ou de débarrasser ses vêtements (produits chimiques, couteaux, canards, gants ou puants)	1/2 taux	€,15
Travaux de nettoyage / Entretien des bâti (élimination d'espèces des œufs, vases, ustensiles d'épuration, pollution)	1/2 taux	€,15
Prélevement et éclusage d'une cendration ou de charbon	1/2 taux	€,15
Travaux d'évacuation, de renouvellement des batteries d'accumulateur	1/2 taux	€,15
Travaux d'entretien et de rénovation des bâtiments sous pavillon	1/2 taux	€,15
Rejets de remplissage (évacuation avec ces produits retournant	1/2 taux	€,15

#### DEME CATÉGORIE : TRAVAUX INCOMMODES OU SALTISANTS

Prélèvement d'eaux usées et pluvier dégorgement	1 heure	0,15
Travaux exécutés à l'intérieur de caissons ou sous-sols d'ouvrages d'eau	1 heure	0,15
Entretien et réparation des assainissements	1/2 heure	0,07
Entretien et entretien des installations de chauffage central ou de chaudières	1/2 heure	0,07

## Calculator DELIB\_RJ1\_19\_12\_10\_PLG\_JND\_P1:

Opérations de réception, de la production et des documents	1/2 heure	0.07
Traçage de renvoi	1/2 heure	0.07
Gardage et réparation de manœuvres de véhicules et/ou véhicules	1/2 heure	0.07
Relevage d'enclavage et de dépassement nécessaire à la qualification technique	1/2 heure	0.07
Confection des couvertures	1/2 heure	0.07
Préparation de modèles, calendriers	1/2 heure	0.07
Relevage des opérations effectuées	1/2 heure	0.07

#### **1.1.1. L'indemnité de responsabilité due à la faute d'avances et de recettes**

Une indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et des recettes est apportée pour les agents équitablement chargés des fonctions de régisseur (titulaire, délégué ou adjoint) dans le cadre de méthodes ou des deux fonctions cumulées.

L'informalité est fixée en fonction du revenu moyen des ménages, pris les ménages à Paris qui se situe à 11 300 euros/mois et le crédit obtenu par multe bâtarde du nombre de bénéficiaires.

## 12.1 L'informalité d'entreprises, d'institutions et de personnes

Une indemnité d'astreintes, d'interventions et de performances est instituée pour les agents selon les modalités suivantes :

### **1- PATIENTPF**

6 DECEMBER 2000 • VOL 27 • NO 49 • 12501–12510 • JOURNAL OF CLIMATE

✓ Conformément aux articles 5 et 9 du décret du 10 juillet 2011 suscité, bénéficient d'une indemnité non soumise à retenue pour prélèvement, à défaut, à la retraite anticipée, ces élus ayant subi une lésion fonctionnelle et des établissements où eux en relègvent :

1: וְיַעֲשֵׂה יְהוָה כָּלֵב אֶת-מִצְרָיִם כַּא-כָלֵב כָּל-עַמּוֹד

2<sup>e</sup> lors que les obligataires illicits au travail imposent à un agent de se trouver sur son lieu de travail habillé ou en un état déshabillé pour le service, pour déclencher ce service, sans qu'il y ait travail effectué.

Trois situations sont possibles en présence d'un article : le rejet, l'admission et la modification. Il faut détailler les deux dernières.

## **3- PRÉPARATIONS DOCUMENTAIRES**

• Linjelabs

Il s'agit de la période pendant laquelle l'agent sera être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, à l'exception des périodes d'absence autorisées et non dûtes, en raison d'obligations familiales ou professionnelles.

Délibération D...B\_12\_RH\_10\_12\_10\_RGS\_15\_0\_RJ1

• L'intervention :

C'est le travail effectué pour le compte de l'administration par un agent pendant une période d'intervention. L'intervention est, dans l'absolu, le temps du trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail, soit considérées comme telles les déplacements effectués.

• Le périodisme :

C'est l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habillé ou en tenue désignée par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié.

S'il appelle ainsi à l'organisation d'effectuer et d'organiser les randonnées dans lesquelles les agents peuvent réaliser des permanences, et s'il est possible d'imposer des permanences la nuit, ce sera dans la condition d'indiquer l'ordre 2 (mots) dans le temps, s'agissant de la répartition de ces périodes, « par ordre de travail, d'après le calendrier » (Art. 4).

Le périodisme est préalable à toute autre compensation, qui n'aura d'effet qu'à sa fin.

**3- BÉNÉFICIAIRES**

Sont bénéficiaires, par le décret du 19 mai 2005 les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et les agents non titulaires du droit public, à temps complet ou non complet, toutes filières contractuelles (paramédicales, techniques, administratives...) qui :

- Participent à une période d'intervention ;
- Sont assujettis à des permanences.

La régime fixé par le décret du 19 mai 2005 est en régime supplémentaire au régime de l'article 38 de la loi du 25 janvier 1984 et n'est pas limité aux seules années d'emplois visées par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

**4- RÈGIME APPLICABLE**

L'article 3 du décret du 19 mai 2005 installe un régime d'indemnisation au titre de compensation qui diffère entre agents, le distinction s'opérant entre agents relevant de la filière technique et ceux relevant d'une autre filière.

**4.1 - Le régime de droit commun : Régime des agents n'appartenant pas à la filière technique**

Tous les agents ne relevant pas de la filière technique et les agents occupant un poste d'ordinaire et administratif ou technique (directeur général des services, directeur des services techniques) la rémunération et la compensation des astreintes, interventions et interventions se font dans les conditions prévues pour les personnels de préfecture.

**4.2 Adhérents**

En application du décret n°2002-147 du 7 février 2002, ces personnes capables à participer à une période d'astreinte bénéficiant d'adhésion et d'intervention au, à défaut, d'un rebus communisateur. Les taux des indemnités et les modalités de compensation sont fixés par arrêté.

**5/ Remerciements**

Dé libération DBLIE\_12\_RH\_10\_10\_R005\_DVD\_P01

En application du décret n°2002-143 du 7 février 2002, les personnels peuvent participer au service de permanence lors d'un décalage de permanence ou, à défaut, d'un repos compensateur. Les taux des indemnités et les modalités de compensation sont fixés par arrêté.

a / Taux applicables et compensation en sommes

Il est figurant en annexe I.

4.2 - Description : Régime des agents de la 4<sup>e</sup> technique

En application du régime institué en faveur des « autres titres », la vérification et la compensation des périodes d'astreinte (en cas de permanences accomplies par les agents de la 4<sup>e</sup> technique) se font dans les conditions prévues pour les agents du ministère de l'équipement.

b / Aspects

En application du décret n°2002-263 du 16 avril 2002, les personnels appelés à participer à une période d'astreinte peuvent bénéficier :

- d'une indemnité dite « astreinte d'exploitation » comprenant l'indemnité de dommages et intérêts dans le cas de proximité, ainsi qu'une mesure d'intervention d'une indemnité dite « astreinte de dévouement » en faveur des personnes d'exploitation travaillant directement pour l'autorité territoriale. Le nombre de personnels concernant résultant des textes de loi ne s'applique pas à l'autorité territoriale.
- d'une indemnité dite « astreinte de sécurité » en faveur des agents exposés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin urgent et immédiat en moyens humains (cas d'une alerte ou évacuation dans un immeuble (situation de pré-crise ou crise).

c / Remarques

Il est fixé pour les personnels de la 4<sup>e</sup> technique par le décret 1.92013.545 du 8 juillet 2002 qui ne prévoit pas de périodes d'astreinte.

c / Taux applicables

Il est figurant en annexe 2.

B- LES INTERDICTIONS DE CUMUL

Les dispositions relatives à la rémunération et à la compensation des indemnités de permanences prévues par l'article 1 du décret du 16 mai 2002 sont les suivantes :

- aux agents bénéficiant d'un traitement en fonction d'au moins 1/2 rémunération de service (agent considéré à titre gratuit),

aux agents détachés sur un autre établissement et bénéficiant à ce titre de la nouvelle base d'assurance maladie.

C - MISE EN OEUVRE DES ASTREINTES TECHNIQUES A L'ESADMN

La 4<sup>e</sup> technique doit faire sonner les cloches suivantes :

DE : rédaction (01.05.12 RH 12.12.12) à RBC DMS PM

- du lundi au vendredi de 19h00 à 8h ;
- le week-end et veillée (18h30 au lendemain 8h) ;

Pour réaliser les assemblages prévus, le temps entre la demande de l'agent et l'établissement ne doit pas excéder 45 minutes. L'intervention technique consiste alors à réaliser cette tâche en soit l'appel.

Pour assurer les astreintes techniques, l'agent doit utiliser son propre moyen de locomotion.

Pendant ce période d'estreinte, l'agent dell' Atos Jolysable à tout moment sur le téléphone portatif et l'outil pour l'établissement.

A la réception de l'appel, l'agent devra intervenir en urgence et suivre le procédé suivant :

Se renseigner sur les modalités détaillées sur la carte de l'EEADMM, soit sur les autres sites (galerie, ateliers publics...) ;

- Diagnostiquer et essayer l'intervention de peinture à 100% ;
- Établir un compte rendu détaillé de l'intervention ;

Outre ces deux interventions sur l'Atos Jolysable, la première de toutes d'astreintes ne pourra intervenir que s'il possède ces compétences.

En cas d'impossibilité de réaliser l'intervention en urgence, l'agent devra contacter le responsable de la équipe technique (ou le responsable du service des urgences opérationnelles et/ou le conjoint du responsable PM de la ligne).

Les emplois concernés par les astreintes sont les emplois suivants :

Emploi	Type d'estreinte
Technicien Général	Logement sur réservation établie à l'avance
Directeur / Responsable de projets	Astreinte (toute administrative)
Responsable de la ligne technique	Technique et administratif (toute technique)
Responsable de la ligne technique - Atos Jolysable	Technique - Atos Jolysable (toute technique)
Adjoint du Responsable de la ligne Atos Jolysable (toute technique)	Autre poste de direction (toute technique)
Spécialiste technique et Spécialiste commercial : équipes commerciale et responsabilité de la vente	Autre poste de direction (toute technique)
Agent : chargement / entretien, de maintenance et de nettoyage	Intervention d'exploitation (toute technique)

EXHIBIT 1

## **AUTRES FILIERS QUE TECHNIQUES**

## 13 ASTREINTES ET INTERVENTIONS

<u>AUX EXPÉDITIONS</u>	
Une semaine complète	149,10 €
Un vendredi soir ou lundi matin	109,28 €
Un lundi matin ou vendredi soir	45 €
Samedi	54,85 €
Un vendredi après-midi	43,88 €
Une nuit de semaine	10,05 €
<u>AUX INTÉRVENTIONS</u>	
jour de semaine	16 € de l'heure (majoration de 19%)
Samedi	20 € de l'heure (majoration de 19%)
Dim.	24 € de l'heure (majoration de 25%)
Opérations de jours fériés	32 € de l'heure (majoration de 25%)

#### Règles compensatrices des astreintes et des interruptions

Ensuite la participation à une activité ou à une intervention n'a pas lieu à un envoiage individualisé, c'est-à-dire le temps de jeu est dépendant dans les conditions suivantes :

Temps de compensation d'astreinte	
Pour une semaine complète	5 journées
Pour une astreinte du lundi matin au vendredi midi	1/2 journée
Pour un jour ou une nuit (le week-end est inclus)	1/2 journée
Pour une nuit de semaine	0 heures
Pour une astreinte du vendredi soir au dimanche	1 journée
Temps de compensation d'intervention	
Heures effectuées entre 10 h et 22 h # le samedi entre 7 h et 22 h	3 journées compensées (jusq. au vendredi) + 1 heure de travail effectué (le jeudi); 10 %
Heures effectuées entre 22 h et 7 h # les dimanches et jours fériés	3 journées compensées (jusq. au vendredi) + 1 heure de travail effectué (le jeudi); 25 %

## 2) PERMANENCES

Taux des pertinences	
Pertinence concernant le sujet :	84 %
- Journée	84 %
- dimanche	22,00 €

<p>Périmanche accomplie le samedi ou le dimanche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jour férié</li> <li>- week-end</li> </ul>	<p>76 C 33 C</p>
<b>Tarif de composition des périmanches</b>	
<p>Heures effectuées le samedi ou le dimanche</p>	<p>Rejet : compensation égal au temps d'heure(s) non effectué(s) majoré de 25 %.</p>

Le décret n° 2017-1256 du 19 juillet 2017 relatif à la rémunération des agents publics et aux conditions de travail des agents de l'Etat et des collectivités territoriales, et les décrets d'application, sont applicables à compter du 1er octobre 2017.

ANNEXE 2

## **PYLIERE TECHNIQUE**

## ASTRONOMY:

ASTREINTE D'EXPLOITATION	
Astreinte pour une semaine complète	150,20 €
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	110,20 €
Astreinte pour une nuit entre le vendredi le samedi matin ou 10 h	8,60 €
Astreinte pour une nuit entre le lundi et le samedi supérieur à 10 h	10,70 €
Astreinte couvrant un samedi ou une journée de repos périodique	37,40 €
Astreinte le dimanche ou la journée	40,20 €
ASTREINTE DE SECURITE	
Astreinte pour une semaine complète	149,10 €
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	105,20 €
Astreinte pour une nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 h	0,00 €
Astreinte pour une nuit entre le vendredi et le samedi supérieur à 10 h	10,05 €
Astreinte couvrant un samedi ou une journée de récupération	34,95 €
Astreinte le dimanche ou la journée	42,30 €
ASTREINTE DE REPERATION	
Astreinte pour une semaine ou plus	121 €
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	76 €
Astreinte pour une nuit entre le vendredi et le samedi inférieure à 10 h	10 €
Astreinte pour une nuit entre le lundi et le vendredi supérieur à 10 h	10 €
Astreinte couvrant un samedi ou une journée de récupération	20 €

**Activité et le dimanche au lendemain**  
Le résultat des interviews effectuées à l'occasion de l'enquête nationale de 1992 montre l'importance croissante de l'activité physique dans la vie quotidienne des jeunes. Celle-ci est en effet en augmentation constante depuis 1976.

### 3) PERIODICITY

PERMISSES	
Permanences pour une semaine complète	117,50 €
Permanences de week-end, ou vendredi soir et lundi matin	84,80 €
Permanences pour une nuit entre le lundi et le vendredi	25,80 €
Intérieur à 10 h	
Permanences pour une nuit entre le lundi et le vendredi samedi et dimanche	32,25 €
Permanences croisant un samedi ou une journée de réhabilitation	102,20 €
Permanences d'urgence ou urgence férié	130,85 €

**DÉCRET N° 2002-60 DU 14 JANVIER 2002**

Le ministre de l'Énergie et du Climat est autorisé, au nom du Gouvernement, à prendre les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de la présente loi.

**3) INTERVENTIONS**

Une même heure ou tout autre lieu à la fois à un repos à proposer et à une rémunération.

**1) Interventions des agents au grade d'ingénieur :**

Temps de repos proposé en fonction du service	
service	125 %
Repos imposé par l'organisation collective du travail	125 %
mult	150 %
Dimanche et jour férié	200 %

Ce repos correspondant soit exclusif soit aux agents qui sont éligibles aux HTG et est donc applicable uniquement pour les ingénieurs territoriaux.

Taux d'HTG auquel l'on peut ajouter les périodes d'absences	
samedi	22 % de l'heure
Jour de semaine	16 % de l'heure
mult	22 % de l'heure
Dimanche et jour férié	22 % de l'heure

Cette modalité est exclusive pour les agents qui sont éligibles aux HTG et non applicable uniquement pour les ingénieurs territoriaux.

**2) Interventions des agents techniques autres qu'au grade d'ingénieur :**

Les agents bénéficiant, par l'intermédiaire d'un employeur communautaire, conformément à l'article 3 du décret 2002-60 du 14 janvier 2002,

