

**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 21 décembre 2023**

**Régime Indemnitaires INSEAMM
Pièce jointe n°1**

Délibération n°DELIB_04_RH_23_12_21_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'Établissement.

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) 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 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) 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, ou 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 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) 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, ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	Complexité/simultanéité des missions/polyvalence	Nombre de services encadrés Conception / Exécution / conseils
	Initiative / autonomie (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	Modérée / restreinte / large
	Coopération (souci d'adhésion, esprit d'équipe, communication entre collègues et entre services, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement, implication, motivation...)	Nombre de services encadrés Nombre d'agent encadrés
	Diversité des domaines de compétences	Nombre de services encadrés
	Niveau de formation et d'expérience	Nombre de postes occupés sur des missions équivalentes équivalents Niveau de diplôme
	Pratique et maîtrise d'un outil (langue étrangère / logiciel ...)	Notions / Maîtrise / expertise
	Connaissances et savoir-faire (nécessité de maintenir la connaissance à jour)	Indispensable / nécessaire / encouragée Nb services et agents encadrés Nb postes occupés dans le même domaine Nb de postes occupés autres domaines

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

- 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) 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, ou 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	Nombre de services encadrés Nombre d'agent encadrés

	aux équipes et situations, intégration du changement, implication, 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'Établissement (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) Nb agents évalués en direct Nb objectifs atteints par les collaborateurs Stratégique/opérationnel/ intermédiaire/coordination/sans
	Niveau hiérarchique (organigramme)	Responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet
	Organisation / méthode (identification des priorités, respect des délais et des consignes, remontée des difficultés...)	Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet

Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de conception	Missions en matière de pilotage et/ou de conception - Conduite de projet	Part (en %) de dossiers d'exécution et/ou saisie / dossiers de fond Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe Conception / exécution / conseils / complexité
	Niveau de responsabilité (RH, juridique, finances ...)	Déterminant / fort / modéré / faible
Technicités, expertise, expérience, 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 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, 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)	Direct / indirect

	avec le public)	
--	-----------------	--

- 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) Nb agents évalués en direct Nb objectifs atteints par les collaborateurs Stratégique/opérationnel/intermédiaire/coordination/sans
	Niveau hiérarchique (organigramme)	Responsable / chef d'équipe / coordinateur / chef de projet
	Organisation / méthode (identification des priorités, respect des délais et des consignes, remontée des difficultés...)	Objectifs atteints en totalité / objectifs atteints partiellement / sans objet
Fonctions de projet de coordination, de pilotage, ou de conception	Missions en matière de pilotage et/ou de conception - Conduite de projet	Part (en %) de dossiers d'exécution et/ou saisie / dossiers de fond Part (en %) de dossiers exécutés seuls / dossiers exécutés en équipe Conception / exécution / conseils / complexité
	Niveau de responsabilité (RH, juridique, finances ...)	Déterminant / fort / modéré / faible
Technicités, expertise, expérience, 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	Expertise / maîtrise / notions

	attendu sur le poste)	
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, 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, 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	Modérée / restreinte / large

	propositions, faire des choix, prendre des décisions...)	
	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 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	Nombre d'agent encadrés (entre 20 et 49 / entre 5 et 19 / entre 1 et 5 / sans) Stratégique/opérationnel/ intermédiaire/coordination/sans

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

(poste en contact avec le public)

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	2 500€	36 210 €	22 310 €

	site			
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 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	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	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	1650	14960	14960

	pilotage			
--	----------	--	--	--

- 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 €

- Adjoints 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 Indemnitare 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 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	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 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 par emploi pour le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
Groupe 1	Responsable de service	2 380 €
Groupe 2	Fonctions de coordination, d'expertise ou de pilotage	2 185 €

5) Cadre d'emplois des Adjointes administratives territoriales

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjointes administratives territoriales		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	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 maximum 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 Adjointes techniques territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjointes techniques territoriaux		Montant maximum du Complément Indemnitaire annuel
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 des fonctions de	2040 €

	pilotage	
--	----------	--

3) Cadre d'emplois des Adjointes territoriaux du patrimoine

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des adjointes 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 ^{re} heure	Montant annuel au-delà de la 1 ^{re} heure	Taux horaire
PROFESSEUR			
Hors classe	1 801,71 € au 1/7/23	1 501,43 € au 1/7/23	52.13€ au 1/7/23
Classe normale	1637.91 € au 1/7/23	1364.93 € au 1/7/23	47.39€ au 1/7/23
ASSISTANT			

Assistant principal de 1 ^{re} classe	1201.14€ au 1/7/23	1000.95€ au 1/7/23	34.75€ au 1/7/23
Assistant principal de 2 ^e classe	1100.53€ au 1/7/23	917.11€ au 1/7/23	31.84€ au 1/7/23
Assistant	1053.90€ au 1/7/23	878.26€ au 1/7/23	30.49€ au 1/7/23

Il est à noter que ces indemnités suivront les évolutions réglementaires.

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 = **1274.31€**
- une part modulable (liée à des tâches de coordination dans le suivi et l'orientation des élèves) dont le taux maximum = **1497.88€**.

Il est à noter que cette indemnité suivra les évolutions réglementaires.

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^{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.

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) Prime de responsabilité liée aux emplois fonctionnels :

I. CONDITIONS D'OCTROI

A) Bénéficiaires

Peuvent percevoir une prime de responsabilité, en application du décr. n°88-631 du 6 mai 1988, les agents occupant l'un des emplois fonctionnels de direction suivants : directeur général d'une commune de plus de 2 000 habitants

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

Si un intérim est mis en place, le directeur général adjoint qui l'assure peut, pendant cette période, bénéficier dans les mêmes conditions de la prime de responsabilité (art. 3 décr. n°88-631 du 6 mai 1988).

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 l'établissement.

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 (art. 3 décr. n°88-631 du 6 mai 1988) :

- 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

II. MONTANT

Le montant mensuel de l'indemnité est calculé en appliquant un taux individuel au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension (le traitement est augmenté du montant de l'éventuelle NBI).

Le taux individuel maximum est fixé à 15% (art. 2 décr. n°88-631 du 6 mai 1988).

Lorsque la prime est versée à l'agent assurant un intérim, le montant de la prime est calculé en appliquant au traitement de l'agent concerné le taux prévu pour le fonctionnaire suppléé.

III. CUMUL

Elle n'est pas exclusive du versement des autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel (art. 3 décr. n°88-631 du 6 mai 1988). Elle peut donc être cumulée avec le RIFSEEP.

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

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 ^{re} catégorie	Travaux présentant des risques d'accident corporel ou de lésion organique	1,03 €
2 ^e catégorie	Travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination	0,31 €
3 ^e 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 1^{ère} catégorie pour lesquelles il ne peut être alloué plus de deux taux de base par demi-journée de travail effectif.

1^{re} 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 $\frac{3}{4}$	1,80 €
Déblaiement consécutif à des éboulements ou à des calamités diverses	1 taux $\frac{3}{4}$	1,80 €
Nettoyage ou réfection d'égouts dont l'exiguïté ne permet pas la situation debout	1 taux $\frac{1}{2}$	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	$\frac{3}{4}$ 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 supérieure à 6 mètres	½ taux	0,52 €
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 débroussaillement 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^e 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,	½ taux	0,16 €

inflammables, irritants ou lacrymogènes		
---	--	--

3^e catégorie : travaux incommodes ou salissants

Travaux	Nombre de taux de base par 1/2 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	1/2 taux	0,08 €
Graissage et réparation de moteurs de véhicules	1/2 taux	0,08 €
Travaux de manutention en sous-sol	1/2 taux	0,08 €
Travaux d'archivages et dépoussiérage occasionnels et incommodes	1/2 taux	0,08 €
Travaux en laboratoires d'analyses avec des appareils susceptibles de provoquer des accidents par projection, explosion ou brûlure	1/2 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.