



**ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION CULTURELLE
INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE
MARSEILLE MÉDITERRANÉE**

Siège social : 184, avenue de Luminy - CS 70912 - 13288 Marseille Cedex 9

**Conseil d'Administration
Séance du 22 octobre 2021**

**RÉGIME INDEMNITAIRE DE L'INSEAMM
Pièce jointe n°1**

Délibération DELIB_08_RH_21_09_28_REG_INDEMNITAIRE_INSEAMM_PJ1

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 au profit :

- des fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- des agents non titulaires recrutés à titre permanent (sous réserve qu'ils soient de même niveau que les agents ci-dessus ou qu'ils exercent les fonctions de même nature) ;
- occupant un emploi au sein de l'Etablissement.

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

- De la notation ou de l'évaluation ;
- De la manière de service évaluée selon les critères suivants :
 - Implication dans la politique de l'EPCC ;
 - Disponibilité au regard des missions ;
 - Qualité du service rendu ;
 - Comportement général ;
 - Niveau de responsabilités (responsable d'un service, coordination ...) ;

Article 4 : Les primes sont versées mensuellement (sauf dispositions réglementaires particulières).

Article 5 : Pour les agents bénéficiant de congé de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle, congé de maternité, de paternité et d'adoption, les primes sont maintenues dans les proportions du traitement (plein traitement puis demi-traitement), à l'exception des primes suivantes :

* Les primes qui rétribuent des sujétions particulières et dont la suspension est effective à compter du remplacement de l'agent : Indemnité Horaires d'Enseignement (IHE), astreintes, Indemnités Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS) ;

* Les primes représentatives de frais ;

Article 6 : Les agents en congé longue maladie ou congé longue durée ne peuvent bénéficier de primes.

Titre I
Les primes liées aux grades ou filières

Chapitre I
L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

I) Le principe :

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

Cette indemnité repose sur :

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

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

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

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

Elle doit être différenciée de :

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

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

Eléments valorisés	Indicateurs (non exhaustif) à titre indicatif
Le parcours professionnel de l'agent	Nombre de postes occupés
	Durée sur un poste similaire à celui occupé par l'agent
Sa capacité à exploiter l'expérience acquise	Adaptation à de nouvelles situations de travail
	Nombre et qualité de gestion d'évènements
Les formations	Nombre d'inscription à des formations
	Nombre de demande de formations (N'ayant pas abouti à une inscription)
	Nombre de formations réalisées liées au poste
	Nombre de formations transversales réalisées (dont formations relatives aux instances)
	Nombre de préparations aux concours et/ou examen réalisées

La connaissance de son environnement de travail, des procédures, du fonctionnement de l'établissement, circuit de décision	Nombre de participation à des réunions transversales (interservices, réunion de direction ...) ou à des groupes de travail et projets transversaux
La participations à des instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)	Nombre de postes occupés dans ces instances et durée passée auprès de l'instance

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

1) le principe :

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

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

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

2) Les bénéficiaires :

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

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

3) La détermination des critères professionnels

- Administrateurs :

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

Critères tenant compte des	Critères pris en compte	Indicateurs (non exhaustif) à titre indicatif
Fonctions d'encadrement	Exercice de la responsabilité managériale (animer, dynamiser, déléguer, répartir et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et évaluer...) / Niveau d'encadrement	Nombre d'agent encadrés (+50 / entre 20 et 49 /entre 5 et 19 / entre 1 et 5 / sans) Nombre de services encadrés Nombre d'agents évalués en direct Stratégique/opérationnel/ intermédiaire/coordination/sans
	Niveau hiérarchique (organigramme)	DG / DGA (<i>objectifs validés par le Conseil d'Administration</i>) Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet
Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de conception	Niveau de responsabilité (RH, juridique, finances ...)	Déterminant / fort / modéré / faible
	Conduite de projet	Conception / exécution / conseils / complexité

Technicités, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	Complexité/ Diversité des domaines de compétences / Polyvalence	Nombre de services encadrés Conception / Exécution / Conseil
	Expérience et reconnaissance dans les milieux professionnels	Qualité du parcours professionnel
	Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère / logiciel ...)	Notions / Maîtrise / expertise
	Connaissances et savoir-faire (nécessité de maintenir la connaissance à jour)	Indispensable / nécessaire / encouragée Nb services/ Nb agents encadrés Nb postes occupés dans le domaine Nb postes occupés autres domaines
	Connaissances requises (niveau attendu sur le poste)	Expertise / maîtrise / notions
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	Modérée / restreinte / large
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Exposition relationnelle (interne et externe) dans l'exercice de la fonction	Nombre de déplacements / rendez-vous avec des partenaires extérieurs / collègues / étudiants
	Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)	Nombre de services encadrés à fort risque juridique Effectivité des risques juridiques
	Sujétions particulières liées à des dépassements de cycle de travail (soir, weekend ...)	Nombre de rendez-vous/réunion le soir, le weekend Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare
	Risque de blessures	Rare / fréquent
	Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)	Souvent / parfois / jamais
	Impact sur l'image de l'Etablissement (poste en contact avec le public)	Direct / indirect

- Attachés :

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

Critères tenant compte de(s)	Critères pris en compte	Indicateurs (non exhaustif) à titre indicatif
Fonctions d'encadrement	Exercice de la responsabilité managériale (animer, dynamiser, déléguer, répartir et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et évaluer...) / Niveau d'encadrement	Nombre d'agent encadrés (+50 / entre 20 et 49 / entre 5 et 19 / entre 1 et 5 / sans) Nombre de services encadrés Nombre d'agents évalués en direct Nombre d'objectifs atteints par les collaborateurs

		Stratégique/opérationnel/ intermédiaire/coordination/sans
	Niveau hiérarchique (organigramme)	Directeur / responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet
	Organisation / méthode (identification des priorités, respect des délais et des consignes, remontée des difficultés)	Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet
Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de conception	Missions en matière de pilotage et/ou de conception - Conduite de projet	Nombre de services encadrés, Conception / exécution / conseil / complexité
	Niveau de responsabilité	Déterminant / fort / modéré / faible
Technicités, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des missions	Complexité/simultanéité des missions/polyvalence	Nombre de services encadrés Conception / Exécution / conseils
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	Modérée / restreinte / large
	Coopération (souci d'adhésion, esprit d'équipe, communication entre collègues et entre services, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement, implication, motivation...)	Nombre de services encadrés Nombre d'agent encadrés
	Diversité des domaines de compétences	Nombre de services encadrés
	Niveau de formation et d'expérience	Nombre de postes occupés sur des missions équivalentes équivalents Niveau de diplôme
	Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère / logiciel ...)	Notions / Maîtrise / expertise
	Connaissances et savoir-faire (nécessité de maintenir la connaissance à jour)	Indispensable / nécessaire / encouragée Nb services et agents encadrés Nb postes occupés dans le même domaine Nb de postes occupés autres domaines
	Connaissances requises (niveau attendu sur le poste)	Expertise / maîtrise
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Exposition relationnelle (interne et externe) dans l'exercice de la fonction	Nombre de rendez-vous avec des partenaires extérieurs Relations avec les collègues / étudiants
	Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)	Nombre de services encadrés à fort risque juridique Part des dossiers à fort risque juridique
	Sujétions particulières liées à des	Nombre de rendez-vous/réunion le

dépassements de cycle de travail (soir, week-end...)	soir, le weekend Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare
Risque de blessures	Rare / fréquent
Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)	Souvent / parfois / jamais
Impact sur l'image de l'Etablissement (poste en contact avec le public)	Direct / indirect

- bibliothécaires :

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

Critères tenant compte de(s)	Critères pris en compte	Indicateurs (non exhaustif) à titre indicatif
Fonctions d'encadrement	Exercice de la responsabilité managériale (animer, dynamiser, déléguer, répartir et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et évaluer...) / Niveau d'encadrement	Nombre d'agent encadrés (+50 / entre 20 et 49 / entre 5 et 19 / entre 1 et 5 / sans) Nombre de services encadrés Nombre d'agents évalués en direct Nombre d'objectifs atteints par les collaborateurs Stratégique/opérationnel/intermédiaire/coordination/sans
	Niveau hiérarchique (organigramme)	Directeur / responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet
	Organisation / méthode (identification des priorités, respect des délais et des consignes, remontée des difficultés)	Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet
Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de conception	Missions en matière de pilotage et/ou de conception - Conduite de projet	Nombre de services encadrés, Conception / exécution / conseil / complexité
	Niveau de responsabilité	Déterminant / fort / modéré / faible
Technicités, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des missions	Complexité/simultanéité des missions/polyvalence	Nombre de services encadrés Conception / Exécution / conseils
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	Modérée / restreinte / large
	Coopération (souci d'adhésion, esprit d'équipe, communication entre collègues et entre services, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement, implication,	Nombre de services encadrés Nombre d'agent encadrés

	motivation...)	
	Diversité des domaines de compétences	Nombre de services encadrés
	Niveau de formation et d'expérience	Nombre de postes occupés sur des missions équivalentes équivalents Niveau de diplôme
	Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère / logiciel ...)	Notions / Maîtrise / expertise
	Connaissances et savoir-faire (nécessité de maintenir la connaissance à jour)	Indispensable / nécessaire / encouragée Nb services et agents encadrés Nb postes occupés dans le même domaine Nb de postes occupés autres domaines
	Connaissances requises (niveau attendu sur le poste)	Expertise / maîtrise
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Exposition relationnelle (interne et externe) dans l'exercice de la fonction	Nombre de rendez-vous avec des partenaires extérieurs Relations avec les collègues / étudiants
	Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)	Nombre de services encadrés à fort risque juridique Part des dossiers à fort risque juridique
	Sujétions particulières liées à des dépassements de cycle de travail (soir, week-end...)	Nombre de rendez-vous/réunion le soir, le weekend Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare
	Risque de blessures	Rare / fréquent
	Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)	Souvent / parfois / jamais
	Impact sur l'image de l'Etablissement (poste en contact avec le public)	Direct / indirect

- Rédacteurs :

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

Critères tenant compte de(s)	Critères pris en compte	Indicateurs (non exhaustif) à titre indicatif
Fonctions d'encadrement	Exercice de la responsabilité managériale (animer, dynamiser, déléguer, répartir)	Nb agents encadrés (entre 20 et 49 / entre 5 et 19 / entre 1 et 5 / sans) Nb agents évalués en direct

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

du poste au regard de son environnement professionnel		étudiants
	Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)	Nombre de services encadrés à fort risque juridique Part des dossiers à fort risque juridique
	Sujétions particulières liées à des dépassements de cycle de travail (soir, weekend...)	Nombre de rendez-vous/réunion le soir, le weekend Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare Nombre d'évènement particulier obligatoire (bilans, diplômes ...) par mois
	Risque de blessures	Rare / fréquente
	Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)	Souvent / parfois / jamais
	Impact sur l'image de l'Établissement (poste en contact avec le public)	Direct / indirect

- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques :

Les agents de ce cadre d'emploi sont repartis au sein de 2 groupes de fonctions selon les critères suivants

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

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

	l'Etablissement (poste en contact avec le public)	
--	---	--

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

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

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

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

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

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

- Administrateurs :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des administrateurs territoriaux		Montants annuels		
Groupe de fonctions	Emplois	Minimum	Maximum agents non logés	Maximum agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Directeur général	4 900 €	49 980 €	49 980 €
Groupe 2	Directeur général adjoint	4 600 €	46 920 €	46 920 €
Groupe 3	Directeur	4 150 €	42 330 €	42 330 €

- directeurs d'établissement d'enseignement artistique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des directeurs d'établissement d'enseignement artistique		Montants annuels minimum	Montants annuels maximums (plafonds)	
Groupe de fonctions	Emplois		Non logés	Logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Directeur de site	2 500€	36 210 €	22 310 €

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

- bibliothécaires :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des bibliothécaires territoriaux		Montants annuels		
Groupe de	Emplois	Minimum	Maximum	Maximum agents

fonctions			agents non logés	logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Responsable de bibliothèque	2900€	29750€	29750€
Groupe 2	Bibliothécaire sans encadrement ou ayant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage	2600€	27200€	27200€

- Ingénieurs :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux		Montants annuels		
Groupe de fonctions	Emplois	Minimum	Maximum agents non logés	Maximum agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Responsable de service avec encadrement	2 500€	36 210€	22 310 €
Groupe 2	Responsable de service sans encadrement	2 500€	32 130 €	17 205 €
Groupe 3	Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	1 400€	25 500 €	14 320 €

- Rédacteurs :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux		Montants annuels minimum	Montants annuels maximums (plafonds)	
Groupe de fonctions	Emplois		Non logés	Logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Responsable de service	1 550€	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	1 450€	16 015 €	7 220 €

- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des administrateurs territoriaux		Montants annuels		
Groupe de fonctions	Emplois	Minimum	Maximum agents non logés	Maximum agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Responsable bibliothèque	1850	16720	16720
Groupe 2	Assistant sans	1650	14960	14960

	encadrement ou ayant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage			
--	--	--	--	--

- Techniciens :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des techniciens territoriaux		Montants annuels		
Groupe de fonctions	Emplois	Minimum	Maximum agents non logés	Maximum agents logés pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Responsable de service avec encadrement	1 650€	17 480 €	8030 €
Groupe 2	Responsable de service sans encadrement	1 550€	16 015 €	7220 €
Groupe 3	Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	1 450€	14 650 €	6670 €

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

- Agents de maîtrise :

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, Responsable de	1 350€	11 340 €	7 090 €

	service			
Groupe 2	Agents de maintenance, agents techniques,	1200 €	10 800 €	6 750 €

- Adjoins 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	Agents de maintenance et agents techniques spécialisés (bases techniques), magasinier / aide magasinier	1 350€	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agents de maintenance, agents techniques, aide magasinier	1200 €	10 800 €	6 750 €

- Adjoins 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 / aide magasinier	1 350€	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agents de bibliothèque, agent d'accueil	1200 €	10 800 €	6 750 €

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

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

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

- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

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

Les conditions de détermination, ainsi que le montant des revalorisations sont appréciées par la Direction Générale, après proposition du supérieur hiérarchique direct.

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

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

7) Clause de revalorisation :

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

Chapitre II **Le complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)**

I) Principe :

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

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

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

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

II) Les bénéficiaires :

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

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

III) Les conditions de versement :

Ce complément sera versé, pour l'année en cours, de manière unique.

IV) Les critères :

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

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

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

V) Les conditions d'attribution :

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

A) Filière administrative

1) Cadre d'emplois des Administrateurs territoriaux

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

2) Cadre d'emplois des Directeurs d'établissement d'enseignement artistique

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des directeurs d'établissement d'enseignement artistique		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1	Directeur de site	6390€

3) 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 Indemnitaire annuel
Groupe 1	Directeur général adjoint ou directeur de site	6 390 €
Groupe 2	Secrétaire général	5 670 €
Groupe 3	Responsable de service avec encadrement	4 500 €
Groupe 4	Responsable de service sans encadrement, responsable adjoint de service, chargé de missions, agent ayant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage	3 600 €

4) Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux

Répartition des groupes de fonctions	Montant maximum du Complément
--------------------------------------	-------------------------------

par emploi pour le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux		Indemnitaire annuel
Groupe 1	Responsable de service	2 380 €
Groupe 2	Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	2 185 €

5) Cadre d'emplois des Adjointes administratifs territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjointes administratifs territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1	Assistante de direction, secrétaire, gestionnaire, assistant de gestion, chef d'équipe	1 260 €

B) Filière technique

1) Cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1	Responsable de service avec encadrement	6 390 €
Groupe 2	Responsable de service sans encadrement	5 670 €
Groupe 3	Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	4 500 €

2) Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des techniciens territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1	Responsable de service avec encadrement	2 380 €
Groupe 2	Responsable de service sans encadrement	2 185 €
Groupe 3	Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	1 995 €

3) Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1	Adjoint responsable Régie, Responsable de service	1 260 €

Groupe 2	Agents de maintenance, agents techniques	1 200 €
----------	--	---------

4) 4) Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux

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

C) Filière culturelle

1) Cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des attachés territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1	Responsable de bibliothèque	5250 €
Groupe 2	Bibliothécaire sans encadrement ou ayant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage	4800 €

2) Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques territoriales

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des attachés territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1	Responsable de bibliothèque	2280 €
Groupe 2	Assistant sans encadrement ou ayant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage	2040 €

3) Cadre d'emplois des Adjoints territoriaux du patrimoine

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjoints territoriaux du patrimoine		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
--	--	---

Groupe 1	Magasinier	1 260 €
Groupe 2	Agents de bibliothèque	1 200 €

TITRE II Filière administrative

1) L'indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires (IFTS) :

Le montant de l'IFTS dépendra des critères suivants :

- Supplément de travail fourni ;
- Importance des sujétions dans l'exercice effectif des fonctions ;

Les bénéficiaires de l'I.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 terminal du premier grade du corps des attachés d'administration de l'Etat (indice brut 801), soit :

- Directeur
- Attaché principal

- Deuxième catégorie

Les fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au 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 de mairie

- Troisième catégorie

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

- Rédacteur principal de 1ère classe
- Rédacteur principal de 2ème classe
- Rédacteur

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

Catégories	Montants de référence en €
1ère catégorie	1488,89
2ème catégorie	1091,71
3ème catégorie	868,15

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 tenues par le calcul d'un crédit global.

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 8 fois le montant annuel fixé par catégorie.

L'I.F.T. S ne peut se cumuler avec :

- l'indemnité d'administration et de technicité ;
- la prime de fonctions et de résultat ;

- l'octroi d'un logement par nécessité absolue 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 horaires pour travaux supplémentaires.

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

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

Le temps supplémentaire mensuel 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 doit être réalisée prioritairement 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 prioritairement 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 du supérieur hiérarchique des heures supplémentaires réellement accomplies.

La rémunération horaire est calculée 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 1.66
- Heures supplémentaires nuit (entre 24h et 7h00) : majoration de 2

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

Le paiement des IHTS fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité 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 astreinte.

Les IHTS sont cumulables avec les IFTS.

TITRE III Filière technique

I) L'indemnité de performance et de fonctions :

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

Grade	Montants annuels de référence		Plafonds en €
	Fonctions	Performance	
Ingénieur territorial en chef de classe exceptionnelle	3 800	6 000	58 800
Ingénieur territorial en chef de classe normale	4 200	4 200	50 400

S'agissant de la part fonctionnelle, l'attribution individuelle est déterminée par application au 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 spéciales liées à

la fonction exercée. Les coefficients sont compris entre 0 et 3 pour les agents logés par nécessité de Service.

Le montant individuel de la part liée aux résultats 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.

II) L'Indemnité horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Une **Indemnité horaires 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 ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires,

Le temps supplémentaire mensuel 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 doit être réalisée prioritairement 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 prioritairement 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 du supérieur hiérarchique des heures supplémentaires réellement accomplies.

La rémunération horaire est calculée 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 1.66
- Heures supplémentaires nuit (entre 22h et 7h00) : majoration de 2

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

Le paiement des IHTS fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité 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 astreinte.

Les IHTS sont cumulables avec les IFTS.

III) L'indemnité de sujétions horaires :

Une indemnité de sujétions horaires est instaurée au profit des Techniciens et Techniciens principaux de 2ème classe qui occupent :

- soit un poste de travail relevant de l'exploitation, de l'entretien et des travaux ;
- soit un poste requérant la participation à un service de permanence continue visant à assurer la gestion d'un centre 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 des sujétions suivantes :

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

- 7,77 € par vacation ordinaire
- 15,56 € par vacation de nuit, samedi, dimanche ou jour férié
- 1,89 € de complément par jour férié en cas de cycle permanent.

- soit des cycles de travail en horaires décalés, donnant lieu à l'attribution d'une seconde part.

L'indemnité est composée :

- d'une part déterminée en fonction du nombre de vacances continues d'une durée au moins égale à 6 heures de travail effectif
- d'une part au titre des heures décalées ;

La rémunération versée au titre de ces heures peut être affectée d'un coefficient de bonification dans les limites définies par l'arrêté ministériel du 16 avril 2002.

TITRE IV Filière Culturelle

I) L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires :

Le montant de l'IFTS dépendra des critères suivants :

- Supplément de travail fourni ;
- Importance des sujétions dans l'exercice effectif des fonctions ;

Les bénéficiaires de l'I.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 terminal du premier grade du corps des attachés d'administration de l'Etat (indice brut 801), soit :

- Professeur d'enseignement artistique hors classe (exerçant les fonctions de directeur des écoles de musiques et d'arts plastiques)

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

- Deuxième catégorie

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

- Attaché de conservation du patrimoine ;

- Bibliothécaire ;

- Troisième catégorie

Les fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à 380, 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'IFTS à compter du 1er février 2017 sont indiqués ci-après :

Catégories	Montants de référence en €
1ère catégorie	1488,89
2ème catégorie	1091,71
3ème catégorie	868,15

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 tenues par le calcul d'un crédit global.

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 8 fois le montant annuel fixé par catégorie.

L'I.F.T.S ne peut se cumuler avec :

- l'octroi d'un logement par nécessité absolue 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 horaires pour travaux supplémentaires.

II) 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 instaurée au profit des agents appartenant aux cadres d'emplois de catégories A et B de la filière culturelle selon les modalités suivantes :

Ces indemnités seront versées dans la double limite 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 aux travaux supplémentaires.

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

- **Indemnité scientifique des conservateurs du patrimoine**

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

-

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

GRADES	Taux moyen annuel en €	Taux maxi annuel en €
Conservateur en chef	5 692	9 486
Conservateur	4 744	7 905

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

Une **Indemnité de sujétions spéciales des conservateurs du patrimoine** est instaurée au profit des conservateurs du patrimoine chargé de responsabilités particulières.

La réglementation classe les 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 €
Hors catégorie	6 573,60
2ème catégorie	4 324,83
1ère catégorie	3 459,83

IV) Les indemnités horaires d'enseignement (IHE) :

Des **Indemnités horaires d'enseignement (IHE)** peuvent être attribuées au profit des agents appartenant aux cadres d'emplois ci-après :

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

Ces indemnités seront versées aux agents effectuant un service excédant la durée réglementaire fixée par le statut particulier :

- 16h pour le cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistiques ;
- 20h pour le cadre d'emploi des assistants d'enseignement artistiques.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les IHTS.

* Calcul du crédit global annuel :

Le crédit global est évalué selon la formule suivante :

$$\frac{(\text{Nombre de bénéficiaires}) \times \text{traitement brut moyen du grade du grade} \times 9/13e}{\text{Service réglementaire}}$$

Le taux de la 1ère heure est majoré de 20%.

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

Pour les personnels nommés 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 service supplémentaire régulier, c'est-à-dire une heure supplémentaire réellement effectuée par semaine toute l'année de façon régulière.

En cas d'absence ou de congé, l'indemnité est réduite proportionnellement. Le décompte s'effectue sur la base de 1/270ème de l'indemnité annuelle pour chaque jour de présence.

* Taux individuel annuel en cas de service supplémentaire irrégulier :

Si le service supplémentaire est irrégulier, chaque heure est rémunérée sur la base majorée de 25% de 1/36ème de l'indemnité annuelle considérée au delà de la 1ère heure : $\text{Montant annuel} + 25\%$

36

Grades	Service supplémentaire régulier		Service supplémentaire irrégulier
	Montant annuel 1ère heure	Montant annuel au-delà de la 1ère heure	Taux horaire
PROFESSEUR			
Hors classe	1715,06 au 1/1/21	1429,22 au 1/1/21	49,63€ au 1/1/21
Classe normale	1559,15 au 1/1/21	1299,29 au 1/1/21	45,11€ au 1/1/21
ASSISTANT			
Assistant principal de 1ère classe	1143,38 au 1/1/19	952,81 au 1/1/19	33,08€ au 1/1/19
Assistant principal de 2ème classe	1039,43 au 1/1/19	866,19 au 1/1/19	30,08€ au 1/1/19
Assistant	988,04 au 1/1/19	823,37 au 1/1/19	28,59€ au 1/1/19

V) 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 cadres d'emplois des professeurs et des assistants d'enseignement artistiques.

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

Le crédit global se définit ainsi : montant annuel x nombre de bénéficiaires. Le montant annuel au 1^{er} septembre 2008 est de 500€.

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

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

VI) 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 cadres d'emplois 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 1er février 2017) :

- une part fixe (liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes et en particulier le suivi individuel et l'évolution des élèves) dont le taux annuel = 1 213,56 €
- une part modulable (liée à des tâches de coordination dans le suivi et l'orientation des élèves) dont le taux maximum = 1 425,91 €.

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

Une **Prime d'entrée dans le métier d'enseignement** est instituée au profit aux agents des cadres d'emplois 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 ou des assistants d'enseignement artistiques.

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

Le montant annuel au 1^{er} septembre 2008 est de 1500,00 €.

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 nouvellement titularisés ayant exercé des fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation préalablement à leur nomination pendant 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 instaurée au profit des Directeurs d'établissement artistique.

Elle comprend :

— une part tenant compte des responsabilités et des sujétions liées aux fonctions exercées dont le montant est déterminé selon les fonctions exercées et la catégorie de l'établissement d'affectation.

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

— directeur : 4 050 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 triennal, puisque le versement de la part liée aux résultats est prévu, au ministère de l'Education nationale, toutes les trois années scolaires).

VIII) L'indemnité horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Une **Indemnité horaires 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 ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires,

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

Le temps supplémentaire mensuel 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 doit être réalisée prioritairement 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 prioritairement 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 du supérieur hiérarchique des heures supplémentaires réellement accomplies.

La rémunération horaire est calculée 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 1.66
- Heures supplémentaires nuit (entre 22h et 7h00) : majoration de 2

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

Le paiement des IHTS fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité 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 astreinte.

Les IHTS sont cumulables avec les IFTS.

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

~~Le taux annuel de cette prime est fixé selon les modalités suivantes :~~

Grade	Montant annuel de référence en €
Adjoint du patrimoine	
Adjoint du patrimoine principal 1 ^{ère} classe	716,40
Adjoint du patrimoine principal 2 ^{ème} classe	716,40
Adjoint du patrimoine	644,40

Titre V
Les primes liées à des fonctions ou sujétions particulières

I) La prime de responsabilité :

Les emplois fonctionnels peuvent percevoir la **prime de responsabilité** accordée à certains emplois administratifs de direction.

a) Conditions d'octroi :

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

Si un intérim est mis en place, le directeur général adjoint ou le directeur adjoint qui l'assure 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'une même période et d'une 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 correspondant à son emploi, sauf en cas :

- de congé annuel, de congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps
- de congé de maladie ordinaire
- de congé de maternité
- de congé pour accident de service

c) Montant :

Cette prime de responsabilité est payable mensuellement en appliquant au montant du traitement brut soumis à retenue pour pension du bénéficiaire un taux individuel, fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %.

d) Cumul :

Les fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine. Aucune disposition n'interdit de cumuler la prime de responsabilité avec ce régime.

La prime de responsabilité peut notamment être cumulée avec la PFR.

II) L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissant :

Une **indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissant** peut être versée aux agents à l'occasion de travaux comportant certains risques d'accidents ou d'inconforts, malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées.

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

1ère catégorie : Elle regroupe les travaux comportant des risques de lésion organique ou d'accident corporel.

2ème catégorie : Elle est relative aux risques d'intoxication 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 affecté d'un coefficient de pondération variant selon la nature des travaux et leur classification.

La liste des tâches donnant droit à l'indemnité et les montants s'y rapportant par demi-journée de travail effectif sont fixés par des arrêtés ministériels du 02 décembre 1969, du 13 janvier 1972, du 7 octobre 1996 et du 30 août 2001 :

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

Opérations employant des liants hydrocarbonés à haute température	2 taux	2,06
---	--------	------

Plongée effectuée à l'aide d'un scaphandre autonome ou d'un scaphandre lourd	2 taux	2,06
Manipulation et mise en œuvre d'explosifs	2 taux	2,06
Travaux comportant des déplacements sur parois verticales ou très pentues nécessitant l'emploi de techniques d'escalade	2 taux	2,06
Utilisation de carotteuses de chaussées ou de sondeuses carotteuses de sols	2 taux	2,06
Utilisation d'appareils à radio-isotopes (gamma neutron)	2 taux	2,06
Recherches sous-marines (travaux de)	2 taux	2,06
Désobusages et de bombages (travaux de)	2 taux	2,06
Utilisation d'outillage pneumatique (travaux de sablage, perforateur, marteau piqueur, perceuse, ébardeuse, brise-béton, dame vibrante)	1 taux 3/4	1,80
Conduite d'engins de travaux publics (pelle hydraulique, tracteur seul ou avec équipement de terrassement, déblayeuse semi portée et cylindre vibrant)	1 taux 3/4	1,80
Travaux dans les égouts	1 taux 3/4	1,80
Travaux exécutés en environnement bruyant (niveau supérieur ou égal à 85db)	1 taux 3/4	1,80
Travaux dans les carrières souterraines dont l'exploitation est abandonnée	1 taux 3/4	1,80
Travaux en cabine haute tension	1 taux	1,03
Taille des arbres au-dessus de 8 mètres	1 taux	1,03
Travaux de manutention avec engins élévateurs	1 taux	1,03
Travaux en égouts, tranchées boueuses ou inondées, regard, chambres de vannes ou aqueducs exigus ou particulièrement insalubres ou dangereux	1 taux	1,03
Utilisation de ponts roulants	1 taux	1,03
Travaux sous tension électrique	1 taux	1,03
Essais routiers et contrôles exécutés sur chaussées sous circulation	1 taux	1,03
Travaux de manutention avec engins élévateurs	1 taux	1,03
Essais de moteur à turbine (travaux d')	1 taux	1,03
Conduite de machines offset, massicots et presses rotatives	1/2 taux	0,51
Travaux sur scies à ruban, toupies raboteuses et dégauchisseuses	1/2 taux	0,51
Peinture ou vernissage au pistolet	1/2 taux	0,51
Travaux sur plates-formes suspendues ou échelles appuyées sur des câbles porteurs et échafaudage situés à une hauteur supérieure à 6 mètres	1/2 taux	0,51
Travaux de plomberie	1/2 taux	0,51
Utilisation de solvants (tels que tétrachlorure de carbone ou trichloréthylène)	1/2 taux	0,51
Travaux sur toitures et marquises	1/2 taux	0,51
Travaux en permanence en sous-sol	1/2 taux	0,51
Travaux en égouts, tranchées boueuses ou inondées, regards, chambres de vannes ou aqueducs autres que ceux considérés 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 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
Contrôle de peinture	1/2 taux	0,51
Travaux de surveillance d'ouvrages d'art nécessitant l'utilisation d'échafaudages ou de dispositifs suspendus	1/2 taux	0,51
Travaux de laboratoire ou de contrôle sur chantier nécessitant l'emploi de produits chimiques corrosifs ou toxiques ou nocifs	1/2 taux	0,51
Travaux de décollage des casques d'éprouvettes de traction	1/2 taux	0,51
Travaux effectués en toiture, en façade d'immeuble ou sur des poteaux et pylônes, 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
Décapage aux acides et soudure à l'arc (travaux de)	1/2 taux	0,51
Manipulation à la main de masses lourdes (enrochement, pièces de bois, mise en place de portes d'écluses ou de batardeaux, enlèvement d'épaves, bacs à matériaux, extractions, malaxage, éprouvettes béton...)	1/2 taux	0,51
Soudure à l'arc ou au gaz	1/2 taux	0,51
Travaux de chaudronnerie (cisaillement, cintrage, tournage, mortaisage, perçage, fraisage, pliage, alésage)	1/2 taux	0,51
Travaux de meulage (à la main ou sur machine)	1/2 taux	0,51
Travaux d'oxycoupage	1/2 taux	0,51

2e CATÉGORIE : TRAVAUX PRÉSENTANT DES RISQUES D'INTOXICATIONS OU DE CONTAMINATION

Surfaçage au soufre des éprouvettes de béton	1 taux	0,31
Utilisation de colles cellulósiques	1/2 taux	0,15
Travaux de laboratoire et d'imprimerie	1/2 taux	0,15
Manipulation, transport ou destruction de documents d'archives en décomposition	1/2 taux	0,15
Préparation des plaques d'impression	1/2 taux	0,15
Travaux exécutés dans des locaux ou sont fabriqués ou manipulés des produits susceptibles d'incommoder l'agent, de brûler ou de détériorer ses vêtements (produits chimiques, délétères, corrosifs, gras ou pulvérulents)	1/2 taux	0,15
Travaux de séchage et de calcination des boues (laboratoire d'analyse des eaux usées, station d'épuration, pollution)	1/2 taux	0,15
Prélèvement de résidus d'usine d'incinération ou de décharge	1/2 taux	0,15
Travaux d'entretien et de remise en état des batteries d'accumulateur	1/2 taux	0,15
Pulvérisation de lubrifiant de véhicules sous pont élévateur	1/2 taux	0,15
Travaux de remplissage d'avion-citerne avec des produits retardant	1/2 taux	0,15

3e CATÉGORIE : TRAVAUX INCOMMODES OU SALISSANTS

Prélèvement d'eaux usées en station d'épuration	1 taux	0,15
Travaux exécutés à l'intérieur de caissons ou voussoirs d'ouvrages d'art	1 taux	0,15
Conduite de machines assembleuses	1/2 taux	0,07
Conduite et entretien des installations de chauffage central ou de chaudières	1/2 taux	0,07
Conduite de machines de reproduction de documents	1/2 taux	0,07

Travaux de ronéotypie	1/2 taux	0.07
Graissage et réparation de moteurs de véhicules automobiles	1/2 taux	0.07
Travaux d'archivage et de dépoussiérage occasionnels ou particulièrement inconfortables	1/2 taux	0.07
Confection des couches	1/2 taux	0.07
Préparation de matières colorantes	1/2 taux	0.07
Travaux de manutention en sous-sol	1/2 taux	0.07

III) 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 cautionnement requis, conformément à l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 et le crédit obtenu par multiplication du nombre de bénéficiaires.

IV) L'indemnité horaire pour travail de nuit :

CONDITIONS D'OCTROI

Une Indemnité horaire pour travail de nuit est instituée pour les agents exerçant régulièrement leurs missions la nuit selon les modalités suivantes : Accomplir un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail.

MONTANT :

Montant horaire de référence au 30/08/2001 : Taux : 0.17 euros par heure.

Ce montant subit une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni, soit : Taux : 0.80 euros par heure.

La notion de travail intensif s'entend de celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

Ces taux pourront évoluer en fonction de la réglementation.

Aucune modulation ne peut être faite.

CUMUL :

Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités pour travaux supplémentaires ou tout autre avantage versé au titre des permanences de nuit.

Cette Indemnité est cumulable avec le RIFSEEP.

V) Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés

CONDITIONS D'OCTROI

Une Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés est instituée pour les agents exerçant régulièrement leurs missions le dimanche ou un jour férié selon les modalités suivantes : Pour prétendre à cette indemnité l'agent doit avoir effectué un service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

MONTANT :

Montant horaire de référence au 19/08/1975: Taux : 0.74 euros par heure.

Ces taux pourront évoluer en fonction de la réglementation.

Aucune modulation ne peut être faite.

CUMUL :

Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités pour travaux supplémentaires ou tout autre avantage versé au même titre.

Cette Indemnité est cumulable avec le RIFSEEP.