

**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 14 décembre 2022**

**RÉGIME INDEMNITAIRE  
PJ1**

Délibération n°DELIB\_10\_RH\_22\_12\_14\_REG\_IND\_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 à temps complet, non-complet et temps partiel ;
- des agents non titulaires de droit public à temps complet, non-complet et temps partiel ; 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** : En application du décret 2014-513 du 20 avril 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'état, le RIFSEEP, composé de l'IFSE et du CIA, est exclusif de toutes autres primes et indemnités de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées dans l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret de 2014-513.

**Article 4** : Pour déterminer le montant de l'attribution individuelle, il sera tenu compte :

- De l'entretien professionnel annuel
- De la manière de servir évaluée selon les critères suivants :
  - o Implication dans l'EPCC ;
  - o Disponibilité au regard des missions ;
  - o Qualité du service rendu ;
  - o Comportement général ;
  - o Niveau de responsabilités (responsable d'un service, coordination ...) ;
  - o Technicité du poste ;

**Article 5 :** L'IFSE ou les primes sont versées mensuellement (sauf dispositions réglementaires particulières). Le CIA est versé une fois par an.

**Article 6 :** Pour les agents bénéficiant de congés annuels, 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 : indemnités Horaires d'Enseignement (IHE), astreintes, Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) ;

- \* Les primes représentatives de frais ;

**Article 7 :** 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.)

Sont exclus du bénéfice du RIFSEEP, les agents recrutés :

- Pour un acte déterminé (vacataires) ;
- Sur la base d'un contrat de droit privé tel que les contrats aidés (CUI-CAE, PEC ...), contrats d'apprentissage ;

**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 :

| Éléments 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 Social Territorial, Conseil pédagogique, Formation spécialisée , 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 exhaustifs) 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)<br>Nombre de services encadrés<br>Nombre d'agents évalués en direct<br>Stratégique/opérationnel/<br>intermédiaire/coordination/sans |
|   | Niveau hiérarchique (organigramme)  | DG / DGA ( <i>objectifs validés par le Conseil d'Administration</i> )<br>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<br>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<br>Nb services/ Nb agents encadrés<br>Nb postes occupés dans le domaine<br>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<br>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<br>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 sont repartis au sein de 4 groupes de fonctions selon les critères suivants :

| Critères tenant compte de(s)  | Critères pris en compte   | Indicateurs (non exhaustifs) 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)<br>Nombre de services encadrés<br>Nombre d'agents évalués en direct<br>Nombre d'objectifs atteints par les collaborateurs<br>Stratégique/opérationnel/<br>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, ou qualification nécessaire à l'exercice des missions | Complexité/simultanéité des missions/polyvalence  | Nombre de services encadrés<br>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<br>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<br>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<br>Nb services et agents encadrés<br>Nb postes occupés dans le même domaine<br>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<br>Relations avec les collègues / étudiants   |
|   | Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)  | Nombre de services encadrés à fort risque juridique<br>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<br>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 bibliothécaires 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)<br>Nombre de services encadrés<br>Nombre d'agents évalués en direct<br>Nombre d'objectifs atteints par les collaborateurs<br>Stratégique/opérationnel/<br>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 | Missions en matière de pilotage et/ou de conception - Conduite de projet  | Nombre de services encadrés,<br>Conception / exécution / conseil /   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| pilotage, ou de conception  |   | complexité  |
|   | Niveau de responsabilité  | Déterminant / fort / modéré / faible  |
| Technicités, expertise, expérience, ou qualification nécessaire à l'exercice des missions           | Complexité/simultanéité des missions/polyvalence  | Nombre de services encadrés<br>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<br>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<br>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<br>Nb services et agents encadrés<br>Nb postes occupés dans le même domaine<br>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<br>Relations avec les collègues / étudiants   |
|   | Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)   | Nombre de services encadrés à fort risque juridique<br>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<br>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   |

**- Ingénieurs :**

Les agents du cadre d'emploi des ingénieurs 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)<br>Nombre de services encadrés<br>Nombre d'agents évalués en direct<br>Nombre d'objectifs atteints par les collaborateurs<br>Stratégique/opérationnel/<br>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, ou qualification nécessaire à l'exercice des missions | Complexité/simultanéité des missions/polyvalence  | Nombre de services encadrés<br>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<br>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<br>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<br>Nb services et agents encadrés<br>Nb postes occupés dans le même domaine<br>Nb de postes occupés autres domaines  |
|   | Connaissances requises (niveau attendu sur le poste)  | Expertise / maîtrise   |
| 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  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| du poste au regard de son environnement professionnel |  | Relations avec les collègues / étudiants  |
|   | Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)  | Nombre de services encadrés à fort risque juridique<br>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<br>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 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)<br>Nb agents évalués en direct<br>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<br>Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe<br>Conception / exécution / conseils / complexité                     |
|  | Niveau de responsabilité (RH, juridique, finances ...)  | Déterminant / fort / modéré / faible  |
| Technicités, expertise, expérience, qualification ou               | Complexité (exécution simple ou interprétation) /simultanéité des missions/polyvalence  | Conception / Exécution / conseils<br>Nombre d'agent encadrés<br>Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| nécessaire à l'exercice des missions  |   |  |
|   | 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<br>Participation à des réunions interservices<br>Participation à des réunions d'équipe<br>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<br>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<br>Nb agents encadrés<br>Nb postes occupés dans le même domaine<br>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<br>Relations avec les collègues / étudiants  |
|   | Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)   | Nombre de services encadrés à fort risque juridique<br>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<br>Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare<br>Nombre d'évènement particulier obligatoire (bilans, diplômes ...) par mois                            |
|   | Risque de blessures   | Rare / fréquente   |
|   | Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire)    | Souvent / parfois / jamais   |
|   | Impact sur l'image de l'Etablissement (poste en contact avec le public)   | Direct / indirect  |

**- Techniciens :**

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 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)<br>Nb agents évalués en direct<br>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<br>Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe<br>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<br>Nombre d'agent encadrés<br>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<br>Participation à des réunions interservices<br>Participation à des réunions d'équipe<br>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<br>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<br>Nb agents encadrés<br>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<br>Relations avec les collègues / étudiants   |
|   | Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)  | Nombre de services encadrés à fort risque juridique<br>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<br>Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare<br>Nombre d'évènement particulier obligatoire (bilans, diplômes ...) par mois |
|   | Risque de blessures  | Rare / fréquente  |
|   | Obligations de participer aux instances (Conseil d'administration, Comité Technique, Conseil Scientifique et pédagogique, Comité Hygiène et Sécurité, Commission Administrative Paritaire) | Souvent / parfois / jamais  |
|   | Impact sur l'image de l'Etablissement (poste en contact avec le public)  | Direct / indirect   |

**- 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)<br>Nb agents évalués en direct<br>Nb objectifs atteints par les collaborateurs<br>Stratégique/opérationnel/<br>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<br>Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe<br>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<br>Nombre d'agent encadrés<br>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<br>Participation à des réunions interservices<br>Participation à des réunions d'équipe<br>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<br>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<br>Nb agents encadrés<br>Nb postes occupés dans le même domaine<br>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<br>Relations avec les collègues / étudiants  |
|   | Sujétions liées aux risques juridiques (comptabilité, sécurité ...)   | Nombre de services encadrés à fort risque juridique<br>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<br>Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare<br>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   | Souvent / parfois / jamais   |

|  |   |                   |
|--|---|-------------------|
|  | Sécurité, Commission Administrative Paritaire)                          |                   |
|  | Impact sur l'image de l'Etablissement (poste en contact avec le public) | Direct / indirect |

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

Les agents de ce cadre d'emploi sont 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)<br>Stratégique/opérationnel/<br>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<br>Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe<br>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<br>Nombre d'agent encadrés<br>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<br>Participation à des réunions interservices<br>Participation à des réunions d'équipe<br>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<br>Niveau de diplôme  |
|  | Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère / logiciel ...)   | Notions / Maîtrise / expertise   |
|  | Connaissances et savoir-faire   | Indispensable / nécessaire / encouragée  |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   | (nécessité de maintenir la connaissance à jour)  | Nombre d'agent encadrés<br>Nombre de postes occupés dans le même domaine<br>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<br>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<br>Variabilité des horaires fréquente / ponctuelle / rare<br>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                   | Montants annuels 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 | Montants annuels |
|--|------------------|
|  |                  |

| bibliothécaires territoriaux |  |                          |                          |  |
|------------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--|
| Groupe de fonctions          | Emplois  | Montants annuels minimum | Maximum agents non logés | Maximum agents 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   | Montants annuels minimum | Maximum agents non logés | Maximum agents logés pour nécessité absolue de service |
| Groupe 1   | Responsable de service avec encadrement               | 2 500€                   | 46920 €                  | 32 850€  |
| Groupe 2   | Responsable de service sans encadrement               | 2 500€                   | 40 290 €                 | 28 200 €   |
| Groupe 3   | Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage | 1 400€                   | 36 000 € s               | 25190 €  |

**- 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                                | de | 1 550€ | 17 480 € | 8 030 € |
| Groupe 2 | Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage | de | 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   | Montants annuels minimum | Maximum agents non logés | Maximum agents logés pour nécessité absolue de service |  |
| Groupe 1  | Responsable bibliothèque  | 1850                     | 16720                    | 16720  |  |
| Groupe 2  | Assistant sans encadrement ou ayant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage | 1650                     | 14960                    | 14960  |  |

**- Techniciens :**

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des techniciens territoriaux |   |                          | Montants annuels         |  |  |
|---|---|--------------------------|--------------------------|--|--|
| Groupe de fonctions   | Emplois   | Montants annuels minimum | Maximum agents non logés | Maximum agents logés pour nécessité absolue de service |  |
| Groupe 1  | Responsable de service avec encadrement               | 1 650€                   | 19 660 €                 | 13 760 €   |  |
| Groupe 2  | Responsable de service sans encadrement               | 1 550€                   | 18 580 €                 | 13 005 €   |  |
| Groupe 3  | Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage | 1 450€                   | 17 500 €                 | 12 250 € s   |  |

**- Adjoint 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 service | 1 350€                   | 11 340 €                             | 7 090 €                                 |
| Groupe 2   | Agents de maintenance, agents techniques,         | 1200 €                   | 10 800 €                             | 6 750 €                                 |

**- Adjoints 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, | 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 / Agents de bibliothèque | 1 350€                   | 11 340 €                             | 7 090 €                                 |
| Groupe 2   | 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 interne, d'un avancement de grade, d'une réussite à un concours, à un examen.

L'IFSE ne pourra en aucun cas être diminuée à la suite de 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'INSEAMM 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 maximaux 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 maximaux du Complément Indemnitaire annuel |
|---|-------------------|--|
| Groupe 1  | Directeur de site | 6 390€   |

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

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des attachés territoriaux |  | Montant maximaux 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 par emploi pour le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux |   | Montant maximaux du Complément 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 maximaux 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 maximaux du Complément Indemnitaire annuel |
|--|---|--|
| Groupe 1   | Responsable de service avec encadrement               | 8 280€   |
| Groupe 2   | Responsable de service sans encadrement               | 7 110€   |
| Groupe 3   | Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage | 6 350€   |

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

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des techniciens territoriaux |   | Montant maximaux du Complément Indemnitaire annuel |
|---|---|--|
| Groupe 1  | Responsable de service avec encadrement               | 2 680€   |
| Groupe 2  | Responsable de service sans encadrement               | 2 535€   |
| Groupe 3  | Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage | 2 385€   |

**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) 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 |  | Montants maximum du Complément Indemnitaire annuel |
|--|--|--|
| Groupe 1   | Responsable de bibliothèque  | 5 250 €  |
| Groupe 2   | Bibliothécaire sans encadrement ou ayant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou des fonctions de pilotage | 4 800 €  |

**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   | 2 280 €   |
| Groupe 2   | Assistant sans encadrement ou ayant des fonctions de coordination ou des fonctions d'expertise ou | 2040 €  |

|  |                           |  |
|--|---------------------------|--|
|  | des fonctions de pilotage |  |
|--|---------------------------|--|

### **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) 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 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.

**TITRE III**  
**Filière technique**

**I) 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.

**TITRE IV**  
**Filière Culturelle**

**I) 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 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 : Montant annuel + 25%

36

| Grades  | Service supplémentaire régulier      |  | Service supplémentaire irrégulier |
|---|--------------------------------------|--|-----------------------------------|
|   | Montant annuel 1 <sup>re</sup> heure | Montant annuel au-delà de la 1 <sup>re</sup> heure | Taux horaire                      |
| <b>PROFESSEUR</b>                             |                                      |  |                                   |
| 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                  |
| <b>ASSISTANT</b>                              |                                      |  |                                   |
| Assistant principal de 1 <sup>re</sup> classe | 1143,38 au 1/1/19                    | 952,81 au 1/1/19                                   | 33,08€ au 1/1/19                  |
| Assistant principal de 2 <sup>e</sup> 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 |
|-----------|------------------|------------------|------------------|

## **II) 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 = **1 256.03€**
- une part modulable (liée à des tâches de coordination dans le suivi et l'orientation des élèves) dont le taux maximum = **1 475,74.**

## **III) 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 d'enseignement artistique.  
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<sup>er</sup> 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.

## **IV) 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.

**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.

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

Elle est allouée aux agents non bénéficiaires du RIFSEEP chargés d'effectuer des travaux pour l'exécution desquels des risques ou des inconvénients subsistent malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées.

Les travaux sont classés dans 3 catégories en fonction de la nature des risques encourus. L'arrêté ministériel du 30 août 2001 en détermine les taux :

| Catégories                | Désignation   | Montants |
|---------------------------|---|----------|
| 1 <sup>re</sup> catégorie | Travaux présentant des risques d'accident corporel ou de lésion organique | 1,03 €   |
| 2 <sup>e</sup> catégorie  | Travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination         | 0,31 €   |
| 3 <sup>e</sup> catégorie  | Travaux incommodes ou salissants  | 0,15€    |

Il ne peut être attribué plus d'un taux de base par demi-journée de travail effectif, sauf pour les indemnités de 1ère catégorie pour lesquelles il ne peut être alloué plus de deux taux de base par demi-journée de travail effectif.

**1re catégorie : travaux présentant des risques d'accidents corporels ou de lésions organiques**

| Travaux  | Nombre de taux de base par ½ journée de travail effectif | Montants (en €) |
|--|--|-----------------|
| Travaux exécutés à l'aide d'une corde à nœuds  | 2 taux   | 2,06 €          |
| Déneigement des voies hors agglomération des communes comprises dans les zones montagneuses visées à l'article 30 du décret n° 53-511 du 21 mai 1953 | 2 taux   | 2,06 €          |
| Goudronnage de voies avec liants hydrocarbonés et opération employant du bitume pour l'entretien des chaussées                                       | 2 taux   | 2,06 €          |
| Déneigement, sablage ou sablage sur verglas exécutés sur les voies communales  | 1 taux ¾   | 1,80 €          |
| Déblaiement consécutif à des éboulements ou à des calamités diverses   | 1 taux ¾   | 1,80 €          |
| Nettoyage ou réfection d'égouts dont l'exiguïté ne permet pas la situation debout  | 1 taux ½   | 1,55 €          |
| Nettoyage ou réfection d'égouts dont les dimensions permettent la station debout   | 1 taux   | 1,03 €          |
| Travaux nécessitant l'emploi d'explosifs   | 1 taux   | 1,03 €          |
| Affectation en permanence du personnel soignant ou manipulateur à un service de radiologie ou de radiothérapie de dispensaire municipal              | ¾ taux   | 0,77 €          |
| Travaux sur toitures ou marquises  | ½ taux   | 0,52 €          |
| Travaux en façade d'immeubles effectués à une hauteur supérieure à 6 mètres  | ½ taux   | 0,52 €          |
| Travaux sur plates-formes suspendues ou échelles appuyées à des câbles porteurs  | ½ taux   | 0,52 €          |
| Travaux sur poteaux et pylônes effectués à une hauteur   | ½ taux   | 0,52 €          |

|   |        |        |
|---|--------|--------|
| supérieure à 6 mètres   |        |        |
| Travaux d'élagage d'arbres effectués à une hauteur supérieure à 6 mètres                                | ½ taux | 0,52 € |
| Utilisation de scies à ruban, toupies, raboteuses et dégauchisseuses                                    | ½ taux | 0,52 € |
| Emploi de produits toxiques pour le traitement antiparasitaire des végétaux                             | ½ taux | 0,52 € |
| Peinture ou vernissage au pistolet  | ½ taux | 0,52 € |
| Utilisation de solvants tels que tétrachlorure de carbone ou trichloréthylène                           | ½ taux | 0,52 € |
| Soudure à l'arc   | ½ taux | 0,52 € |
| Utilisation de brise-béton ou de marteau perforateur  | 1 taux | 1,03 € |
| Travaux en salle de congélation d'abattoir  | ½ taux | 0,52 € |
| Utilisation en local clos de produits (chlore, ammoniac)  | ½ taux | 0,52 € |
| Conduite de machines offset, massicots et presses rotatives   | ½ taux | 0,52 € |
| Travaux de signalisation horizontale sur des voies ouvertes à la circulation                            | 2 taux | 2,06 € |
| Utilisation de débroussailleuses, de faucardeuses et de tronçonneuses                                   | ½ taux | 0,52 € |
| Travaux de débroussaillage effectués manuellement sur les grands talus à forte pente (supérieure à 45%) | ½ taux | 0,52 € |
| Manipulations et travaux sur installations électriques haute et basse tension                           | 1 taux | 1,03 € |
| Travaux d'affûtage  | ½ taux | 0,52 € |
| Travaux en permanence au sous-sol   | ½ taux | 0,52 € |
| Utilisation de tours et perceuses   | ½ taux | 0,52 € |

**2° catégorie : travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination**

| Travaux   | Nombre de taux de base par ½ journée de travail effectif | Montants (en €) |
|---|--|-----------------|
| Collecte et élimination des immondices  | 1 taux   | 0,31 €          |
| Travaux d'hygiène et d'assainissement des locaux privés ou publics contaminés   | 1 taux   | 0,31 €          |
| Alimentation et surveillance de plus de cinq chaudières ou calorifères  | 1 taux   | 0,31 €          |
| Alimentation et surveillance de chaudières et calorifères (jusqu'à 5 appareils)   | ¾ taux   | 0,23 €          |
| Utilisation autre qu'en local clos de produits tels que le chlore ou l'ammoniaque   | ½ taux   | 0,16 €          |
| Préparation et utilisation de solutions à base de sulfate d'alumine, d'alginate de soude ou de produit similaire                    | ½ taux   | 0,16 €          |
| Travaux d'imprimerie  | ½ taux   | 0,16 €          |
| Travaux d'entretien et de remise en état des batteries d'accumulateur   | ½ taux   | 0,16 €          |
| Pulvérisation de lubrifiant de véhicules sous pont élévateur  | ½ taux   | 0,16 €          |
| Curage de ponceaux et d'aqueducs  | ½ taux   | 0,16 €          |
| Utilisation de produits chimiques débroussaillants  | ½ taux   | 0,16 €          |
| Affectation continue de personnel soignant dans les dispensaires et services antituberculeux ou de vénéréologie                     | 1 taux   | 0,31 €          |
| Exécution d'enquêtes épidémiologiques   | 1 taux   | 0,31 €          |
| Travaux de plomberie  | ½ taux   | 0,16 €          |
| Travaux de peinture   | ½ taux   | 0,16 €          |
| Travaux de laboratoires d'analyses à base de manipulation de produits caustiques, toxiques, inflammables, irritants ou lacrymogènes | ½ taux   | 0,16 €          |

**3<sup>e</sup> catégorie : travaux incommodes ou salissants**

| Travaux  | Nombre de taux de base par ½ journée de travail effectif | Montants (en €) |
|--|--|-----------------|
| Goudronnage de voies publiques   | 1 taux   | 0,15 €          |
| Curage de cours d'eau  | 1 taux   | 0,15 €          |
| Conduite de machine de reproduction de documents   | ½ taux   | 0,08 €          |
| Graissage et réparation de moteurs de véhicules  | ½ taux   | 0,08 €          |
| Travaux de manutention en sous-sol   | ½ taux   | 0,08 €          |
| Travaux d'archivages et dépoussiérage occasionnels et incommodes   | ½ taux   | 0,08 €          |
| Travaux en laboratoires d'analyses avec des appareils susceptibles de provoquer des accidents par projection, explosion ou brûlure | ½ taux   | 0,08 €          |

**III) 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.

**IV) 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.