

ÉCOLE  
: SUPÉRIEURE  
D'ART ET  
DE DESIGN  
MARSEILLE  
MÉTROPOLITAIN

Établissement  
C.002  
Bourdon  
T.02.91.81.81  
F.02.91.81.81  
Marseille

ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION CULTURELLE  
ÉCOLE SUPÉRIEURE D'ART ET DE DESIGN MARSEILLE – MÉDITERRANÉE  
Siège social : 184, avenue de Luminy - CS 70512 - 13288 Marseille Cedex 9

### Régime indemnitaire ESADMM

Pièce jointe n°1

Conseil d'administration

Séance du 10 décembre 2018

[Références : DCL10\_12\_RH\_10\_12\_07\_<DS\_000\_>]

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

**Article 2 :**

Le présent régime est appliqué et porté :

• des fonctionnaires titulaires et stagiaires ;

• des agents non titulaires ~~recrutés au titre permanent~~ ~~recrutés au titre des concours~~ ~~recrutés au titre des concours~~ (sous réserve qu'ils aient accomplis l'ensemble des conditions de recrutement) (sous réserve qu'ils aient accomplis l'ensemble des conditions de recrutement) (sous réserve qu'ils aient accomplis l'ensemble des conditions de recrutement) ;

• occupant un emploi au sein de l'établissement.

**Article 3 :** Pour déterminer le montant de l'attribut au Individuelle, il sera tenu compte :

- De la notation ou de l'évaluation ;
- De la nature de service effectuée selon les critères suivants :
  - 1) Impléation dans la politique de l'EPCC ;
  - 2) Disponibilité au regard des missions ;
  - 3) Qualité de service rendu ;
  - 4) Comportement général ;
  - 5) Niveau de responsabilités (responsable d'un service, coordination ...)



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

- \* l'évaluation des compétences ;
- \* l'appréhension des savoirs ;
- \* la consolidation des compétences pratiques assemblées sur un poste ;

Elle doit être différenciée de :

- \* l'expérience qui se matérialise par les événements d'achèvement. La modulation de P.F.S.C ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent en ce qui concerne la régularité statutaire dans le métier ;
- \* de la sélection de l'engagement et de la manière de servir ;

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

<p>Éléments valorisés</p> <p>Le parcours professionnel de l'agent</p>	<p>Indicateurs (non exhaustif) à titre indicatif</p> <p>Nombre de postes occupés</p>
	<p>Durée sur un poste similaire à celui occupé par l'agent</p>
<p>La capacité à exploiter l'expérience acquise</p>	<p>Acceptation à de nouvelles situations de travail</p> <p>Stabilité et qualité de gestion et d'encadrement</p>
<p>Les formations</p>	<p>Nombre d'inscriptions des formations</p> <p>Nombre de diplômés (certifications) (Niveau des titres à une inscription)</p> <p>Nombre de formations réalisées hors du poste</p> <p>Nombre de formations transversales réalisées (dont formations relatives aux instances)</p>

	Nombre de coopérations avec concours d'un examen réalisées
La contribution à des actions transversales de travail, des procédures, du fonctionnement, de façonnement, d'arrêt de défauts	Nombre de participants à des actions transversales (interservices, réunion de direction...) au à des groupes de travail et projets transversaux
La participation à des instances (Conseil d'Administration, Comité Technique, Comité Scientifique et Pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Pédagogique)	Nombre de postes occupés dans ces instances et durée passée auprès de l'instance

**13) la formalisation précise des critères professionnels (2/3 de 11,12,13,14)**

**1) le principe :**

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

- \* conditions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- \* technique, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- \* spécificités particulières et degré d'excellence exigé par rapport au savoir professionnel

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

Les critères de qualification sont :

- Niveau de qualification
- Niveau de responsabilité

Le niveau de qualification, de maîtrise et d'expertise (11,12,13) est évalué aux :

- Agents à temps plein, à temps partiel, à temps non complet et à temps partiel ;
- Agents à temps plein, à temps partiel, à temps non complet et à temps partiel et les autres éléments concernés par la réglementation ;

**2) la détermination des critères professionnels**

- Administrateurs :

Les agents du cadre technique des administrateurs sont répartis en quatre (4) groupes de fonctionnaires selon les critères suivants :

Critères tenant compte des	Critères pris en compte	Indicateurs (non exhaustif) à titre indicatif
Fonctions d'encadrement	Exercice de la responsabilité managériale (continuer, dynamiser, déléguer, écouter et planifier le travail, faire des ajouts, superviser et évaluer, ...) / Niveau d'encadrement	Nombre d'agent encadrés (=50 / entre 20 et 49 / entre 5 et 19 / entre 1 et 4 / sans) Nombre de services encadrés Nombre d'agents évalués en direct Stratégique/présidentiel / Imédiat/professionnel/nation/sans
Fonctions de projet de coordination, de plénière, ou de conception	Niveau de responsabilité (RH, juridique, financière...) Cercle de projet	Des / Titulaire / sans titre de conseil / sans titre Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet
Techniques, expertise, expérience et qualification nécessaire à l'exécution des missions	Compétence / Diversité des domaines de compétences / Polyvalence Expérience et reconnaissance dans les milieux professionnels Friction et maîtrise d'un outil (langue étrangère / logiciel...) Connaissances et savoir-faire (nécessité de maintenir / connaissance à jour)	Nombre de services encadrés Conception / réalisation / conseil Qualité du parcours professionnel Relais / Relais / expertise Indispensable / nécessaire / encouragée N/A (relais) / N/A agents encadrés Afin postes occupés dans le domaine Afin postes occupés autres domaines Expertise / maîtrise / maîtrise

Fonctions particulières ou de haut potentiel de poste au regard du poste ou de l'environnement professionnel	(attenué par le poste) Initiatives / réalisations (hors activités de planification, suivi des clients, prise de rendez-vous...) Exposition relationnelle (interne ou externe) dans l'exercice de la fonction	Nombre / des relations / large  Nombre de déplacements / rendez-vous avec des interlocuteurs extérieurs / collègues / étudiants
	Situations liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité... )	Nombre de services encadrés à fort risque juridique Effectivité des risques juridiques
	Fonctions particulières liées à des dépassements de cycle de travail (soir, week-end... )	Nombre de rendez-vous / evening / soir, le weekend Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare
	Risque de blessure	Rare / fréquent
	Obligations de parole devant instances (Bourse d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative, ... )	Souvent / parfois / jamais
Impact sur l'image de l'établissement (poste en contact avec le public)	Direct / indirect	

**• Attachées :**

Les postes du cadre d'emploi des attachés d'emploi sont répartis en quatre groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères à retenir conjointe de(s)	Critères pris en compte	Indicateurs (non exhaustif) à titre indicatif
Fonction d'encadrement	Fonction de la responsabilité managériale (encadrer, organiser, déléguer, évaluer et planifier le travail, fixer les objectifs, superviser et évaluer, ...) / Niveau d'encadrement	Nombre d'agents encadrés (15) / entre 20 et 45 / entre 1 et 19 / entre 1 et 5 / sans  Nombre de services encadrés  Nombre d'agents évalués en direct  Nombre d'objectifs atteints par les collaborateurs  Stratégie opérationnelle / intermédiaire / centralisée

Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de concorder	Niveau hiérarchique (occurrence) : Niveau / responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet	Niveau hiérarchique : Niveau / responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet
	Organisation / méthode (identification des priorités, respect des délais et des consignes, remontée des difficultés ...)	Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet
Techniques, capacités, expériences, qualifications nécessaires à l'exercice des missions	Missions en matière de pilotage et/ou de concorder - Conduite de projet	Nombre de services encadrés, Complexité / exécution / conseil / complexité
	Niveau de responsabilité	Déterminant / fort / incertain / faible
à	Complexité/s multilatérale des missions/complexité	Nombre de services encadrés Complexité / Exécution / conseil
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	Moderée / restreinte / large
des	Coproduire (souti d'évaluation, esprit d'équipe, communication, entre collègues et entre services, adaptation aux équipes et situations, implication ou changement, implication, motivation...)	Nombre de services encadrés Nombre d'agent encadrés
	Diversité des domaines de compétences Niveau de formation et d'expérience	Nombre de services encadrés Nombre de postes occupés au sein des institutions équivalentes Niveau de diplôme
i	Pratique et maîtrise d'un ou de plusieurs langues étrangères / bilingue ...	Maîtrise / Maîtrise / expertise
	Circumstances et savoir-faire (nécessité de maintenir la continuité de l'activité)	Indispensable / nécessaire / encouragé Nb services et agents encadrés Nb postes occupés dans le même domaine Nb postes occupés dans d'autres unités
j	Compétences techniques (savoir et savoir-faire)	Expertise / maîtrise
	Exposition relationnelle (interne et externe) dans l'exercice de la fonction	Nombre de relations avec des partenaires extérieurs Relations avec les collègues / étudiants

<p>Sujets liés aux risques juridiques (comptabilité, sécurité...)</p>	<p>Nombre de services encadrés à fort risque juridique Part des dossiers à fort risque juridique</p>
<p>Sujets perilleux liés à des dépassements de cycle de travail (soin, week-end...)</p> <p>Risque d'insécurité</p>	<p>Nombre de services sur, soit à mi-journée, soit le week-end Vérifiabilité des horaires : fréquente / ponctuelle / rare Rare / fréquent</p>
<p>Obligations de participer aux instances (Conseil d'Administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Comités de Arrivants et les Vallées)</p> <p>Impact sur l'image de l'Établissement (poste en contact avec le public)</p>	<p>Direct / Indirect</p>

Annexes :

Les agents du cadre d'emploi des activités d'emploi sont répartis au sein de 3 groupes de fonctions selon les critères suivants :

<p>Collèges (niveau de compétence)</p>	<p>Critères de niveau de compétence</p>	<p>Indicateurs (non exhaustifs) à dimensionner</p>
<p>Fonctions d'encadrement</p>	<p>Exercice de la responsabilité managériale (coordonner, organiser, superviser, répartir et planifier le travail, tenir des axes de stratégie, superviser le processus) / Niveau d'encadrement</p>	<p>Nombre d'agents encadrés (300 / entre 20 et 40 / entre 5 et 15 / entre 1 et 5 / sans)</p> <p>Nombre de services encadrés</p> <p>Nombre d'agents encadrés en direct</p> <p>Nombre d'agents encadrés par les collaborateurs</p> <p>Stratégique / opérationnel / intermédiaire / coordination / autre</p>
	<p>Niveau de responsabilité (organisationnelle)</p>	<p>Directeur / responsable / chef d'équipe / coordonnateur / chef de projet</p>





**Délibération N°008 12 RI 19, 12, 10, FUS, NU, FI**

Sujétions liées aux tâches juridiques (compétence, absence...)	Moins de services accordés à tout risque juridique Parties classées à tout risque juridique
Sujétions particulières liées à des déplacements de type « de nuit » (sans weekend...)	Nombre de passages vités / fréquenté le soir, le week-end Vocabulaire des termes présente / présente / rare
Risque de blessures	Rare / fréquent
Difficultés de participer aux réunions (Comité d'Administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Adm et disciplinaire Partemps) Travail sur l'urgence Relations avec (personnel externe) avec le public	Souvent / parfois / jamais Direct / indirect

**- Rédacteurs :**

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

<p><b>Création</b> (niveau compte de(s) ...)</p> <p><b>Fonctions</b> d'encadrement</p>	<p><b>Création</b> (niveau compte de(s) ...)</p> <p>Exercice de la responsabilité managère de (animer, organiser, motiver, répartir et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et réaliser...) / Niveau d'encadrement</p> <p><b>Vocabulaire</b> (niveau compte de(s) ...)</p>	<p><b>Indicatifs</b> (non exhaustif) à titre indicatif</p> <p>No agents encadrés (entre 20 et 49 / entre 5 et 15 / entre 1 et 5 / sans)</p> <p>No agents encadrés en direct</p> <p>No objectifs atteints par les collaborateurs</p> <p>Etat d'équipement / état d'entretien / état de coordination / état de suivi</p> <p>Responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet</p>
	<p>Organisation / méthode / planification des priorités, respect des délais et des consignes, gestion des difficultés...</p>	<p>Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet</p>

Délibération DCLLR\_2\_2019\_12\_10\_2LG\_162\_251

<p>Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de conception</p>	<p>Missions en matière de pilotage et/ou de conception / Conduite de projet</p>	<p>Fait (en %) de dossiers d'exécution émis seuls / dossiers co-fonc</p> <p>Fait (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe</p> <p>Conception / exécution / conseil / assistance</p>
<p>Technicienne, experte, ingénierie, qualification nécessaire à exercer missions</p>	<p>Niveau de responsabilité (RH, juridique, finances...)</p> <p>Complexité (résolution simple ou inter-pétale) / pluralité des missions (ou équivalence)</p> <p>Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)</p> <p>Capacité à établir d'interaction, esprit d'équipe, communication entre collègues et avec services, adaptable aux équipes et situations, intégration, engagement, innovation, médiation...</p>	<p>Déterminant / fait / mandat / table</p> <p>Conception / Exécution / conseil</p> <p>Nombre d'agent encadrés</p> <p>Fait (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe</p> <p>Moyenne / médiane / large</p> <p>Participation à des projets transverses</p> <p>Participation à des réunions inter-services</p> <p>Participation à des réunions d'équipe</p> <p>Participation à des événements particuliers de l'établissement (JPG, concours...)</p> <p>Nombre de postes occupés sur des missions équivalentes équivalents</p> <p>Niveau de diplôme</p>
<p>Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère / outils...)</p>	<p>Connaissance et savoir-faire (nécessaire de maîtriser la connaissance à l'usage)</p>	<p>Notable / Maîtrise / experte</p> <p>Indispensable / nécessaire / encouragée</p> <p>Nombre d'encadrés</p> <p>Nombre de postes occupés dans la même commune</p> <p>Nombre de postes occupés dans d'autres domaines</p>
<p>Expérience ou degré d'expertise du poste au regard de son fonctionnement</p>	<p>Connaissances requises (présence sur le poste)</p> <p>Expertise relationnelle (interne et externe) dans l'exercice de la fonction</p> <p>Sujétions liées aux risques particuliers (sécurité, sécurité...)</p>	<p>Spécialité / maîtrise / notions</p> <p>Nombre de rendez-vous avec des partenaires extérieurs</p> <p>Relations avec les collègues / étudiants</p> <p>Nombre de services associés à l'activité appliquée</p>



<p>Intégration à une projets de la coordination de pilote, ou de conception</p>	<p>Mission en matière de pilote et/ou de conception - Conduite de projet</p>	<p>Part (en %) de dossiers exécution / action / conseil / dossier de fond</p>
<p>Excellence, rigueur, expérience, ou qualification nécessaire à réalisation des activités</p>	<p>Mission d'accompagnement (R4 juridique, financière...)</p>	<p>Part (en %) de dossiers exécutés ou de dossiers exécution en cours</p>
<p>Excellence, rigueur, expérience, ou qualification nécessaire à réalisation des activités</p>	<p>Durabilité (exécution simple ou l'opération) / viabilité de activités/projets etc.</p>	<p>Conception / Exécution / conseil de haut niveau</p>
<p>Excellence, rigueur, expérience, ou qualification nécessaire à réalisation des activités</p>	<p>Initiative / autonomie (être auteur de propositions, aller vers, aller à l'encontre des directives...)</p>	<p>Terrain / fort / médian / faible</p>
<p>Excellence, rigueur, expérience, ou qualification nécessaire à réalisation des activités</p>	<p>Coopération (soutien, appui) collaboratif d'équipe, collaboratif, entre collègues et autres services, collaboratif tous, équipes et individus, intégration, au changement, implication, curiosité...)</p>	<p>Conception / Exécution / conseil de haut niveau</p> <p>Part (en %) de dossiers exécutés ou de dossiers exécution en cours</p>
<p>Excellence, rigueur, expérience, ou qualification nécessaire à réalisation des activités</p>	<p>Niveau de formation et d'expérience</p>	<p>Médian / extrême / large</p>
<p>Excellence, rigueur, expérience, ou qualification nécessaire à réalisation des activités</p>	<p>Exigences professionnelles (niveau d'exigence / travail ...)</p>	<p>Participatif / à des postes responsables Participatif / à des réunions intersectorielles Participation à des réunions de travail particulier / à des établissements (R4, réunions...)</p>
<p>Excellence, rigueur, expérience, ou qualification nécessaire à réalisation des activités</p>	<p>Qualification nécessaire à (nécessaire de réaliser la mission de façon)</p>	<p>Nombre de postes occupés sur des postes hauts niveaux / équivalents niveau de diplôme</p>
<p>Excellence, rigueur, expérience, ou qualification nécessaire à réalisation des activités</p>	<p>Encadrement régulier (niveau d'encadrement / poste)</p>	<p>Médian / médian / experte</p>
<p>Excellence, rigueur, expérience, ou qualification nécessaire à réalisation des activités</p>	<p>Encadrement régulier (niveau d'encadrement / poste)</p>	<p>Indispensable / très bonne / discouragée Nb agents encadrés</p>
<p>Excellence, rigueur, expérience, ou qualification nécessaire à réalisation des activités</p>	<p>Encadrement régulier (niveau d'encadrement / poste)</p>	<p>Nb postes occupés dans le réseau national</p>
<p>Excellence, rigueur, expérience, ou qualification nécessaire à réalisation des activités</p>	<p>Encadrement régulier (niveau d'encadrement / poste)</p>	<p>Nombre de postes occupés dans d'autres directions</p>
<p>Excellence, rigueur, expérience, ou qualification nécessaire à réalisation des activités</p>	<p>Encadrement régulier (niveau d'encadrement / poste)</p>	<p>Excellente / médiane / bonne</p>

Sujétions particulières au regard d'expertise ou de compétences de haut niveau ou d'expertise professionnelle	Expertises relationnelles (qualité et sécurité) ainsi l'exercice de la fonction	Nombre de rendez-vous avec des partenaires extérieurs Relations avec les collègues / étudiants
	Sujétions liées aux tâches juridiques / comptables, etc. (ZIC...)	Nombre d'examens encadrés à l'art de la jurisprudence Part des docteurs à l'art de la jurisprudence
	Sujétions particulières liées à des déplacements de courte durée (conf. work-life...)	Nombre de rendez-vous, réunions le soir, le week-end Variabilité des horaires fréquente / particulière / rare Nombre d'événements particuliers obligatoires (séminaires, diplômes...) particuliers
<b>Risque de démission</b>		Risque fréquente Séjour / partiel / jamais
Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, etc...) Ses différents et pédagogique, qualité de l'enseignement et sécurité, compétences administratives (Bachelors)		
Impact du langage de l'établissement (poste de contact avec le public)		
		Difficile / difficile

- adjuits administratifs / adjoints techniques / agents de maîtrise / adjoints de maîtrise :

Les agents de maîtrise (emploi) sont répartis en deux ou deux groupes de fonctions selon les ententes suivantes :

Critères tenant compte de(a)	Critères pris en compte	Indicateurs (non exhaustif) à titre indicatif
Fonctions d'encadrement	exercice de la responsabilité managériale (animer, dynamiser, motiver, appeler à planifier, évaluer, fixer des objectifs, superviser et évaluer...) / Niveau d'encadrement	Nombre d'agent encadrés (entre 20 et 40 / entre 5 et 10 / entre 1 et 5 / sans)
	Niveau hiérarchique (fonctionnaire)	Titre (à titre indicatif) / rôle / responsabilité / coordination / sans
		Chef d'équipe / coordinateur / chef de projet

## Délibération PLDU\_12\_R : 10\_12\_10\_PLG\_JRE\_P1

Fonctions de projet de planification, de piloteage, ou de conception	<p>Organisador / méthode (Identification des objectifs, respect des délais et des consignes, répartition des différents...)</p> <p>Missions en matière de pilotage et/ou de conception. Conduite de projet</p>	<p>Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet</p> <p>Part (en %) de dossiers à exécuter et/ou seuls / dossiers de fond</p> <p>Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe</p> <p>Conception / exécution / conseils / complexité</p>
Tendances, expertise, expérience, certification nécessaire à l'exercice des missions	<p>Niveau de responsabilité (RH, juridique, finances...)</p> <p>Complexité (exécution simple et linéaire/prévisible) / simultanéité des missions / polyvalence</p>	<p>Éléments / fond / matériel / mille</p> <p>Conception / Exécution / conseils</p> <p>Nombre d'agents concernés</p> <p>Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe</p>
	<p>Initiative / autonomie (être source de propositions, être des choix, prendre des décisions...)</p> <p>Coopération (esprit d'équipe, communication entre collègues et autres services, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement, implication, motivation...)</p>	<p>Motivées / restreinte / large</p> <p>Participation à des projets transversaux Participation à des réunions inter-services Participation à des réunions d'équipe Participation à des événements particulier de l'établissement (F&amp;I, concours...)</p>
	<p>Niveau de formation et d'expérience</p> <p>Politique et maîtrise d'un out (langue étrangère / logiciel...)</p>	<p>Années de postes occupés sur des missions équivalentes / polyvalentes Niveau de diplôme</p> <p>Notions / Maîtrise / expertise</p>
	<p>Connaissances et savoir-faire (nécessité de maintenir la connaissance à jour)</p>	<p>Indispensable / nécessaire / encouragée</p> <p>Nombre d'agent encadrés</p> <p>Nombre de postes occupés dans le même domaine</p> <p>Nombre de postes occupés dans différents domaines</p>
Enjeux particuliers au degré d'exposition de poste au regard de son environnement	<p>Connaissances requises (niveau attenué sur le poste)</p> <p>Exposition relationnelle (interne et externe) dans l'exercice de la fonction</p> <p>Sujets liés aux risques juridiques (comptabilité, sécurité)</p>	<p>Expertise / maîtrise / notions</p> <p>Nombre de rencontres avec des partenaires externes</p> <p>Relations avec les collègues / à l'extérieur</p> <p>Part des dossiers à fort enjeu juridique</p>

professionnel	) Sujétions particulières liées à des dépassements de cycle de travail (soir, weekend, ...)	Nombre de rendez-vous/travaux le soir, le weekend : Modalités des trajets (régularité / particulière / rare) Nombre d'événements particuliers obligatoires (bilans, diplômes ..) par mois
	Risque de blessures Obligations de parole devant des instances (Conseil d'Administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire) Impact sur l'image de l'établissement (poste en contact avec le public)	Rare / fréquent Souvent / parfois / jamais  Direct / indirect

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

Chaque poste de P.F.S.F. correspond à un montant maximum (à dégresser) tiré des  
 plafonds d'emplois indexés et appliqués aux fonctions du cadre de P.F.S.F. Chaque poste  
 d'emploi repris ci-dessous est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les  
 montants suivants et les plafonds suivants.

#### - Administrateurs :

Répartition des groupes de fonctions par emploi (niveau de cadre d'emploi des administrateurs territoriaux)	Montants annuels		
	Minimum	Maximum agents non logés	Maximum agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe de Fonctions fonctions			
Groupe 1 : Directeur général	4 900 €	49 900 €	49 990 €
Groupe 2 : Directeur général adjoint	4 600 €	46 920 €	46 920 €
Groupe 3 : Directeur	4 150 €	42 930 €	42 930 €



**- Attachés :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des attachés territoriaux / secrétaires de mairie		Montants annuels minimum	Montants annuels maximums (plafonds)	
Groupes de fonctions	Emplois		Non logés	Logés (au besoin nécessité absolue de service)
Groupe 1	Directeur général et adj.	2 500€	20 210 €	22 310 €
Groupe 2	Secrétaire Général	2 500€	17 130 €	17 200 €
Groupe 3	Responsable de service avec attachement	2 500€	25 500 €	24 800 €
Groupe 4	Responsable de service sans attachement, responsabilité adjoint de service, chargé de missions, agent ayant des fonctions de coordination ou les fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage	1 400€	20 400 €	11 560 €

**- Attachés territoriaux :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des attachés territoriaux		Montants annuels	Montants annuels maximums (plafonds)	
Groupes de fonctions	Emplois	Minimum	Maximum non logés	Maximum logés (au besoin nécessité absolue de service)

**Délibération DE18\_17 28 18 12 19 R38 (V2\_P01)**

Groupes	Description des fonctions	Montants minimaux	Montants maximaux	Montants de service
Groupes 1	Fonctions de biologiste biochimiste	2300€	29250€	29250€
Groupes 2	Bibliothécaire, agents spécialisés ou agents des fonctions de coordination, des fonctions d'entretien ou des fonctions de pilotage	22200€	29200€	29200€

**Rédacteurs :**

Répartition des groupes de fonctions : Montants par emploi pour le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux			Montants annuels minimaux (plafonds)	
Groupes de fonctions		Minimum	Années pour lesquelles le service	
			non logés	nécessaire de service
Groupes 1	Responsable de service	1350€	7480€	9100€
Groupes 2	Fonctions de coordination, d'entretien ou de pilotage	1450€	10010€	7220€

**Annuaire de l'organisation du matériel et des bibliothécaires :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des administratifs territoriaux	Montants maximaux		
	Minimum	Maximum agents non logés	Maximum agents pour lesquels le service
Groupes des Emplois fonctions			

## Délibération DELIB\_12\_M1\_19\_12\_19 REG INF D11

Groupe 1	Responsables hiérarchiques	1850	16750	15200
Groupe 2	Assistants (sans spécialisation ou ayant des fonctions) de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage.	1000	14250	14000

- Adjointe administratifs :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux		Montants annuels minimum	Montants annuels maximums (plafonds)	
Groupe de fonctions	Emplois		Non logés	Logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Assistance de directeur, secrétaire, gestionnaire, assistant de gestion, chef d'équipe	1 350€	1 340 €	2 090 €
Groupe 2	Aucune fonction ne correspond au grade			

- Agents de maîtrise :

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

Groupe 1	Adjoint responsable Régie, Responsables de service	1 350 €	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agents de maintenance, agents techniques,	1200 €	10 800 €	6 750 €

- Adjointes techniques :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux		Montants annuels minimum	Montants annuels maximums (plafonds)	
Groupe de fonctions	Emplois		Non logés	Logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Adjoint de maintenance à agents techniques spécialisés (bases techniques)	1 350€	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agents de maintenance, agents techniques, aide magasinier	1200 €	10 800 €	6 750 €

- Adjointes du patrimoine :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjoints territoriaux du patrimoine		Montants annuels minimum	Montants annuels maximums (plafonds)	
Groupe de fonctions	Emplois		Non logés	Logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Magasinier	1 350€	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agents de bibliothèque, agent d'accueil	1200 €	10 800 €	6 750 €

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

Le montant attribué est fixé à l'agent sans objet d'un réajustement :

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

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

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

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

**7) Clause de révalorisation :**

Les montants maximaux (j latéraux) réalisés sont les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

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

L'I.F.S.E. est maintenu pour les agents en congé de maladie ordinaire et est supprimée pour les agents en congé de longue maladie et en congé de longue durée.



**IV) Les critères :**

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

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

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle. Les conditions de déroulement du concours attribué sont appréciées par le Médiateur Général, après avis de son supérieur hiérarchique direct.

**V) Les conditions d'attribution :**

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

**A) Eligence administrative**

**1) Cadre d'emplois des Administrateurs territoriaux**

Répartition des groupes de fonctions par emploi par le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux		Effectif maximum du Compément Intercommune autorisé
Groupe 1	Directeur général	8 870 €
Groupe 2	Directeur général adjoint	3 060 €

04/12/2018

Groupe 1	Directeur	7 470 C
----------	-----------	---------

**2) Cadre d'emplois des Attachés territoriaux**

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

**1) Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux		Montant maximum du Complément Incertain annuel
Groupe 1	Responsables de service	2 380 C
Groupe 2	Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	2 185 F

**2) Cadre d'emplois des Adjointes administratifs territoriaux**



Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupes 1	Assistante de direction, secrétaire, gestionnaire, chef d'équipe	1 200 €

**B) Filière technique**

**1) Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriale		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupes 1	Adjoint responsable Régie, Responsable de service	1 200 €
Groupes 2	Agents de maintenance, agents techniques	1 200 €

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

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjointes techniques territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupes 1	Adjointes de maintenance et agents techniques spécialisés (Leves techniques)	1 200 €
Groupes 2	Agents de maintenance, agents techniques	1 200 €

**C) Filière culturelle****1) Cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux		Montant maximum de l'émolument mensuel brut annuel
Groupe 1	Responsable d'un service de bibliothèque	5250 €
Groupe 2	Bibliothécaire principal ou équivalent exerçant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage	4000 €

**2) Cadre d'emplois des assistants de construction du patrimoine et des bibliothécaires territoriaux**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux		Montant maximum de l'émolument mensuel brut annuel
Groupe 1	Responsable d'un service de bibliothèque	2780 €
Groupe 2	Assistant principal ou équivalent exerçant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage	2040 €

**3) Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine**



- Importance des sujétions dans l'exercice effectif des fonctions ;

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

- Première catégorie

Les fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à celui de l'indice brut initial et du premier grade du corps des attachés d'administration de l'Etat (indice brut 002), soit :

- Directeur
- Attaché principal

- Deuxième catégorie

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

- Attaché
- Secrétaire technique

- Troisième catégorie

Les fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à 380, soit :

- Rédacteur principal de 13<sup>ème</sup> classe
- Rédacteur principal de 23<sup>ème</sup> classe
- Rédacteur

Les nouveaux montants de l'F.T.S à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 sont indiqués ci-après :

Catégories	Montants de référence en €
1 <sup>ère</sup> catégorie	1488,89
2 <sup>ème</sup> catégorie	1151,71
3 <sup>ème</sup> catégorie	968,15

Les taux moyens sont indexés sur la valeur du point de la fonction publique et sont donc revalorisés à chaque hausse du point.

Les attributions individuelles ne sont plus bonifiées par le caractère d'attaché principal.

Selon le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions dans l'exercice effectif des fonctions de l'intéressé, le montant des allocations individuelles peut varier. Le montant des attributions individuelles ne peut excéder à tout moment le montant fixé par catégorie.

L'F.T.S ne peut être cumulé avec :

- l'indemnité d'attaché principal et de technicité ;
- la prime de fonctions et le résultat ;
- l'accès à un logement par nécessité sociale de service ;

Depuis le 21 novembre 2007, les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être versées à certains fonctionnaires de catégorie B peuvent se cumuler avec les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires.

1) L'indemnité de sujétions (indemnité de disponibilité) (574€)

la rémunération d'administration et de technique (A2) ~~est~~ la base de la rémunération des agents de catégorie B et de la catégorie C :

Catégorie	Rémunération de référence (A2) Niveau 10 (2019)
Niveau principal de la classe jusqu'à NED-408-417 (secteur B)	715,16
Niveau principal (jusqu'à NED-420) Niveau principal de la classe (secteur B)	808,70
Niveau principal de la classe (secteur B) Niveau principal de la classe (secteur B)	841,82
Niveau principal de la classe (secteur B) Niveau principal de la classe (secteur B)	875,51
Niveau principal de la classe (secteur B)	859,70

Il n'y a pas de respect de l'échelle générale au sein d'une catégorie technique ou administrative. L'indemnité de référence des agents de catégorie B est égale à la rémunération de référence de la catégorie C. Les coefficients de référence B1 jusqu'à B10 sont les mêmes que ceux de la catégorie C. Les coefficients de référence B11 à B15 sont les mêmes que ceux de la catégorie C.

Les indemnités de référence des agents de catégorie B et de la catégorie C sont :

Les indemnités de référence des agents de catégorie B et de la catégorie C sont les mêmes que celles de la catégorie C. Les indemnités de référence des agents de catégorie B et de la catégorie C sont les mêmes que celles de la catégorie C.

## 2) Une Indemnité barème pour travaux supplémentaires (ITS) :

Une indemnité barème pour travaux supplémentaires peut être attribuée à l'ensemble des agents de catégorie B et de la catégorie C des fonctions exerçant des fonctions ou appartenant à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Le temps supplémentaire mesuré est le temps de travail mensuel supérieur à la durée attendue du temps de travail et validé par le supérieur hiérarchique.

La compensation des heures supplémentaires est faite forfaitairement sous le régime d'indemnisation pour les agents de catégorie B. Le temps supplémentaire doit être récupéré au cours des 12 mois suivant la réalisation du temps supplémentaire, après validation du supérieur hiérarchique.

La compensation des heures supplémentaires est faite forfaitairement sous le régime d'indemnisation pour les agents de catégorie C. L'indemnisation est versée sous forme d'indemnité forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (ITS). Ce versement est subordonné à un contrôle du supérieur hiérarchique des heures supplémentaires réellement effectuées.

La rémunération horaire est réglée sur la base du traitement brut annuel de l'agent, lequel est majoré 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 1,65
- Heures supplémentaires nuit (soit 24 h et 7h00) : majoration de 2

Les heures supplémentaires supplémentaires ne peuvent dépasser un maximum mensuel de 25 heures (sauf circonstances exceptionnelles, sur accord du supérieur hiérarchique et information du Comité Technique).

Le paiement des IHTS fixés par la présence défectueuse sera affecté selon une affectif mensuelle.

Conformément à la réglementation, ces IHTS ne sont pas cumulables avec certaines indemnités, notamment l'indemnité d'intervention ou le repos compensateur attribué au titre d'une intervention effectuée durant une absence.

Les IHTS sont cumulables avec les ETS.

4) la prime de fonctions de direction (PFD) :

Cette prime de fonctions est égale à 2% de la rémunération brute annuelle de l'agent, à l'exception des grades suivants :

Grade	Fonctionnaire titulaire			Fonctionnaire détaché			Coefficient	Majoration	Montant brut annuel
	Montant brut annuel	Coefficient	Majoration	Montant brut annuel	Coefficient	Majoration			
Administrateur principal	4-400	4	4	4-400	4-400	4	4	29-000	56-200
Administrateur	3-350	3	3	3-350	3-350	3	3	24-100	42-830
Directeur territorial	2-300	2	5	2-300	2-300	0	6	20-000	37-000
Inspecteur principal	1-250	1	4	1-250	1-250	0	0	16-000	30-000
Adjoint	1-200	1	3	1-200	1-200	0	0	15-000	25-000

Délibération NIFTS 13 R# 18 12 LC\_REG\_INC\_213

Année de mise en œuvre	2014	1	6	10 500	2-046	4	2	5-000	20-000
------------------------	------	---	---	--------	-------	---	---	-------	--------

Le présent document a été communiqué en vertu de la Loi sur l'accès à l'information.

Le présent document est un document de travail qui n'est pas censé être une recommandation officielle de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé.

Le présent document est un document de travail qui n'est pas censé être une recommandation officielle de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé. Les conclusions et les recommandations présentées dans ce document sont celles de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé.

Le présent document est un document de travail qui n'est pas censé être une recommandation officielle de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé.

Le présent document est un document de travail qui n'est pas censé être une recommandation officielle de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé. Les conclusions et les recommandations présentées dans ce document sont celles de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé.

Le présent document est un document de travail qui n'est pas censé être une recommandation officielle de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé.

- Les données de base de la population (par exemple, les données de base de la population)
- Les données de base de la population (par exemple, les données de base de la population)
- Les données de base de la population (par exemple, les données de base de la population)

Le présent document est un document de travail qui n'est pas censé être une recommandation officielle de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé. Les conclusions et les recommandations présentées dans ce document sont celles de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé.

Le présent document est un document de travail qui n'est pas censé être une recommandation officielle de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé. Les conclusions et les recommandations présentées dans ce document sont celles de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé.

**TITRE III**  
**Pulvérisation technique**

Le présent document est un document de travail qui n'est pas censé être une recommandation officielle de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé.

Le présent document est un document de travail qui n'est pas censé être une recommandation officielle de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé. Les conclusions et les recommandations présentées dans ce document sont celles de l'expert ou des experts spécialisés en matière de soins de santé.

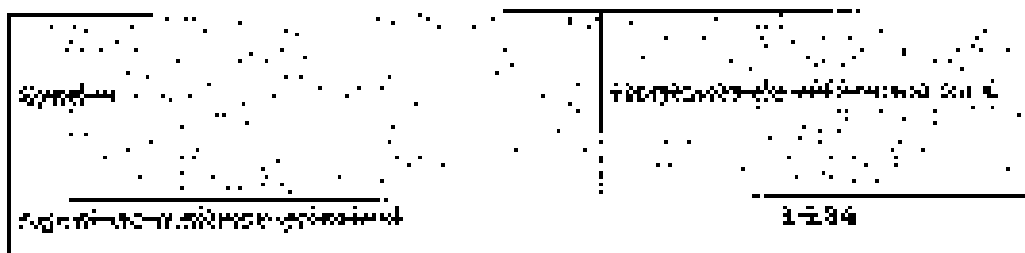


Figure 3.1.1.16

Acțiune de informație Acțiune tehnologică - principala de dezvoltare - Dezvoltarea funcțiilor de control și de protecție - Altele funcționale	2400 200 1200
Acțiune tehnologică - principala de dezvoltare - Dezvoltarea funcțiilor de control și de protecție - Altele funcționale	200 2000
Acțiune tehnologică - Dezvoltarea funcțiilor de control și de protecție - Altele funcționale	200 1200

Legea nr. 119/1996 este aplicabilă în cazul în care se aplică prevederile art. 119 din Constituția Republicii Moldova și în funcțiile de răspundere în funcție de

Legea nr. 119/1996 este aplicabilă în cazul în care se aplică prevederile art. 119 din Constituția Republicii Moldova.

1) Clasificarea și evaluarea funcțiilor de control și de protecție

Următoarele funcții de control și de protecție (CAT) sunt incluse în profilul de competențe pentru funcțiile de control și de protecție:

Acțiune de informație Acțiune tehnologică - principala de dezvoltare - Dezvoltarea funcțiilor de control și de protecție - Altele funcționale	2400 200 1200
Acțiune tehnologică - Dezvoltarea funcțiilor de control și de protecție - Altele funcționale	200 2000

Art. 119 din





**Délibération DELIB 17 RH 15 12 10 RHG IND FJ1**

Ingenieur principal à partir du 6ème échelon ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,99	31	0,735 à 1,225
Ingenieur principal à partir du 6ème échelon ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,99	42	0,705 à 1,225
Ingenieur principal jusqu'au 5ème échelon	261,99	43	0,735 à 1,225
Technicien à partir du 5ème échelon	361,99	33	0,05 à 1,15
Ingenieur jusqu'au 5ème échelon	361,99	33	0,05 à 1,15
Technicien principal 1ère classe	351,99	18	0,9 à 1,10
Technicien principal 2ème classe	351,99	16	0,9 à 1,10
Technicien	251,99	17	0,7 à 1,10

Le montant du crédit global est égal au produit suivant :

Nombre de bénéficiaires x taux de base x coefficient du grade x multiplicateur de compétence (1,00) x coefficient par service.

Le coefficient applicable au grade est fixé également en H.C. Le coefficient de multiplication définitive peut être modifié dans la limite maximale autorisée, pour tenir compte des fonctions exercées et de la qualité des services rendus.

**VI L'indemnité de performance et de fonctions :**

Une indemnité de performance et de fonctions (composant deux parts) est instaurée au profit des agents relevant des grades suivants :

Grade	Montants annuels de référence		Plafonds en €
	Fonctions	Performances	
Ingenieur territorial en chef de classe exceptionnelle	3 800	6 000	58 800
Ingenieur territorial en chef de classe normale	4 200	4 200	60 400

Stipulé dès la part fonctionnelle, le montant annuel est déterminé par application sur un montant de référence d'un coefficient multiplicateur compris dans une fourchette de 1 à 6 au regard des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions particulières liées à

le facteur horaire. Les coefficients sont compris entre 0 et 3 pour les agents âgés par nécessité de Service.

Le montant individuel de la prime sera égal à la somme de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir est obtenu en multipliant le montant de référence par un coefficient compris entre 0 et 6.

#### **VII) L'Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) :**

Une indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) peut être attribuée à l'ensemble des agents de catégorie B et de catégorie C dès lors qu'ils exercent des fonctions qui appartiennent à des postes, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Le temps supplémentaire personnel est le temps de travail mensuel supérieur à la durée allouée au poste de travail et validé par le supérieur hiérarchique.

La compensation des heures supplémentaires doit être réalisée préalablement sous la forme d'une indemnisation pour 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 compensation des heures supplémentaires doit être réalisée préalablement sous la forme d'une indemnisation pour les agents de catégorie C. L'indemnisation est versée sous forme d'indemnités horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS). Ce versement est subordonné à un contrôle et supérieur hiérarchique des heures supplémentaires réalisées effectivement.

La rémunération horaire est calculée sur la base du traitement brut annuel de l'agent, lequel est majoré de la les coefficients suivants :

- Heures supplémentaires non écrites à 14 heures : majoration de 1,25
- Heures supplémentaires à 14 h : majoration de 1,27
- Heures supplémentaires de dimanche et jour férié : majoration de 1,65
- Heures supplémentaires nuit (soit 22h et 23h00) : majoration de 2

Les heures supplémentaires réquiescées ne peuvent dépasser un contingent mensuel de 75 heures (sauf circonstances exceptionnelles, sur accord du supérieur hiérarchique et l'approbation du Comité Technique).

Le paiement des IHTS fixés par la présente détermination sera effectué chaque mois par période mensuelle.

Conformément à la réglementation, les IHTS ne sont pas cumulables avec certaines indemnités, notamment l'indemnité d'intervention et le repas compensateur attribué au titre d'une intervention effectuée durant une nuit.

Les IHTS sont cumulés avec les IFTS.

#### **VIII) L'indemnité de sujétions horaires :**

Une indemnité de sujétions horaires est versée au profit des Techniciens et Techniciens principaux de 2ème classe qui ont pour



Professeur d'enseignement artistique de classe normale (exerçant les fonctions de directeur des écoles de musique et d'arts plastiques) ;

Deuxième catégorie

Les fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut (en base) est au plus égal à l'indice brut terminal du premier grade du cadre des attachés d'équipement cellulaire (indice brut 301), soit :

- Attaché de conservation du patrimoine ;
- Diplômé(e) ;

Troisième 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 NETS à compter du 1er janvier 2017 sont indiqués ci-dessous :

Catégorie	Montants de référence en €
1ère catégorie	1438,80
2ème catégorie	1091,71
3ème catégorie	850,15

Les taux moyens sont indiqués sur la valeur du point ou la fraction point que et sont convertis en valeur absolue à l'équivalent du point.

Les attributions individuelles ne sont pas tenues par le calcul d'indemnité globale.

Selon le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions dans l'exercice effectif des fonctions de l'intéressé, le montant des attributions individuelles peut varier. Le montant des attributions individuelles ne peut excéder à tout moment le montant annuel fixé par catégorie.

L'indemnité globale cumule avec :

- l'indemnité d'impôts par nécessité absolue de service ;

Depuis le 01 janvier 2017, les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être versées à certains fonctionnaires de catégorie B peuvent se cumuler avec les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires.

2) La prime de gestion des bibliothèques est versée aux personnes exerçant les fonctions de :

Directeur de bibliothèque municipale, directeur de bibliothèque départementale de gestion des agents, directeur adjoint aux fonctions de directeur de bibliothèque municipale, directeur adjoint aux fonctions de directeur de bibliothèque municipale

- Directeur de bibliothèque

- Directeur adjoint aux fonctions de directeur

- Directeur adjoint aux fonctions de directeur adjoint aux fonctions de directeur

Cette prime est versée aux personnes exerçant les fonctions de directeur de bibliothèque municipale, directeur adjoint aux fonctions de directeur de bibliothèque municipale, directeur adjoint aux fonctions de directeur de bibliothèque municipale, directeur adjoint aux fonctions de directeur de bibliothèque municipale. Les montants annuels de référence

Grades	Montant pour l'année 2018 en CHF
Indemnité de conservation	4 487,84
Bibliothécaire	1 448,84
<b>Assurance d'invalidité</b>	<b>2 220,00</b>

### 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 cadres complets de catégories A et B de la filière culturelle selon les modalités suivantes :

Ces indemnités sont versées sous la double forme 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 des primes relatives à d'autres emplois ou suppléments.

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

- Indemnité scientifique des conservateurs du patrimoine

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

- Indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques

GRADES	Taux moyen annuel en CHF	Taux maxi annuel en CHF
Conservateur en chef	5 692	9 487
Conservateur	3 160	7 905

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

Responsable LG

Une indemnité de sujétions spéciales des conservateurs du patrimoine est versée au profit des conservateurs du patrimoine chargés de responsabilités particulières.

La réglementation classe ces bénéficiaires en 3 catégories en fonction des responsabilités particulières exercées avec pour chacune d'elles un montant annuel égal aux montants suivants :

Catégorie	Montant moyen annuel en €
1ère catégorie	6 271,00
2ème catégorie	4 324,83
3ème catégorie	2 459,50

**VI) Les indemnités horaires d'enseignement (IHE) :**

Ces indemnités horaires d'enseignement (IHE) peuvent être attribuées au profit des agents appartenant aux cadres d'emploi d-series :

- Professeurs d'enseignement artistique ;
- Assistants d'enseignement artistique.

Ces indemnités seront versées aux agents effectuant un service excédant la durée réglementaire (34h) par le statut particulier :

- 15h pour le cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique ;
- 20h pour le cadre d'emploi des assistants d'enseignement artistique.

Cette indemnité n'est pas cumulée avec les LTS.

**\* Calcul du crédit global annuel :**

Le crédit global est défini selon la formule suivante :

$$\text{Crédit global} = \text{émolument brut moyen du grade de grade} \times \text{G13a}$$

Service réglementaire

Le taux de la rémunération est majoré de 20%.

Pour les personnes appartenant à un grade doté d'une hors classe, le TBMG est calculé sur la classe normale.

Pour les personnels rattachés à la hors classe, le montant de l'indemnité est majoré de 10%.

**\* Taux individuel annuel en cas de service supplémentaire régulier :**

Ce taux est calculé en cas de services supplémentaires réguliers, c'est-à-dire une heure supplémentaire régulièrement effectuée par semaine toute l'année de façon régulière.

En cas d'absence ou de congés, l'indemnité est réduite proportionnellement. La déduction s'effectue sur la base de 1/273ème de l'indemnité annuelle pour chaque jour de présence.

## Célibataire DELIB 17 DH 13 17 19 RFR TNU FN

La rémunération des heures supplémentaires régulières est limitée au forfait correspondant à une heure supplémentaire par semaine.

\* Tous applicables annuels en cas de service supplémentaire irrégulier :

Si le service supplémentaire est irrégulier, chaque heure est rémunérée sur la base majorée de 25% de 1/25ème de l'indemnité annuelle considérée au delà de la 1ère heure :  
Montant annuel = 75%

86

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	1570,10 1703,59 au 1/1/14	130,70 1434,89 au 1/1/14	43,53 32,34 au 1/1/14
Classe normale	1516,25 1648,97 au 1/1/14	1205,17 1298,77 au 1/1/14	41,93 44,51 au 1/1/14
<b>ASSISTANT</b>			
Assistant principal de 1ère classe	1114,00 1246,71 au 1/1/14	945,03 952,96 au 1/1/14	30,81 33,06 au 1/1/14
Assistant principal de 2ème classe	1029,00 1075,62 au 1/1/14	852,57 896,10 au 1/1/14	29,00 30,07 au 1/1/14
Assistant	977,53 984,04 au 1/1/14	814,61 817,57 au 1/1/14	28,20 28,59 au 1/1/14

**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 des agents des cadres et emplois des professeurs et des assistants d'enseignement principaux.



Délibération DLUF12\_EF\_10\_12\_19\_RFC\_PAO\_MI

Cette prime est attribuée aux professeurs et assistants d'enseignement artistique qui réalisent tout au long de l'année scolaire au moins 3 heures supplémentaires hebdomadaires d'enseignement ou heures supplémentaires annuelles.

Le crédit global se définit ainsi : montant annuel x nombre de bénéficiaires. Le montant annuel au 1<sup>er</sup> septembre 2009 est de 500€.

En cas d'interruption définitive du service (maladie...), l'agent est tenu à un reversement (à) le montant est proportionnel au nombre de semaines de l'année scolaire pour lesquelles le service n'a pas été affecté.

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 instituée au profit des agents des centres d'emploi des professeurs et des assistants d'enseignement artistique.

Cette indemnité est indexée sur le point indiciaire de la Fonction Publique.

Cette indemnité comporte deux parts (montants annuels de référence au 1<sup>er</sup> février 2017) :

- Une part fixe (liée à l'exercice effectif de fonctions enseignées et en particulier le suivi individualisé et l'évolution des élèves) dont le taux annuel = 1 213,55 €

- Une part modulable (liée à des tâches de coordination dans le suivi et l'orientation des élèves) dont le taux maximal = 1 425,91 €

**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 centres d'emploi des professeurs et des assistants.

Cette prime est attribuée lorsqu'un agent est titularisé pour la première fois dans le cadre d'emplois des professeurs et des assistants d'enseignement artistique.

Le crédit global se définit ainsi : montant annuel x nombre de bénéficiaires.

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 2014-1007 du 4 septembre 2014 exclut du bénéfice de la prime d'entrée dans le métier les enseignants non titulaires titularisés ayant exercé ces fonctions indépendamment de l'administration ou d'après la prestation préalable à leur titularisation, notamment, une durée supérieure 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 instituée au profit des titulaires d'enseignement artistique

- le 01/09/2017.

- une part tenant compte des responsabilités et des tâches liées aux fonctions exercées dont le montant est déterminé selon les fonctions exercées et la catégorie de l'établissement affecté.

Les montants maximaux annuels applicables à la fonction publique territoriale sont les suivants :

- directeur : 4 000 euros (majoration de 15 %) en cas d'absence de directeur adjoint
- directeur adjoint : 3 450 euros

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

Elle est calculée en appliquant un coefficient, allant de 0 à 3, à un montant de référence qui s'élève à 2 000 euros (il s'agit d'un montant théorique, puisque le versement de la part liée aux résultats est prévu, au ministère de l'Éducation nationale, toutes les trois années scolaires).

### X3) Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Une Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) peut être attribuée à l'ensemble des agents de catégorie B et de catégorie C qui exercent des fonctions ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Pour la filière collégiale, il s'agit des cadres d'emplois des assistants de conservateurs et des adjoints du patrimoine.

Le temps supplémentaire mensuel est le temps de travail mensuel et préalable à la durée attendue du temps de travail et validé par le supérieur hiérarchique.

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

La compensation des heures supplémentaires doit être réalisée prioritairement sous la forme d'une indemnité en pour les agents de catégorie C. L'indemnité est versée sous forme d'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS). Ce versement est subordonné à un contrôle du supérieur hiérarchique des heures supplémentaires réellement accomplies.

La rémunération horaire est calculée sur la base du traitement mensuel de l'agent, celui-ci est majoré de 15 % les heures supplémentaires :

- Heures supplémentaires de nuit (entre 22h et 04 heures) : majoration de 1,25
- Heures supplémentaires de nuit (majoration de 1,2)
- Heures supplémentaires d'honneur et jour férié : majoration de 1,60
- Heures supplémentaires nuit (entre 22h et 04h00) : majoration de 2

Les heures supplémentaires rémunérées ne peuvent dépasser un contingent mensuel de 25 heures (sous certaines circonstances exceptionnelles, sur accord du supérieur hiérarchique et l'information du Comité Technique).

La planification des JHTS fixées par la présente délibération sera effectuée selon une périodicité mensuelle.

Conformément à la réglementation, ces JHTS ne sont pas compatibles avec certaines incapacités, notamment l'incapacité d'intervenir ou le repos compensatoire attribué au titre d'une intervention effectuée durant une absence.

Les JHTS sont cumulables avec les JITS.

~~Article 12. - Modalités d'administration des JHTS~~

~~Les modalités d'administration de ces JHTS sont définies par le présent règlement et complétées par les modalités d'administration de l'arrêté de planification.~~

~~Il est précisé que les JHTS sont attribués à l'agent titulaire ou à l'agent temporaire titulaire de la fonction de la fonction publique territoriale pour l'année civile concernée.~~

~~Le calcul des JHTS est effectué par le directeur de la fonction publique territoriale.~~

<p>Annexe</p>	<p>Montant annuel de référence en €</p>
<p>Annexe de référence de la zone de compétence principale de la commune</p>	<p>440,12</p>
<p>Annexe de référence de la zone de compétence principale de la commune</p>	<p>491,77</p>
<p>Annexe de référence principale</p>	<p>421,82</p>
<p>Annexe de référence principale</p>	<p>455,91</p>
<p>Annexe de référence</p>	<p>440,12</p>

**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 au profit des agents relevant du cadre d'emploi des adjoints au patrimoine.

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

Grade	Montant annuel de référence en €
Adjoint du patrimoine	
Adjoint du patrimoine 1 <sup>ère</sup> classe	710,40
Adjoint du patrimoine 2 <sup>ème</sup> classe	710,00
Adjoint du patrimoine	604,40

## Titre 1

## Les autres (des autres) fonctions ou situations particulières

**1) La prime de responsabilité :**

Les agents titulaires de postes de niveau de prime de responsabilité 2000000 à certains emplois administratifs de direction.

**a) Conditions d'octroi :**

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

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

In tout état de cause, la prime ne peut être versée soit à titre d'une même période et à la même fonction à deux agents de la collectivité.

**b) Cas d'interruption du versement :**

Le versement de cette prime est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'occuper la fonction correspondante à son emploi, sauf en cas :

- de congé annuel, de congé pris dans le cadre d'un congé de longue durée
- de congé de maladie ordinaire
- de congé de maternité
- de congé pour accident de service



Utilisation de carottesuses de trépanées ou de sondesuses carottesuses de sols	2 taux	2,76
Utilisation d'appareils à radio-solapes (genre électro)	2 taux	2,06
Recherches sous-marines (travaux de)	2 taux	2,06
Désobusages et de hampeuses (travaux de)	2 taux	2,06
Utilisation d'outillage pneumatique (travaux de scellage, perforateur, marteau piqueur, percuteur, ébarbouss, brise- adhés, dans le béton)	1 taux 3/4	1,80
Concrète d'engins de travaux publics (pelle hydraulique, tracteur seul ou avec équipement de terrassement, déchargeuse sans palette et hydraulique)	1 taux 3/4	1,80
Travaux dans les égouts	1 taux 3/4	1,80
Travaux exécutés en environnement bruyant (niveau supérieur au réel à 85db)	1 taux 3/4	1,80
Travaux dans les salles de machines dont l'équation est autorisée	1 taux 3/4	1,80
Travaux en cabine haute tension	1 taux	1,65
Taille des arbres au niveau des travaux	1 taux	1,65
Travaux de manutention avec engins à éleveurs	1 taux	1,65
Travaux en égouts, tranchées souterraines de fondées, regard, des arbres de vannes ou des autres exécutés ou effectués dans les lieux de danger	1 taux	1,65
Utilisation de ponts roulants	1 taux	1,65
Travaux sous tension électrique	1 taux	1,65
Essais multiples et contrôles réalisés sur chaudières sous pression	1 taux	1,65
Travaux de manutention avec engins à éleveurs	1 taux	1,65
Essais de matériel à brûlés (travaux de)	1 taux	1,65
Qualité de machines d'essai, pressoirs et presses portatives	1/2 taux	0,82
Travaux sur acier à ruban, bouilles marteaux et dégrainage des aciers	1/2 taux	0,82

Manutention et démontage au plus clair	1/2 taux	0,51
Travaux sur plates-formes suspendues ou échafaudages appuyés sur des câbles porteurs et échafaudage situés à une hauteur supérieure à 5 mètres	1/2 taux	0,51
Travaux de charpente	1/2 taux	0,51
Installation de relevants (hors que tétracteur de carbone ou triolite réfractaire)	1/2 taux	0,51
Travaux sur toitures et marquises	1/2 taux	0,51
Travaux en permanence au sous-sol	1/2 taux	0,51
Travaux en égouts, tranchées, boîtes ou tranchées, regards, cheminées de cannes ou conduits autres que ceux mentionnés comme exigus ou particulièrement insalubres ou dangereux	1/2 taux	0,51
Emploi de produits toxiques pour le traitement antiparasitaire des végétaux	1/2 taux	0,51
Travaux exposés 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
Contrôle de peinture	1/2 taux	0,51
Travaux de surveillance d'ouvrages d'art nécessitant l'utilisation d'infrastructures ou de dispositifs suspendus	1/2 taux	0,51
Travaux de bornage et de contrôle sur chantier nécessitant l'emploi de produits chimiques dangereux ou toxiques au besoin	1/2 taux	0,51
Travaux de décollage des masques d'arrachettes de traction	1/2 taux	0,51
Travaux effectués en toiture, en espace d'immeuble ou sur des plateaux et pylônes, à une hauteur supérieure à 6 mètres	1/2 taux	0,51
Travaux de manutention à la toupe sans guide	1/2 taux	0,51
Décapage des tôles et structures à Paris (travaux de)	1/2 taux	0,51
Manutention à la main de masses élevées (poutres en bois, pièces de bois, mise en place de portes d'écluses ou de balcons, etc. uniquement décapage, hors à main force, extractions, traçage, éprouvettes béton...)	1/2 taux	0,51
Soudure à l'arc ou au gaz	1/2 taux	0,51

**Nécessaire DLUF\_12\_R\_10\_12\_19\_R06\_JND\_P1:**

Travaux de chaudronnerie (cisaillage, montage, soudage, moulage, peignage, fraisage, pliage, etc...)	1/2 taux	0,51
Travaux de meulage (à la main ou sur machine)	2/2 taux	1,01
Travaux d'oxyacétylène	1/2 taux	0,51

**2EME CATEGORIE : TRAVAUX PRESENTANT DES RISQUES D'INPLICATIONS OU DE CONTAMINATION**

Surfactage au souffre des cigarettes de papier	1 taux	0,31
Utilisation de colles cellulósiques	1/2 taux	0,15
Travaux de laque et d'impression	1/2 taux	0,15
Manipulation, transport ou destruction de documents égarés en décharge	1/2 taux	0,15
Préparation des plaques d'impression	1/2 taux	0,15
Travaux exécutés dans des locaux ou tentes faibles ou non ventilés par les systèmes d'aération et l'aéol, de sécher ou de dégrader des vêtements (produits chimiques, célestes, carboxyle, gras ou puérils);	1/2 taux	0,15
Travaux de séchage et de conditionnement des fibres (laboratoire d'analyse des eaux usées, station d'épuration, pollution)	1/2 taux	0,15
Prélèvement de résidus d'usine et d'industrialisation en déchargé	1/2 taux	0,15
Travaux d'entretien et de remise en état des batteries d'accumulateur	1/2 taux	0,15
Travaux d'entretien et de réparation des câbles sans part électrique	1/2 taux	0,15
Travaux de remplissage d'accumulateurs avec des produits retardant	1/2 taux	0,15

**3EME CATEGORIE : TRAVAUX INCOMMODES OU SALISSANTS**

Prélèvement d'eaux usées et station d'épuration	1 taux	0,15
Travaux exécutés à l'intérieur de caissons ou sous-sols d'impression	1 taux	0,15
Conduite de machines à vapeur	1/2 taux	0,07
Conduite et entretien des installations de chauffage central ou de chaudières	1/2 taux	0,07



## Délibération DELIB\_12\_RU\_12\_10\_PLG\_JNU\_P31

Travaux de maintenance de la production de documents	1/2 jour	0.07
Travaux de relecture	1/2 jour	0.07
Entretien et réparation de moteurs de véhicules automobiles	1/2 jour	0.07
Travaux d'entretien et de réparation occasionnels par la filière maintenance	1/2 jour	0.07
Confection des copies	1/2 jour	0.07
Préparation de maquettes colorées	1/2 jour	0.07
Travaux de maintenance en sous sol	1/2 jour	0.07

**198) L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes :**

Une Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes est instituée pour les agents régulièrement chargés des fonctions de régisseurs (titulaire, intérimaire ou suppléant) d'avances ou de recettes ou des deux fonctions cumulées.

L'indemnité est fixée en fonction du traitement en vigueur, en fonction de l'année qui s'est écoulée à compter 2001 et le crédit obtenu par multiplication du nombre de bénéficiaires.

**199) L'indemnité d'astreintes, d'interventions et de permanences :**

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

**1- PRINCIPE**

Article 1er du décret du 19 mai 2005 :

Conformément aux articles 5 et 9 du décret du 12 juillet 2001 susvisé, bénéficiant d'une indemnité non soumise à retenue pour pension ou, à défaut, d'un régime de retraite, certains agents des centres de soins hospitaliers et des établissements publics en relevant :

- 1) lorsqu'ils sont appelés à participer à une période d'astreinte ;
- 2) lorsqu'ils sont obligés d'être au travail en cas de un événement de se trouver sur son lieu de travail habituel ou sur un lieu désigné par son directeur de service, pour assurer ce service, sans qu'il y ait travail effectif ;

Trois situations sont prises en compte par cet article : les astreintes, interventions et de permanences, selon les définitions par le décret du 19 mai 2005.

**2- DÉFINITIONS RÉGLEMENTAIRES****■ Les astreintes :**

Le salarié est tenu pendant toute la période, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, à l'obligation de se rendre sur son lieu de travail en cas de besoin en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

• **L'intervention :**

C'est le travail effectué au profit du compte de l'administration par un agent pendant une période d'astreinte. L'intervention est, le cas échéant, le temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail, soit considéré comme un jour de travail effectif.

+ **Le jour de service :**

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

Si l'appelant à l'astreinte n'arrive pas à organiser les conditions dans lesquelles les agents peuvent réaliser des permanences, et s'il est possible d'imposer des permanences la nuit ou certains jours, la répartition d'astreinte par période 2 heures dans la semaine, s'écartant de la répartition et compensation à permanence un samedi, dimanche et jour férié.

La permanence est considérée comme un jour de travail effectif.

**3- BÉNÉFICIAIRES**

Sont concernés par la circulaire du 19 mai 2005 les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et les agents non titulaires de droit public, à temps complet ou non complet, toutes filières confondues (administratives, technique, animation...) qui :

- Participe à une période d'astreinte ;
- Sont astreints à des permanences.

Le régime institué par le décret du 19 mai 2005 est un régime spécifique qui ne relève pas de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et n'est pas limité à certains cadres d'emplois visés par le décret n°91-975 du 6 septembre 1991.

**4- RÉGIME APPLICABLE**

L'article 3 du décret du 19 mai 2005 institue un régime d'indemnisation au cas de compensation qui diffère entre agents, la 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

Pour les agents n'appartenant pas de la filière technique et les agents occupant un emploi fonctionnel administratif ou technique (directeur général des services, directeur des services techniques) la rémunération et la compensation des astreintes, interventions et permanences se font dans les conditions prévues pour les personnels de préfecture.

a / Astreintes

En application du décret n°2007-147 du 7 février 2007, les personnels appelés à participer à une période d'astreinte bénéficient, à l'exception de l'astreinte et d'intervention au 1<sup>er</sup> défaut, d'un repos compensateur. Les taux des indemnités et les modalités de compensation sont fixés par arrêté.

a / Permanences

En application du décret n°2002-146 du 7 février 2002, les personnels appelés à participer à un service de permanence bénéficient d'une indemnité de permanence ou, à défaut, d'un repos compensateur. Les taux des indemnités et les modalités de compensation sont fixés par l'article 4.

**a / Taux applicatifs et compensation en temps**

Ils figurent en annexe 1.

**4.2 Description et régime des agents de la filière technique**

L'attribution au régime institué en faveur des « autres filières », la rémunération et la compensation des périodes d'astreintes ou des permanences accomplies par les agents de la filière technique se font dans les conditions prévues pour les agents du ministère de l'équipement.

**a / Astreintes**

En application du décret n°2003-363 du 15 mai 2003, les personnels appelés à participer à une période d'astreinte peuvent bénéficier :

- d'une indemnité dite « astreinte d'exploitation » compensant l'obligation de concourir, soit au domicile ou à proximité, soit en cas de mesure d'intervention

- d'une indemnité dite « astreinte de désastre » en faveur des personnes d'avant-dernière promotion élues directement par l'autorité territoriale. La notion de personnel-croisement résultant des textes de l'Etat ne s'applique pas à l'autorité territoriale.

- d'une indemnité dite « astreinte de sécurité » en faveur des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin en renforcement en moyens humains faisant suite à un événement accidentel au territoire (situation de pré-séisme ou de crise).

**b / Permanences**

Il est fixé pour les personnels de la filière technique par le décret n°2003-345 du 8 juin 2003 quatre niveaux qui se présentent dans l'annexe 2.

**c / Taux applicatifs**

Ils figurent en annexe 3.

**B- LES INTERDICTIONS DE CUMUL**

Les dispositions relatives à la rémunération et à la compensation des astreintes et des permanences prévues par l'article 3 du décret du 18 mai 2005 ne s'appliquent pas :

- aux agents bénéficiant d'un congé de fonction d'Etat pour nécessité sociale de service (congés accordés à titre gratuit),

- aux agents détachés sur un emploi fonctionnel et bénéficiant à ce titre de la garantie de l'emploi stabilisée.

**C – MISE EN OEUVRE DES ASTREINTES TECHNIQUES A L'ESADMM**

Le régime technique est mis en oeuvre selon les horaires suivants

De 12h00 à 13h15 et de 14h15 à 15h30

- du lundi au vendredi de 19h30 à 6h ;
- le week-end de vendredi 18h30 au lundi 6h ;

Pour réaliser les astreintes techniques, le temps entre la notification de l'agent et l'établissement ne doit pas excéder 45 minutes. L'intervention technique devant être réalisée dans l'heure ou suit l'appel.

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

Pendant la période d'astreinte, l'agent doit être joignable à tout moment sur le téléphone professionnel fourni par l'établissement.

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

- Sa ville dans les meilleurs délais sur le site de l'ESADNM, soit sur les autres sites (galeries ateliers publics ...) ;
- Diagnostiquer et assurer l'intervention de premier niveau ;
- Utiliser un compte rendu détaillé de l'intervention ;

Dans les cas d'intervention sur le territoire de la commune, l'agent d'astreintes ne pourra intervenir que s'il possède ces compétences.

En cas d'impossibilité de réaliser l'intervention de premier niveau, l'agent devra contacter le responsable de la régie technique (ou le responsable du service des moyens opérationnels en cas de congés du responsable de la régie).

Les emplois concernés par les astreintes sont les emplois suivants :

Emploi	Type d'astreinte
Adjoint Général	Logement par nécessité absolue de service
Directeur Général Adjoint	Astreinte (Titre administrative)
Responsable de la régie technique	Astreinte de délégué (Titre technique)
Les responsables en charge des sous-séances d'entretien :	Astreintes de délégué (Titre technique)
Adjoint ou Responsable de la régie technique	Astreinte d'exploitant (Titre technique)
Responsable d'entretien spécialisé, responsable d'entretien généraliste et responsable d'entretien	Astreinte de délégué (Titre technique)
Agent polyvalent à entretien, le maître ouvrier de nettoyage	Astreinte d'exploitant (Titre technique)

**ANNEXE 1**

**AUTRES FILIÈRES QUE TECHNIQUES**

**1) ASTREINTES ET INTERVENTIONS**

TAUX DES ASTREINTES	
Une semaine ou plus	149,40 €
Du vendredi soir au lundi matin	109,28 €
Du lundi matin au vendredi soir	75 €
Samedi	32,85 €
Dimanche et jours fériés	47,88 €
Une nuit de semaine	13,05 €
AUX DES INTERVENTIONS	
Jour de semaine	15 € de l'heure (majoration de 10%)
Samedi	20 € de l'heure (majoration de 10%)
Nuit	24 € de l'heure (majoration de 25%)
Dimanches et jours fériés	32 € de l'heure (majoration de 25%)

**Repas compensateur des astreintes et des interventions**

Lorsque la participation à une astreinte ou à une intervention ne donne pas lieu à un avantage indemnitaire, l'agent bénéficie d'un temps de repas compensateur dans les conditions suivantes :	
<b>Temps de compensation d'astreinte</b>	
Pour une semaine complète	5 journées
Pour une astreinte du lundi matin au vendredi matin	1/2 journée
Pour un jour ou une nuit de week-end ou jour férié	1/2 journée
Pour une nuit de semaine	3 heures
Pour une astreinte du vendredi soir au lundi matin	1 journée
<b>Temps de compensation d'intervention</b>	
Heures effectuées entre 10 h et 22 h et le samedi entre 7 h et 22 h	Repas compensateur égal au nombre d'heures de travail effectif (taux de 10%)
Heures effectuées entre 22 h et 7 h les dimanches et jours fériés	Repas compensateur égal au nombre d'heures de travail effectif (taux de 25%)

**2) PERMANENCES**

Taux des permanences	
Permanence assurée le samedi : 1 - journée 1 demi-journée	22,50 €



## ANNEXE 2

FILIERE TECHNIQUE1) ASTREINTES:

<u>ASTREINTE D'EXPLOITATION</u>	
Astreinte pour une semaine complète	159,20 €
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	110,20 €
Astreinte pour une nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 h	8,60 €
Astreinte pour une nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 h	10,05 €
Astreinte couvrant un samedi ou une journée de récupération	37,40 €
Astreinte le dimanche ou un jour férié	40,50 €
<u>ASTREINTE DE SECURITE</u>	
Astreinte pour une semaine complète	149,40 €
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 lundi et le samedi supérieure à 10 h	10,05 €
Astreinte couvrant un samedi ou une journée de récupération	34,95 €
Astreinte le dimanche ou un jour férié	43,39 €
<u>ASTREINTE DE DEFICITION</u>	
Astreinte pour une semaine complète	121 €
Astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin	76 €
Astreinte pour une nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 h	10 €
Astreinte pour une nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 h	10 €
Astreinte couvrant un samedi ou une journée de récupération	20 €
Astreinte le dimanche ou un jour férié	34,85 €

Le montant des astreintes d'exploitation et de sécurité est compris de 10 % à l'avance l'impôt sur le revenu de l'année et calculé pour une période annuelle de 15 jours (hors jours fériés et jours de congé).

2) PERMANENCES:

<u>PERMANENCES</u>	
Permanences pour une semaine complète	177,50 €
Permanences de week-end, du vendredi soir au lundi matin	148,60 €
Permanences pour une nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 h	25,60 €
Permanences pour une nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 h	37,25 €
Permanences couvrant un samedi ou une journée de récupération	122,20 €
Permanences le dimanche ou un jour férié	130,65 €

Annex 2 sur 23

Le montant de l'indemnité de participation est égal au 50 % du salaire fixe en vertu de la participation pour une période maximale de 15 jours ouvrables à partir de cette date.

**3) INTERVENTIONS**

Une même heure ne peut donner lieu à la fois à ce repos compensatoire et à une rémunération.

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

Temps de compensation en cas d'intervention	
samedi	125 %
Repos imposé par l'organisation collective du travail	125 %
nuit	150 %
Dimanche ou jour férié	200 %

Ce repos compensatoire est exclu pour les agents qui sont éligibles aux IHTS et est donc applicable uniquement pour les ingénieurs territoriaux.

Indemnité d'intervention pour les agents des services	
samedi	22 C de l'heure
Jour de semaine	16 C de l'heure
nuit	22 C de l'heure
Dimanche ou jour férié	22 € de l'heure

Cette indemnité est exclue pour les agents qui sont éligibles aux IHTS et est donc applicable uniquement pour les ingénieurs territoriaux.

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

Les agents territoriaux bénéficient d'un repos compensatoire conformément à l'article 7 du décret 2002-60 du 14 janvier 2002.