

Délibération au Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du vendredi 30 septembre 2022

Actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.).

Numéro E-2022-1049

Des évolutions du régime indemnitaire au service de l'amélioration de l'égalité professionnelle et de la reconnaissance de la pénibilité

La délibération-cadre de la politique des ressources humaines de l'Eurométropole de Strasbourg du vendredi 7 mai 2021 a fixé les orientations d'une politique des ressources humaines sociale, collaborative et éthiquement responsable. Elle annonçait notamment d'une part l'organisation d'une démarche d'« Agenda social », d'autre part la mobilisation de 5 millions d'euros au cours du mandat pour revaloriser les rémunérations et renforcer le pouvoir d'achat des agent.es.

Dans le cadre de cet Agenda social, qui recouvre également les enjeux de qualité de vie au travail et de parcours professionnels, l'exécutif et les organisations représentatives du personnel se sont accordées pour traiter par la négociation collective la question des rémunérations et plus précisément l'évolution du régime indemnitaire.

En cohérence avec l'engagement politique de faire de l'égalité professionnelle, et notamment salariale, entre les femmes et les hommes de notre administration une priorité forte de notre politique de ressources humaines, l'enjeu de l'égalité salariale a été au centre des négociations sur le régime indemnitaire qui ont été menées ce printemps dans le cadre plus large du dialogue conduit avec les organisations syndicales au travers de l'Agenda social.

En effet, au niveau national comme au sein de notre administration, les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes n'ont pas encore complètement été résorbées. Si le régime indemnitaire de toutes les filières a été harmonisé à l'Eurométropole de Strasbourg en ce qui concerne la catégorie C, des différences subsistent en catégories A et B selon les filières, au détriment des femmes, surreprésentées dans les filières culturelle, sociale et administrative et sous-représentées dans la filière technique, traditionnellement plus rémunératrice. Ces écarts représentent jusqu'à 110€ par mois en catégorie B et 300€ par mois en catégorie A entre la filière technique et les autres filières, pour des postes à responsabilité équivalente.

Le présent rapport a donc pour objet de proposer au Conseil plusieurs évolutions relatives au régime indemnitaire des agent.es de l'Eurométropole de Strasbourg.

La mesure essentielle, issue des négociations, est la revalorisation, à compter du 1^{er} janvier 2023, du régime indemnitaire socle, à hauteur d'environ 15%, des agent.es de catégories A et B des filières administrative, animation, culturelle, sanitaire et sociale et sportive. Cela représente en moyenne une augmentation de 45€ brut par mois en catégorie B et 90€ brut par mois en catégorie A.

Par ailleurs, le maintien de l'intégralité du versement des indemnités de sujétions pendant les congés familiaux (congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption) favorisera aussi l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ces éléments sont complétés par d'autres mesures qui viennent améliorer l'attractivité salariale de certains métiers de la collectivité et reconnaître des engagements particuliers :

- afin de mieux reconnaître le management de proximité en catégories B et C, particulièrement engagé au quotidien dans la gestion du service public avec l'augmentation des primes d'encadrement à compter du 1^{er} octobre 2022 ;
- afin de renforcer l'attractivité de certains métiers en tension : création d'une indemnité de « Conduite de véhicule poids lourd » (50€ bruts par mois), élargissement du périmètre d'agent.es pouvant prétendre au versement de l'indemnité conduite d'engins spécifiques (1,09€/jour), en cas de conduite ponctuelle, à compter du 1^{er} octobre 2022, et revalorisation de certaines fonctions ressources des directions centrales à compter du 1^{er} janvier 2023 ;
- mise en place du Complément indemnitaire annuel (C.I.A.) pour valoriser l'engagement professionnel et la contribution au collectif de travail des agent.es qui réalisent des missions ponctuelles au service de notre collectivité et création d'une prime d'intérim de 150 € bruts mensuels pour les agent.es qui remplacent un.e collègue absent.e plus de 30 jours, à compter du 1^{er} octobre 2022. Cette prime pourra d'ailleurs être partagée au sein d'une petite équipe ;
- fin du versement de la prime d'avril aux agent.es détenant un grade d'une catégorie inférieure et occupant un poste de catégorie A à compter du 1^{er} octobre 2022, avec compensation intégrale pour les agent.es déjà en poste.

Avec une enveloppe financière de 1,7 M€ consacrée à l'ensemble de ces mesures, ce sont 2 600 agent.es qui bénéficieront ainsi d'une revalorisation salariale, dont 70 % de femmes.

L'objectif essentiel d'égalité est complété par d'autres mesures importantes destinées à reconnaître et à valoriser la pénibilité de certains métiers, essentiellement en catégorie C.

Ainsi 300 000 € seront consacrés d'une part à une augmentation des indemnités de sujétions intermédiaires (de niveau 5, 4 et 3) liées aux contraintes professionnelles du poste et d'autre part à une meilleure reconnaissance pour quelques métiers marqués par une forte pénibilité et insalubrité, à compter du 1^{er} octobre 2022.

Cette revalorisation permet ainsi d'apporter des réponses à des attentes fortes de reconnaissance exprimées à l'issue du R.I.F.S.E.E.P. et de prendre en compte l'évolution de l'exposition de ces métiers à des contraintes importantes. Il est à noter cependant que

les mesures relatives aux indemnités de sujétion n'ont concerné que les métiers déjà visés par des indemnités de sujétion, et n'ont pas permis l'inclusion de nouveaux métiers, qui seront traités ultérieurement.

L'ensemble de ces mesures, qui représentent un effort financier global de l'Eurométropole et de la ville de Strasbourg de 2 millions d'euros annuels, traduisent concrètement la volonté de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et de valoriser l'expertise et l'engagement professionnel.

Ces évolutions du régime indemnitaire proposées, issues d'un travail important mené avec les services internes de la collectivité et du dialogue social avec les organisations syndicales, marquent une première étape. En effet, l'engagement est pris de poursuivre cette démarche d'ici 2025, à la lumière notamment d'une analyse plus fine de l'expertise et de la technicité des métiers pour mieux valoriser les métiers les plus exposés à partir d'un référentiel métier. L'objectif de ce référentiel est double : d'une part, harmoniser les métiers de la collectivité tout en les rendant compréhensibles et en les valorisant et, d'autre part, disposer d'un outil de gestion des Ressources Humaines en capacité de s'adapter aux évolutions en cours et à venir de la collectivité.

Les évolutions proposées du régime indemnitaire s'inscrivent dans le cadre juridique suivant :

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) dans la fonction publique de l'État. Ce décret a posé le principe d'une mise en œuvre progressive du R.I.F.S.E.E.P. entraînant un passage à ce nouveau régime indemnitaire à plusieurs dates successives, selon les corps de la fonction publique de l'Etat et donc leurs cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale.

Dès lors, en application du principe de parité entre les fonctions publiques tel que prévu à l'article L714-4 du Code général de la fonction publique, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenus de transposer ce nouveau dispositif indemnitaire par délibération de leur assemblée délibérante, après avis de leur comité technique, et de fixer les régimes indemnitaires de leurs agents-es dans la limite de ceux dont bénéficient les fonctionnaires des services de l'État.

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié fixe ces limites par rapport aux régimes indemnitaires dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Sur cette base, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) des agent.es de l'Eurométropole de Strasbourg a été mis en place par délibérations successives en dates des 27 septembre 2019, 25 octobre 2019 et 18 décembre 2020.

Les éléments de ce régime indemnitaire actualisé des agent.es de l'Eurométropole de Strasbourg sont présentés dans ce rapport et dans les documents joints en annexes 1 à 3.

Ce projet a été soumis à l'avis du Comité technique réuni le 15 juillet 2022.

La présentation détaillée ci-dessous consolide le régime indemnitaire tel qu'il avait été délibéré en 2019 et 2020 avec les évolutions décrites ci-dessus.

Présentation détaillée du régime indemnitaire

I – Le champ d’application du régime indemnitaire

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans le présent rapport :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet ou à temps non complet en position d’activité ou de détachement au sein de l’Eurométropole de Strasbourg ;
- les fonctionnaires et agents contractuels de droit public mis à disposition :
 - o En cas de mise à disposition « sortante », l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (hors la part liée au service fait) est maintenue en totalité ;
 - o En cas de mise à disposition « entrante », un complément de rémunération tel que prévu à l’article 9 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux, peut être versé si la convention de mise à disposition le permet. Ce complément est versé sur la base de l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise en fonction des missions exercées, telles qu’elles sont cotées dans le présent rapport.
- les agents contractuels de droit public en contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps non complet, en position d’activité, recrutés sur un emploi permanent ou non permanent, quel que soit le motif de recrutement (sauf pour les emplois saisonniers). Les collaborateurs de cabinet et de groupes d’élus restent quant à eux régis par leur réglementation propre ;
- les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel de direction et les agents contractuels recrutés directement sur un emploi fonctionnel de direction bénéficieront du régime indemnitaire afférent aux corps des préfets ou des sous-préfets (même si pour un.e fonctionnaire, il-elle peut souhaiter bénéficier du maintien de son régime indemnitaire perçu dans son cadre d’emplois d’origine).
- ne bénéficient pas à ce jour de ce régime indemnitaire les cadres d’emplois relevant de l’enseignement artistique (les assistants et les professeurs d’enseignement artistique), ainsi que les cadres d’emplois relevant de la filière sécurité ; les vacataires, les emplois aidés (CEC, PEC...), les stagiaires écoles, les services civiques, les apprentis et tout autre contrat de droit privé.

II – La composition du régime indemnitaire

Le R.I.F.S.E.E.P. est composé de deux parts :

- une indemnité principale : l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (I.F.S.E.) dont le montant est fixé, par catégorie A, B et C, selon le niveau de responsabilité et d’expertise des fonctions exercées par chaque agent.e ;
- un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) tenant compte de l’engagement professionnel et de la manière de servir.

- 1) Une indemnité de fonction, de sujétions et d’expertise (I.F.S.E.) qui se décline en 3 types d’indemnités : l’indemnité de fonction, les indemnités d’expertise et les indemnités de sujétions**

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

Cette indemnité est liée au poste occupé par l'agent.e, et repose sur les critères professionnels suivants :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- les niveaux de responsabilité ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou les qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Pour chaque filière et cadre d'emplois concerné par le R.I.F.S.E.E.P., les postes inscrits au tableau des effectifs sont répartis au sein des différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels cités ci-dessus.

Chaque groupe de fonctions regroupant des postes occupés par les agent.es a été doté d'un montant socle d'I.F.S.E. (= montant minimal d'I.F.S.E.). Ce montant socle d'I.F.S.E. affecté à chaque groupe de fonctions est garanti à tous.les agent.es occupant un emploi classé dans ce groupe de fonctions. Les groupes de fonctions et montants socle de l'I.F.S.E., sont précisés en annexe 2 du présent rapport.

Dans un souci d'égalité salariale, il est proposé de revaloriser, à compter du 1er janvier 2023, le régime indemnitaire socle, à hauteur d'environ 15%, des agent.es de catégories A et B des filières administrative, animation, culturelle, sanitaire et sociale et sportive. Les nouveaux montants proposés sont indiqués en annexe 2.

Le montant de l'I.F.S.E. peut être modulé individuellement, dans la limite des montants maximums réglementaires d'I.F.S.E. et dans le respect des critères professionnels susmentionnés selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agent.es sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, avec prise en compte de l'expérience acquise.

L'annexe 1 de ce rapport présente les textes réglementaires de référence correspondant à chaque cadre d'emplois. Les montants maximums réglementaires d'I.F.S.E. applicables aux agents-es de la collectivité ont été fixés dans la limite des plafonds réglementaires fixés pour chaque cadre d'emplois.

L'I.F.S.E. se décline ainsi en un élément principal (l'indemnité de fonction) et en éléments secondaires (les indemnités d'expertise et de sujétions), liés au poste de l'agent-e.

a. L'indemnité de fonction

Chaque agent.e bénéficie d'une indemnité de fonction versée mensuellement liée à son cadre d'emplois et à sa catégorie hiérarchique, au prorata de son temps de travail.

- **Pour la catégorie A :**

La répartition des postes dans les groupes de fonctions est réalisée selon les modalités suivantes :

Groupes de fonctions	Fonctions associées	Critères
EF	Encadrement de plusieurs directions ou délégations	Emplois fonctionnels
A1	Encadrement d'une direction	Direction avec effectif minimum de 500 agent.es ou budget géré de minimum 100 millions d'euros
A2	Encadrement d'une direction Fonction d'adjoint.e d'une direction A1	Direction avec effectif inférieur à 500 agent.es ou budget géré inférieur à 100 millions d'euros
A3	Encadrement d'une direction de proximité, d'un service Fonction d'adjoint.e d'une direction A2 Gestion d'un pôle ressources Direction d'un ou de plusieurs projets ou missions stratégiques	Service avec effectif égal ou supérieur à 10 postes Fonction ressources d'une grande direction ou d'un pôle (plus de 500 postes ou budget supérieur à 100 millions d'euros) Sur décision de la direction générale
A4	Encadrement d'un service Fonction d'adjoint.e (1) d'un service Gestion d'un service ressource ou fonction d'adjoint.e d'un service ressource Charge d'un ou plusieurs projets stratégiques	Encadrement hiérarchique d'un service inférieur à 10 postes Encadrement hiérarchique d'un service de 30 postes ou plus Fonction ressources d'une direction (inférieure à 500 postes ou dont le budget est inférieur à 100 millions d'euros) Adjoint.e au responsable ressources d'une grande direction ou d'un pôle (plus de 500 postes ou budget supérieur à 100 millions d'euros) Responsabilité d'un ou plusieurs projets transversaux ou complexes, et/ou en lien avec une équipe pluridisciplinaire, après validation de la direction générale.
	Encadrement de département, d'unité territoriale (secteur, cellule, module, section, etc.)	Encadrement hiérarchique d'une entité de minimum 10 postes, ou d'au moins 3 postes en catégorie A, ou l'encadrement direct d'au moins 5 postes A ou B dont 1 en catégorie A

A5	<p>Fonction d'adjoint d'un service A4 (1) Responsable principal d'une seule fonction ressource</p> <p>Responsable déconcentré-e au niveau d'un service d'une fonction ressource</p> <p>Charge d'un ou plusieurs projets spécifiques</p> <p>Expert-e</p> <p>Cadres relevant du cadre d'emplois ci-contre</p>	<p>Encadrement hiérarchique d'un service entre 10 et 30 postes</p> <p>Responsable principal d'une seule fonction ressource intégrée au niveau d'un pôle ou d'une direction et équivalent à un niveau de responsable de département</p> <p>Sur proposition du directeur-trice et après validation de la direction générale, dans la limite d'un seul poste par service pour reconnaître la prédominance/l'importance de la ressource</p> <p>Responsabilité d'un ou plusieurs projets spécifiques (après validation de la direction générale)</p> <p>Expertise liée à une compétence rare sur le marché de l'emploi. S'appuie sur une très forte compétence métiers et une haute technicité. Mise au service d'une activité transversale (après validation DG)</p> <p>Médecins territoriaux sans fonction d'encadrement</p>
A6	<p>Autre cadre</p> <p>Référent-e ressource</p> <p>Charge de projet, de mission</p>	<p>Situation de droit commun pour tous les autres postes de la fonction quelle que soit la ressource gérée</p> <p>Responsabilité d'un projet ou d'une mission</p>
A7	<p>Cadres relevant du cadre d'emplois ci-contre</p>	<p>Assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, infirmiers, sans fonction d'encadrement d'équipes</p>

(1) Cette fonction peut être, selon le cas, exercée à titre principal ou à titre supplétif en plus d'une autre fonction à titre principal

- **Pour la catégorie B :**

La reconnaissance de la responsabilité managériale a été étendue dans le cadre du R.I.F.S.E.E.P. aux agent.es de catégorie B et C, quelle que soit la filière. Dans un souci de reconnaissance forte et légitime à l'encadrement de proximité, il est proposé de revaloriser, à compter du 1er octobre 2022, les primes d'encadrement pour les agent.es de catégorie B (+20€).

La responsabilité managériale implique d'encadrer des agent.es, c'est-à-dire d'organiser le travail des équipes, de superviser les activités et de réaliser les entretiens professionnels.

Groupes de fonctions	Fonctions associées	Critères
B1	Encadrement intermédiaire	Encadrement d'une entité comprenant au moins 5 postes dont deux encadrant.es
B2	Encadrement de proximité	Encadrement d'une entité comprenant au moins 5 postes Adjoint.e assumant des fonctions d'encadrement au sein d'une telle entité pour les équipes de roulement
B3	Poste sans encadrement	

Le nombre de postes encadrés comprend tout poste permanent (poste de l'encadrant.e non compris) vacant ou occupé par un agent.e permanent.e ou temporaire. Les vacataires et stagiaires école, contrairement aux contrats aidés, ne sont pas pris en compte.

Pour chaque groupe de fonctions de catégorie B, le montant socle de l'I.F.S.E. précisé en annexe 2 du présent rapport, peut être majoré selon le grade détenu par l'agent.e, dans la limite des plafonds réglementaires fixés pour chaque cadre d'emplois.

La part I.F.S.E. de l'agent.ee augmente donc en cas de changement de grade, permettant notamment une reconnaissance de l'expérience professionnelle de l'agent.e acquise sur son poste.

- **Pour la catégorie C :**

La répartition des postes au sein des groupes de fonctions suit les mêmes règles que pour la catégorie B. Dans un souci de reconnaissance forte et légitime de l'encadrement de proximité, il est proposé de revaloriser, à compter du 1er octobre 2022, les primes d'encadrement pour les agent.es de catégorie C (+20€).

Groupes de fonctions	Fonctions associées	Critères
C1	Encadrement intermédiaire	Encadrement d'une entité comprenant au moins 5 postes dont deux encadrant.es
C2	Encadrement de proximité	Encadrement d'une entité comprenant au moins 5 postes Adjoint.e assumant des fonctions d'encadrement au sein d'une telle entité pour les équipes de roulement
C3	Poste sans encadrement	

Management d'équipes au service de la Collecte et de la valorisation des déchets

Les fonctions de chef-fe éboueur-se encadrant une équipe inférieure à 5 agent.es sont également valorisées. Les montants afférents sont indiqués en annexe 2 du présent rapport.

Pour chaque groupe de fonctions de catégorie C, le montant socle de l'I.F.S.E. précisé en annexe 2 du présent rapport, peut être majoré selon le grade et l'échelon détenus par l'agent, dans la limite des plafonds réglementaires fixés pour chaque cadre d'emplois.

La part I.F.S.E. de l'agent.e augmente donc en cas de changement de grade et/ou d'avancement d'échelon, permettant notamment une reconnaissance de l'expérience professionnelle de l'agent.e acquise sur son poste.

- **L'affectation sur un poste d'une catégorie supérieure :**

Les agent.es de catégorie C occupant des postes exclusivement calibrés en catégorie B bénéficient de l'indemnité de fonction liée au classement de leur poste, en référence au grade d'entrée de catégorie B, de la catégorie hiérarchique supérieure de la même filière, ou à défaut de la filière administrative, et dont la grille indiciaire est la plus proche.

Les agent.es de catégorie B occupant des postes calibrés exclusivement en catégorie A bénéficient de l'indemnité de fonction liée au classement de leur poste, en référence au cadre d'emplois de la catégorie hiérarchique supérieure de la même filière, ou à défaut de la filière administrative, et dont la grille indiciaire est la plus proche.

Le montant correspondant est versé dans la limite du plafond réglementaire de l'I.F.S.E. relatif à leur cadre d'emplois.

- **Le complément de régime indemnitaire pour les agent.es de catégorie B et C :**

Les fonctionnaires et agent.es contractuel.les de droit public, à l'exception des agent.es recruté.es en accroissement saisonnier d'activité, perçoivent par le biais de l'I.F.S.E. un complément indemnitaire de 818€ bruts, versé en une fois au mois d'avril. Son montant est proportionné à la quotité de temps de travail et au temps de présence en position d'activité au cours de l'année civile précédent son versement, sous réserve d'une présence minimale d'un mois sur cette période. Seules les périodes en position d'activité effectuées en qualité d'agent.e de catégorie B et C, durée passée en qualité d'agent.e saisonnier.ère non incluse, sont prises en compte dans le calcul du temps de présence. Les assistant.es d'enseignement artistique, bien qu'exclu.es du R.I.F.S.E.E.P., bénéficient des modalités et du montant ainsi définis.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les agent.es, il est proposé de mettre fin au versement de ce complément de régime indemnitaire pour les agent.es détenant un grade de catégorie B ou C et occupant de manière pérenne un poste de catégorie A.

b. Les indemnités d'expertise

Les expertises particulières sont liées à un emploi ou un poste de travail et confèrent des responsabilités spécifiques et des obligations complémentaires.

Au titre de l'I.F.S.E., une part complémentaire forfaitaire liée à une expertise particulière déterminée ci-après, peut-être versée :

- **l'expertise numérique** attribuée aux agent.es du service Informatique assumant des fonctions assimilées à celles de programmeur-trice pupitreur-se, programmeur-trice, chef.fe d'exploitation et chef.fe de projet ;

- **l'expertise taille de pierre** attribuée aux agent.es occupant des postes de restaurateur-trice d'édifice en pierre de taille ;
- **l'expertise charges utiles Bennes à ordures ménagères** attribuée aux agent.es occupant des postes de conducteur-trice de bennes à ordures ménagères.

Il est proposé d'ajouter à cette liste, **l'expertise conduite de véhicule poids lourd** pour les agents.es détenant un permis poids lourd et qui sont amené.es à conduire de manière effective et régulière un véhicule poids lourd dans l'exercice de leurs missions principales.

L'indemnité d'expertise est attribuée pour sa durée d'existence effective. Son versement est mensuel, au prorata du temps de travail de l'agent.e et cesse de plein droit dès lors que l'expertise n'est plus requise. Les montants, modalités et périodicités de versement des indemnités d'expertise figurent en annexe 2 du présent rapport.

c. Les indemnités de sujétions

Les indemnités de sujétions sont de trois ordres :

- **Celles liées à la grande variabilité et aux contraintes horaires imposées par le poste :**

Le mécanisme dit des « heures spécifiques », datant du passage aux 35 heures, qui permettait de valoriser le travail en horaire atypique des agent.es travaillant de nuit (entre 21 heures et 6 heures), dimanche et jour férié sur leur cycle de travail a été maintenu pour les agent.es de catégorie B et C selon le même mécanisme de versement au service fait mais avec une modalité de versement de calcul forfaitaire à l'heure (les montants sont indiqués en annexe 2 du présent rapport).

Les postes éligibles sont ouverts, après arbitrage de la Direction des ressources humaines, en fonction de l'organisation du temps de travail du service dont ils relèvent.

- **Celles liées à la cotation du niveau de contraintes professionnelles du poste :**

Les indemnités de sujétions liées aux contraintes professionnelles du poste ont été établies selon une grille de critères qui tient compte des contraintes liées à l'environnement de travail, au niveau de forte pénibilité et d'insalubrité, aux outils de travail, aux risques financiers et techniques. Dans un souci de mieux prendre en compte l'évolution de l'exposition de certains métiers à des contraintes importantes, il est proposé de revaloriser, à compter du 1^{er} octobre 2022, les indemnités de sujétions intermédiaires de niveau 5 (+10€), 4 (+20€) et 3 (+30€).

Indemnités de sujétions	Niveau de contraintes professionnelles
IS 6	Contraintes faibles
IS 5	Contraintes modérées
IS 4	Contraintes fortes
IS 3	Contraintes exceptionnelles
IS 2	Contraintes pour métiers avec un niveau élevé d'insalubrité
IS 1	Contraintes pour métiers avec un niveau très élevé d'insalubrité

Intitulés	Postes
Gestion de public	Agent.e technique du service des Gens du voyage Agent.e de l'équipe médico-sociale de rue de la maraude du CCAS et agent.e du point Rencontre
Indemnité de régie	Régisseur-se d'avances et de recettes

Afin de mieux reconnaître les contraintes professionnelles des agent.es éboueur.ses, chefs.fes éboueurs.ses et conducteurs.trices de BOM et agent.es placeur.ses et réparateurs.trices, il est proposé d'ajouter à cette liste, la sujétion particulière « Prime panier » pour ces agent.es du service Collecte et valorisation des déchets qui ne disposent pas d'un local de pause facilement accessible à proximité de l'exercice de leurs missions.

Ces indemnités de sujétions sont attribuées pour leur durée d'existence effective. Leur versement est mensuel, en fonction de la présence effective de l'agent.e et cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus. Les montants, modalités et périodicités de versement des indemnités de sujétions figurent en annexe 2 du présent rapport.

- **Celles versées à l'acte, après service fait :**

Quelques indemnités, en raison de leur nature particulière, continuent à être rémunérées après service fait, validé par la hiérarchie et selon des modalités et montants précisés en annexe 2 du présent rapport. La liste des postes éligibles est fixée par la Direction des ressources humaines.

Dans un souci de mieux reconnaître la forte pénibilité et insalubrité de certains métiers, il est proposé de revaloriser le montant versé aux agent.es en charge de procéder à des exhumations, à hauteur de 50€ brut par exhumation réalisée, et d'élargir le périmètre des agent.es pouvant prétendre à l'indemnité de conduite d'engins spécifiques en cas de conduite ponctuelle.

2) Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Il est proposé d'instaurer au bénéfice des agent.es un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) qui permettra de valoriser l'engagement professionnel et la contribution au collectif de travail des agent.es.

- **Un versement lié à la réalisation de missions ponctuelle(s) par l'agent.e :**

Le montant de C.I.A. versé à l'agent.e sera fonction de la réalisation de mission(s) ponctuelle(s) au service de notre collectivité. Il s'agit de reconnaître les agent.es démontrant une capacité à mettre à profit leur expérience acquise, à transmettre des compétences à autrui, ainsi que ceux qui prennent en charge, en plus de leurs missions habituelles, une partie ou la totalité des missions d'un.e encadrant.e ou d'un.e collègue absent.e afin de garantir la bonne continuité du service public. Il sera versé sur la base du service fait.

Dispositif	Définitions	Conditions d'octroi
Formation interne	Formateurs-trices internes qui réalisent, conformément aux dispositions prévues par le Règlement de la formation interne, des actions de formation à l'attention de collègues de leur direction ou d'autres directions de la collectivité.	Détention de l'agrément « formateur-trice interne » délivré par la Direction des ressources humaines. La formation doit constituer les missions secondaires ou supplémentaires du poste de l'agent-e.
Maitre-sse d'apprentissage	Tuteurs.trices d'apprenti.es qui ne sont pas éligibles à la N.B.I. maître d'apprentissage.	Lettre de mission signée par la hiérarchie.
Tutorat	Tuteurs.trices de personnes en travail d'intérêt général (T.I.G.), en contrat d'insertion, emploi compétences, d'agent.es en immersion longue, de stagiaires soumis à un stage de plus de 3 mois dans le cadre de l'accompagnement à la qualification préparée.	Lettre de mission signée par la hiérarchie.
Intérim d'encadrement	Remplacement d'un.e encadrant.e absent.e de niveau hiérarchique supérieur.	Lettre de mission signée par la hiérarchie.
Intérim d'un.e collègue absent.e	Remplacement d'un.e collègue absent.e pour une durée supérieure à 30 jours consécutifs (hors congés annuels) lorsque celui-ci ne fait pas l'objet d'un remplacement sur son poste ; Remplacement d'un.e collègue en cas de vacance de poste supérieure à 30 jours consécutifs, dans l'attente d'un prochain recrutement ; Remplacement d'un.e collègue non remplacé.e absent.e pour congé exceptionnel (congé au titre du CET, congé bonifié ou congé pour se rendre dans son pays d'origine) d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs. La charge de travail de l'agent.e absent.e peut être répartie entre plusieurs collègues (maximum 5).	Ecrit précisant le nom de la personne remplacée et la durée établi par la hiérarchie.

Les montants du C.I.A. sont précisés en annexe 3 du présent rapport.

III – Les modalités de mise en œuvre

1) Périodicité et modalités de versement

a. L'I.F.S.E.

L'I.F.S.E. est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.e pour les agent.es à temps non complet ou autorisé.es à exercer leurs fonctions à temps partiel et de la durée d'activité au sein de la collectivité (mutation, départ, admission à la retraite...).

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. décidée par l'autorité territoriale fait l'objet d'un arrêté individuel.

Le complément de régime indemnitaire pour les agent.es de catégorie B et C est versé, le cas échéant, en une seule fois par an au mois d'avril. La part complémentaire d'I.F.S.E. liée à l'indemnité de régie est également versée en une seule fois par an afin d'actualiser le montant de la régie réellement géré en cas d'évolution de son montant durant l'année. Elle est notifiée par voie d'arrêté individuel. L'indemnité de régie prend fin dès que l'agent.e n'assume plus la gestion d'une régie.

b. Le C.I.A.

Le CIA fait l'objet d'un versement sur la base du service fait.

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite des montants annuels maximums définis en annexe 1 du présent rapport.

2) Garantie de maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le passage au R.I.F.S.E.E.P. s'est effectué pour chaque agent.e avec une garantie du maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, dès lors que ce dernier était plus élevé que le montant alloué dans le cadre de ce nouveau dispositif indemnitaire, et ce dans le respect des montants maximums réglementaires.

Le montant indemnitaire a été conservé à titre individuel, par le biais du versement d'une indemnité dite différentielle, jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.e, sans préjudice, le cas échéant, du réexamen au vu de l'expérience acquise.

Les revalorisations des montants de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise prévues par la présente délibération viendront réduire à due proportion les montants versés au titre des éventuels indemnité différentielle et montants d'I.F.S.E. versés au-delà des montants-socles (I.F.S.E. complémentaire).

L'indemnité différentielle détenue est à nouveau versée au retour de l'agent.e sur un poste identique en cas de départ provisoire inférieur ou égal à 6 mois. Dans le cas d'un départ supérieur à 6 mois, le bénéfice de l'indemnité différentielle est définitivement perdu.

a. Situation des agent.es éligibles aux heures dites spécifiques

Le dispositif antérieur des heures spécifiques tenait compte de l'indice majoré détenu par l'agent.e (plafonné à l'indice majoré correspondant à l'indice brut 480) :

$$\text{Montant horaire} = \frac{\text{TBI annuelle} + \text{IR annuelle}}{2850 \text{ pour les dimanches et jours fériés ou } 1900 \text{ pour les nuits}}$$

Le montant horaire issu de ce calcul a été maintenu lorsqu'il était plus favorable que le montant horaire forfaitaire fixé en annexe 2 du présent rapport (dispositif des heures atypiques), mais en figeant l'indice majoré à celui détenu par l'agent.e en 2019 (à la veille de la date d'entrée en vigueur de la délibération sur le R.I.F.S.E.E.P.) et sous réserve que l'agent.e ait bénéficié d'heures spécifiques les 12 derniers mois précédant l'entrée en vigueur de la délibération sur le R.I.F.S.E.E.P.. L'agent.e qui n'était pas en activité à la date d'effet de la délibération sur le R.I.F.S.E.E.P. a pu prétendre au maintien de l'indice détenu avant son départ, à la condition que sa réintégration soit intervenue dans les 6 mois qui ont suivi la date d'effet de la délibération sur le R.I.F.S.E.E.P.

Cette garantie est susceptible d'être maintenue dans le cas d'un départ provisoire d'une durée inférieure ou égale à 6 mois. Dans le cas d'un départ d'une durée supérieure à 6 mois ou d'un changement de poste non éligible aux heures spécifiques, le bénéfice du dispositif antérieur est définitivement perdu.

b. Situation des agents-es en décharge d'activité

En raison du principe de neutralité de l'administration à l'égard des organisations syndicales, l'administration ne peut pas classer la fonction de « décharge syndicale ». Dès lors, l'agent.e investi.e d'un mandat syndical (c'est-à-dire les fonctionnaires en décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical ou dont la quotité de travail consacrée à l'activité syndicale est égale ou supérieure à 70%) est classé.e dans le groupe de fonctions dont relève le dernier poste qu'il-elle a occupé ou poste équivalent si ce dernier n'existe plus.

c. Autres situations

Les personnels bénéficiaires d'un congé de formation professionnelle ou suspendus de leurs fonctions à titre conservatoire dans le cadre pré-disciplinaire, ne perçoivent aucun régime indemnitaire.

3) Retenues pour absence

Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés de maladie au regard du principe de libre administration. Néanmoins, la délibération doit être prise au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, en vertu duquel la collectivité ne peut octroyer à ses agents-es des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat.

Outre l'application de la journée de carence, sont ainsi mises en œuvre au sein de notre collectivité les dispositions issues du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

Les retenues sont opérées sur l'ensemble des éléments constituant le régime indemnitaire (I.F.S.E., indemnités d'expertise) à l'exception des indemnités de sujétions, des primes à l'acte et du C.I.A.

Les indemnités de sujétions, hors celles au service fait, sont abattues par trentième, par jour d'absence de l'agent.e, hors congés annuels et assimilés. Par ailleurs, elles sont suspendues dans l'hypothèse où l'agent.e, sans qu'il-elle soit affecté.e sur un autre poste, est totalement inapte à l'exercice des sujétions au titre desquelles les indemnités sont versées. Par dérogation, la prime panier suit le sort du traitement.

Afin de favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est proposé de maintenir l'intégralité du versement des indemnités de sujétions pendant les congés familiaux (congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption).

L'I.F.S.E. dans toutes ses composantes (hors part liée au service fait), est maintenue en période d'autorisation spéciale d'absence (ASA), en particulier celle liée à la garde d'enfants.

4) Règles de cumul

Ce régime indemnitaire se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, et est exclusif de toutes autres primes ou indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu conformément à l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé ou celles qui, par nature, ou par exception au principe de parité, sont cumulables :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice C.S.G., indemnité dégressive C.S.G., G.I.P.A., etc.),
- l'indemnité de départ volontaire et l'indemnité de rupture conventionnelle,
- la nouvelle bonification indiciaire,
- les primes Ségur
- l'indemnisation des agents.es participant aux bureaux de vote régie par la délibération du Conseil de communauté du 18 février 2001,
- les rémunérations versées au titre des droits patrimoniaux et extrapatrimoniaux.

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.),
- les indemnités d'astreintes,
- la prime de fin d'année régie par la délibération du Conseil de communauté du 3 novembre 1995, en tant qu'avantage collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération,
- la prime de responsabilité, régie par le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié, versée dans les conditions prévues par la délibération du conseil de la Communauté urbaine de Strasbourg du 24 novembre 2020.

5) L'entrée en vigueur

Il est proposé d'actualiser le R.I.F.S.E.E.P. selon les nouvelles modalités de mise en œuvre définies dans le présent rapport et les annexes jointes, avec effet au 1^{er} octobre 2022 sauf la revalorisation des montants socle d'I.F.S.E., à hauteur d'environ 15%, des agent.es de catégories A et B des filières administrative, animation, culturelle, sanitaire et sociale et sportive, qui sera mise en œuvre au 1er janvier 2023. Toutefois, en cas de difficultés liées au paramétrage de la paye repoussant ainsi la mise en œuvre technique à ces dates, les primes et indemnités antérieurement versées pourront continuer à l'être, mais ces mises à jour seront rétroactives aux dates des 1^{er} octobre 2022 et 1^{er} janvier 2023.

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

Le Conseil,
après avis du Comité technique du 7 juillet 2022,
Vu le Code général de la fonction publique
et notamment ses articles L. 712-1 et L714-4,
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création
d'un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des
sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction
publique de l'État, et les différents arrêtés pris en application fixant les
plafonds du R.I.F.S.E.E.P. applicables aux corps de référence à l'Etat,
Vu la délibération de la Commission permanente (Bureau) du Conseil de
l'Eurométropole de Strasbourg du 27 septembre 2019 relative au R.I.F.S.E.E.P.,
rectifiée par les délibérations des 25 octobre 2019 et 18 décembre 2020,
Sur proposition de la Commission plénière
après en avoir délibéré

approuve

l'actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) selon les nouvelles modalités de mise en œuvre définies dans le rapport ci-dessus et les annexes 1 à 3 ci-jointes, pour l'ensemble des agent.es de l'Eurométropole de Strasbourg relevant du champ des bénéficiaires, avec effet au 1^{er} octobre 2022 sauf la mesure de revalorisation des montants socle d'I.F.S.E., à hauteur d'environ 15%, des agent.es de catégories A et B des filières

administrative, animation, culturelle, sanitaire et sociale et sportive, tel que précisé dans les paragraphes 1.1 et 1.2 de l'annexe 2, qui sera mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023 ;

abroge

toutes les dispositions contraires à la présente délibération ;

autorise

la Présidente ou son-sa représentant.e :

- *à déterminer le montant individuel des indemnités applicables à chaque agent.e concerné.e, dans le cadre fixé dans le rapport et ses annexes de la présente délibération,*
- *à décider de l'adaptation du dispositif à l'évolution du droit sur lequel il se fonde,*
- *à inscrire les sommes correspondantes sur les lignes d'affectation budgétaire suivantes : 64 118.1 pour les titulaires et 64 131.1 pour les agents-es contractuels-les.*

**Adopté le 30 septembre 2022
par le Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg**

**Rendu exécutoire après
transmission au Contrôle de Légalité
préfectoral Le 6 octobre 2022**

(Accusé de réception N°067-246700488-20220930-149837-DE-1-1)

et affichage au Centre Administratif le 06/10/22

Annexe 1 – Références règlementaires des primes et indemnités par cadre d'emplois

Filière administrative						
Emplois fonctionnels (Directeur général des services)	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 14 novembre 2017 pris pour l'application aux préfets affectés sur un poste territorial, et aux représentants de l'État dans les collectivités d'outre-mer régies par l'article 74 de la Constitution et en Nouvelle-Calédonie des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA	
		Groupe 1	65 550 €	21 850 €		
Emplois fonctionnels (Directeur général adjoint des services)	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 14 novembre 2017 pris pour l'application aux sous-préfets affectés sur un poste territorial et aux fonctionnaires qui assurent les fonctions dévolues au corps préfectoral dans les collectivités d'outre-mer régies par l'article 74 de la Constitution et en Nouvelle-Calédonie des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA	
		Groupe 1	46 540 €	15 510 €		
Administrateurs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA	
		Groupe 1	49 980 €	8 820 €		
		Groupe 2	46 920 €	8 280 €		
		Groupe 3	42 330 €	7 470 €		
Attachés territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'État relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA	
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service		
		Groupe 1	36 210 €	22 310 €	6 390 €	
		Groupe 2	32 130 €	17 205 €	5 670 €	
		Groupe 3	25 500 €	14 320 €	4 500 €	
		Groupe 4	20 400 €	11 160 €	3 600 €	

Rédacteurs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	17 480 €	8 030 €	2 380 €
		Groupe 2	16 015 €	7 220 €	2 185 €
		Groupe 3	14 650 €	6 670 €	1 995 €
Adjoins administratifs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoins administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoins administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €
Filière technique					
Ingénieurs en chef territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des monts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	57 120 €	42 840 €	10 080 €
		Groupe 2	49 980 €	37 490 €	8 820 €
		Groupe 3	46 920 €	35 190 €	8 280 €
		Groupe 4	42 330 €	31 750 €	7 470 €
Ingénieurs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	46 920 €	32 850 €	8 280 €
		Groupe 2	40 290 €	28 200 €	7 110 €
		Groupe 3	36 000 €	25 190 €	6 350 €
		Groupe 4	31 450 €	22 015 €	5 550 €

Techniciens territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	19 660 €	13 760 €	2 680 €
		Groupe 2	18 580 €	13 005 €	2 535 €
Groupe 3	17 500 €	12 250 €	2 385 €		
Agents territoriaux de maîtrise Adjointes techniques territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €
Filière culturelle					
Directeurs d'établissement territoriaux d'enseignement artistique	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État (services déconcentrés) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	36 210 €	22 310 €	6 390 €
		Groupe 2	32 130 €	17 205 €	5 670 €
		Groupe 3	25 500 €	14 320 €	4 500 €
		Groupe 4	20 400 €	11 160 €	3 600 €
Conservateurs territoriaux du patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	46 920 €	25 810 €	8 280 €
		Groupe 2	40 290 €	22 160 €	7 110 €
		Groupe 3	34 450 €	18 950 €	6 080 €
Groupe 4	31 450 €	17 298 €	5 550 €		

Conservateurs territoriaux de bibliothèques	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des conservateurs des bibliothèques relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	34 000 €		6 000 €
		Groupe 2	31 450 €		5 550 €
		Groupe 3	29 750 €		5 250 €
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine Bibliothécaires territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	29 750 €		5 250 €
		Groupe 2	27 200 €		4 800 €
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires assistants spécialisés relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	16 720 €		2 280 €
		Groupe 2	14 960 €		2 040 €
Adjointes territoriaux du patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjointes techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €
Filière sanitaire et sociale					
Médecins territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 13 juillet 2018 pris pour l'application au corps des médecins inspecteurs de santé publique relevant du ministère des solidarités et de la santé des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	43 180 €		7 620 €
		Groupe 2	38 250 €		6 750 €
		Groupe 3	29 495 €		5 205 €
Psychologues territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	22 000 €		3 100 €
		Groupe 2	18 000 €		2 700 €

Sages-femmes territoriales Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux Cadres territoriaux de santé paramédicaux Puéricultrices cadres territoriaux de santé Conseillers territoriaux socio-éducatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (services déconcentrés) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA	
		Groupe 1	25 500 €			4 500 €
		Groupe 2	20 400 €			3 600 €
Puéricultrices territoriales Infirmiers territoriaux en soins généraux Assistants territoriaux socio-éducatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État (services déconcentrés) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA	
		Groupe 1	19 480 €			3 440 €
		Groupe 2	15 300 €			2 700 €
Infirmiers territoriaux Moniteurs-éducateurs territoriaux et intervenants familiaux Techniciens paramédicaux territoriaux Auxiliaires territoriaux de puériculture	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA	
				Non logé		Logé pour nécessité absolue de service
		Groupe 1	9 000 €	5 150 €		1 230 €
		Groupe 2	8 010 €	4 860 €		1 090 €
Éducateurs territoriaux des jeunes enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA	
		Groupe 1	14 000 €			1 680 €
		Groupe 2	13 500 €			1 620 €
		Groupe 3	13 000 €			1 560 €

Auxiliaires territoriaux de soins <i>(Spécialités aide-médico-psychologique et assistant dentaire)</i> Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles Agents territoriaux sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €		
Filière sportive					
Conseillers territoriaux des APS	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (services déconcentrés) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Groupe 1	25 500 €	
		Groupe 2	20 400 €	3 600 €	
Éducateurs territoriaux des APS	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	17 480 €	8 030 €	2 380 €
		Groupe 2	16 015 €	7 220 €	2 185 €
Groupe 3	14 650 €	6 670 €	1 995 €		
Opérateurs territoriaux des APS	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €		

Filière animation

Animateurs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	17 480 €	8 030 €	2 380 €
		Groupe 2	16 015 €	7 220 €	2 185 €
		Groupe 3	14 650 €	6 670 €	1 995 €
Adjoints territoriaux d'animation	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €

Annexe 2 –Les indemnités de fonction, d’expertise et de sujétions

1. L’indemité de fonction

Pour les agents-es contractuels-les et les agents-es détenteurs-trices d’un indice personnel, leur indemnité de fonction est déterminée, lorsqu’elle est fixée en fonction d’un échelon, en fonction de l’échelon correspondant à l’indice brut égal ou immédiatement supérieur à l’indice brut personnel détenu. Les montants sont mensuels (bruts).

1.1 Pour la catégorie A

GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE A des administrateurs territoriaux, ingénieurs en chef territoriaux, conservateurs territoriaux de bibliothèques et de patrimoine, directeurs d'établissement d'enseignement artistique et médecins territoriaux		
Groupes de fonction	Famille de fonctions	Montant brut mensuel socle d'indemnité de fonction
EF	Encadrement de plusieurs directions ou délégations	2 431,93€
A1	Encadrement d'une direction	2 280,10€
A2	Encadrement d'une direction Fonction d'adjoint-e d'une direction A1	2 027,09€
A3	Encadrement d'une direction de proximité, d'un service Fonction d'adjoint-e d'une direction A2 Gestion d'un pôle ressources Direction d'un ou de plusieurs projets ou missions stratégiques	1 774,09€
A4	Encadrement d'un service Fonction d'adjoint-e d'un service Gestion d'un service ressource ou fonction d'adjoint-e d'un service ressource Charge d'un ou plusieurs projets stratégiques	1 521,08€
A5	Encadrement de département, d'unité territoriale (secteur, cellule, module, section, etc.) Fonction d'adjoint d'un service A4 Responsable principal d'une seule fonction ressource Responsable déconcentré-e au niveau d'un service d'une fonction ressource Charge d'un ou plusieurs projets spécifiques Expert-e Médecins territoriaux sans fonction d'encadrement	1 268,08€
A6	Autre cadre Réfèrent-e ressource Charge de projet, de mission	762,07€

GROUPE DE FONCTIONS POUR LES AUTRES CADRES D'EMPLOIS DE CATEGORIE A			
Groupes de fonction	Famille de fonctions	Montant brut mensuel socle d'indemnité de fonction	
		Filière technique	Autres filières
EF	Encadrement de plusieurs directions ou délégations	2 431,93€	2 431,93€
A1	Encadrement d'une direction	1 300€	1 300€
A2	Encadrement d'une direction Fonction d'adjoint-e d'une direction A1	1 197,26€	1 150€
A3	Encadrement d'une direction de proximité, d'un service Fonction d'adjoint-e d'une direction A2 Gestion d'un pôle ressources Direction d'un ou de plusieurs projets ou missions stratégiques	1 197,26€	1 000€
A4	Encadrement d'un service Fonction d'adjoint-e d'un service Gestion d'un service ressource ou fonction d'adjoint-e d'un service ressource Charge d'un ou plusieurs projets stratégiques	1 004,97€	850€
A5	Encadrement de département, d'unité territoriale (secteur, cellule, module, section, etc.) Fonction d'adjoint d'un service A4 Responsable principal d'une seule fonction ressource Responsable déconcentré-e au niveau d'un service d'une fonction ressource Charge d'un ou plusieurs projets spécifiques Expert-e Médecins territoriaux sans fonction d'encadrement	934,13 €	750€
A6	Autre cadre Réfèrent-e ressource Charge de projet, de mission	721,60€	600€
A7	Assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, infirmiers, sans fonction d'encadrement d'équipes	-	450€

1.2 Pour la catégorie B

A. Montants socles liés au grade

Les agents-es de catégorie B connaissent une progressivité de leur régime indemnitaire socle selon le grade.

Régime indemnitaire socle lié au grade	Montant brut mensuel socle d'indemnité de fonction	
	Filière technique et médico-technique	Autres filières
Grade d'entrée	316,78€	285€
1 ^{er} grade d'avancement	362,32€	325€
2 ^{ème} grade d'avancement	397,74€	345€

B. Groupes de fonctions

Le classement du poste dans l'un des trois groupes de fonctions de la catégorie B donne lieu au versement d'un montant mensuel brut qui s'ajoute au régime indemnitaire socle lié au grade.

GROUPE DE FONCTION POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE B		
Groupes de fonction	Famille de fonctions	Complément brut mensuel d'indemnité de fonction
B1	Manager intermédiaire	+ 110€
B2	Manager de proximité	+ 85€
	Adjoint-e assumant des fonctions d'encadrement au sein d'une telle entité pour les équipes en roulement	+ 50€
B3	Poste sans encadrement	+ 0€

1.3 Pour la catégorie C

A. Montants socles liés à l'échelon

Les agents-es de catégorie C connaissent une progressivité de leur régime indemnitaire socle selon l'échelon.

Régime indemnitaire brut mensuel socle lié au 3 ^{ème} grade (échelle indiciaire C3)	
Du 1 ^{er} au 3 ^{ème} échelon	151,99€
4 ^{ème} échelon	156,07€
Du 5 ^{ème} au 6 ^{ème} échelon	161,17€
7 ^{ème} échelon	165,26€
8 ^{ème} échelon	171,37€
9 ^{ème} échelon et plus	175,46€
Complément fin de grade*	+ 19,13€
Régime indemnitaire brut mensuel socle lié au 2 ^{ème} grade (échelle indiciaire C2)	
1 ^{er} échelon	141,79€
Du 2 ^{ème} au 5 ^{ème} échelon	147,92€
6 ^{ème} échelon	149,95€
7 ^{ème} échelon	153,01€
8 ^{ème} échelon	158,12€
9 ^{ème} échelon	161,17€
10 ^{ème} échelon et plus	165,26€
Complément fin de grade*	+ 19,13€

Régime indemnitaire brut mensuel socle lié au 1^{er} grade (échelle indiciaire C1)	
Du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	138,73€
6 ^{ème} échelon	140,77€
7 ^{ème} échelon	142,81€
8 ^{ème} échelon	144,85€
9 ^{ème} échelon	146,89€
10 ^{ème} échelon	149,95€
11 ^{ème} échelon	155,06€
Complément fin de grade*	+ 19,13€

*Le complément de fin de grade est octroyé dans le cas où l'agent-e est classé au dernier échelon de son grade depuis au moins 3 ans.

- **Un échelonnement spécifique pour les agents de maîtrise**

Régime indemnitaire brut mensuel socle lié au grade d'agent de maîtrise principal	
1 ^{er} échelon	249,73€
2 ^{ème} échelon	255,69€
3 ^{ème} échelon	267,23€
Du 4 ^{ème} au 7 ^{ème} échelon	272,68€
8 ^{ème} échelon	284,81€
9 ^{ème} échelon	296,57€
10 ^{ème} échelon	313,64€
Régime indemnitaire brut mensuel socle lié au grade d'agent de maîtrise	
1 ^{er} échelon	237,06€
2 ^{ème} échelon	239,00€
3 ^{ème} échelon	240,93€
4 ^{ème} échelon	246,31€
5 ^{ème} échelon	254,24€
6 ^{ème} échelon	262,52€
Du 7 ^{ème} au 11 ^{ème} échelon	272,51€
12 ^{ème} échelon	284,28€
13 ^{ème} échelon	295,70€

B. Groupes de fonctions

Le classement du poste dans l'un des trois groupes de fonctions de la catégorie C donne lieu au versement d'un montant mensuel brut qui s'ajoute au régime indemnitaire socle lié à l'échelon.

GRUPE DE FONCTION POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE C		
Groupes de fonction	Famille de fonctions	Complément brut mensuel socle d'indemnité de fonction
C1	Manager intermédiaire	+ 110€
C2	Manager de proximité	+ 85€
	Adjoint-e assumant des fonctions d'encadrement au sein d'une telle entité pour les équipes en roulement Chef-fe éboueur-se	+ 50€

C3	Poste sans encadrement	+ 0€
-----------	------------------------	------

2. Les indemnités d'expertise

Les expertises particulières sont liées à un emploi ou un poste de travail et confèrent des responsabilités spécifiques et des obligations complémentaires.

Au titre de l'IFSE, une part complémentaire forfaitaire liée à une expertise particulière déterminée ci-après, peut-être versée :

Intitulés	Postes concernés	Montant brut mensuel (1)
Expertise numérique	Fonctions assimilées à programmeur-atrice pupitreur-se	250€
	Fonctions assimilées à programmeur-atrice, chef-fe d'exploitation et chef-fe de projet	400€
Expertise taille de pierre	Restaurateur-trice d'édifice en pierre de taille, chef-fe d'atelier, responsable de département	170€
Expertise charges utiles bennes à ordures ménagères*	Conducteur-trice de bennes à ordures ménagères	82,60€
Expertise conduite de véhicule poids lourd*	Agent-e détenant un permis poids lourd qui est amené-e à conduire de manière effective et régulière un véhicule poids lourd dans l'exercice de ses missions principales.	50€

(1) Pour un agent-e ayant une quotité de temps de travail égale à 100%.

*Les montants ne sont pas cumulables (le montant le plus favorable est versé).

L'indemnité d'expertise est attribuée pour sa durée d'existence effective. Son versement cesse de plein droit dès lors que l'expertise n'est plus requise.

3. Les indemnités de sujétions

Au titre de l'IFSE, une part complémentaire liée à une ou plusieurs sujétions particulières déterminées ci-après, peut-être versée :

3.1 Les indemnités de sujétions liées à la grande variabilité et contraintes horaires imposées par le poste

Intitulés	Agents-es concernés-es	Montant brut
Heures atypiques de dimanche et jour férié*	Agent-e de catégorie B et C	7€/heure
Heures atypiques de nuit*	Agent-e de catégorie B et C	10€/heure

Indemnité dominicale*	Agent-e de surveillance affecté-e aux musées	113,70€/mois (Abattement si l'agent-e effectue moins de 21 dimanches dans l'année 56,85€/dimanche non travaillé)
Indemnité Cabinet	Assistant-e du Cabinet (secrétariat particulier et assistant-e collaborateur-trice) selon contraintes	264,03€/mois
	Assistant-e d'élue selon contraintes	132€/mois
Indemnité Direction générale	Assistant-e du DG ou DGA selon contraintes	202,41€/mois
Conduite de véhicules officiels	Chauffeur-se de véhicules officiels	292,05€/mois

*Les montants ne sont pas cumulables (le montant le plus favorable est versé).

Concernant les agents-es du service des musées, s'agissant des dimanches, seule l'indemnité dominicale est susceptible d'être versée.

3.2 Les indemnités de sujétions liées aux contraintes professionnelles du poste

Les indemnités de sujétions liées aux contraintes professionnelles du poste ont été établies selon une grille de critères qui tient compte des contraintes liées à l'environnement de travail, au niveau de forte pénibilité et d'insalubrité, aux outils de travail, aux risques financiers et techniques.

Indemnités de sujétions	Niveau de contraintes professionnelles	Montant brut mensuel
IS 6	Contraintes faibles	20€
IS 5	Contraintes modérées	40€
IS 4	Contraintes fortes	60€
IS 3	Contraintes exceptionnelles	80€
IS 2	Contraintes pour métiers avec un niveau élevé d'insalubrité	100€
IS 1	Contraintes pour métiers avec un niveau très élevé d'insalubrité	140€

Intitulés	Postes	Montant brut mensuel
Gestion de public	Agent-e technique du service des Gens du voyage	88€
	Agent-e de l'équipe médico-sociale de rue de la maraude du CCAS et agent-e du point Rencontre	135€
Prime panier	Agent-e éboueur-se, chef-fe éboueur-se, conducteur-trice de BOM et agent-e placeur et réparateur, qui ne dispose pas d'un local de pause facilement accessible à proximité de l'exercice de ses missions	44€

Indemnité de régie	Régisseur-se d'avances et de recettes	Conditions et montants prévus à l'article R1617-5-2 du CGCT et à l'arrêté du 28 mai 1993 modifié par l'arrêté du 3 septembre 2001 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité
---------------------------	---------------------------------------	---

3.3 Les indemnités de sujétions versées après service fait

Intitulés	Postes concernés / conditions	Montant brut
Supplément nouvel an	Agent-e en charge de la sécurité des personnes	Forfait : 334€ (heures intégrées au planning) ou 368€ (hors du temps de travail)
Supplément nouvel an	Agent-e en charge de la sécurisation des bâtiments	Forfait : 197€
Indemnité volontariat mariage	Assistant-e d'élu-e pour la célébration des mariages	13,75€/heure
Indemnité suivi chantier	Suivi des gros travaux sur site dans les établissements scolaires	Chantier de 6 à 12 mois : 315€ Chantier de 12 à 18 mois : 630€ Chantier au-delà de 18 mois : 945€
Supplément exhumation	Volontariat	50€/unité
Hissage du drapeau à la cathédrale	Inscrit dans la fiche de poste après validation de la DRH	17,16€/unité
Indemnité de panier	Inscrit dans la fiche de poste après validation de la DRH	1,97€/jour
Indemnité de linge	Inscrit dans la fiche de poste après validation de la DRH	2,66€/soirée ou réception ou journée
Indemnité installation et démontage des bureaux de vote	Concierge ou équivalent	16,36€ par tour et par bureau
Indemnité présence élection	Concierge ou équivalent	Forfait : 156,12€ le dimanche 201,24€ pour le samedi et dimanche
Indemnité logistique élections	Agent-e contrôlant le bon déroulé des élections	368€ par tour d'élection
Indemnité conduite engins spécifiques	Agent-e détenant le permis poids lourd et en charge de la conduite ponctuelle (ne faisant pas partie des missions principales de son poste) d'engins automoteurs ou tracteurs de plus de 30CV et de pontons-grues et de poids lourd	1,09€/jour

Annexe 3 – Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l’engagement professionnel et à la contribution au collectif de travail des agents-es.

- **Un versement lié à la réalisation de mission(s) ponctuelle(s) par l’agent-e :**

Le montant de CIA versé à l’agent-e est fonction de la réalisation de mission(s) ponctuelle(s) au service de notre collectivité. Il s’agit de reconnaître les agent-es démontrant une capacité à mettre à profit leur expérience acquise, à transmettre des compétences à autrui, ainsi que ceux qui prennent en charge, en plus de leurs missions habituelles, une partie ou la totalité des missions d’un encadrant-e ou d’un-e collègue absent-e afin de garantir la bonne continuité du service public. Il est versé sur la base du service fait, après validation de la Direction des ressources humaines.

Dispositif	Définitions	Conditions d’octroi	Montant brut mensuel
Formation interne	Formateur-trices internes qui réalisent, conformément aux dispositions prévues par le Règlement de la formation interne, des actions de formation à l’attention de collègues de leur direction ou d’autres directions de la collectivité.	Détention de l’agrément « formateur-trice interne » délivré par la Direction des ressources humaines. La formation doit constituer les missions secondaires ou supplémentaires du poste de l’agent-e.	30€ la demi-journée de formation (3h30) 60€ la journée
Maitre-sse d’apprentissage	Tuteur-trices d’apprenti-es qui ne sont pas éligibles à la NBI maître d’apprentissage.	Contrat de travail ou avenant désignant le-la maître-sse d’apprentissage.	Montant équivalent à la NBI maître d’apprentissage
Tutorat	Tuteurs-trices de personnes en travail d’intérêt général (TIG), en contrat d’insertion, emploi compétences, d’agents-es en immersion longue.	Lettre de mission signée par la hiérarchie, déclenchée par la Direction des ressources humaines, à partir des documents officialisant le tutorat dans un des dispositifs. Les conditions opérationnelles et techniques de mise en oeuvre sont formalisées dans la fiche pratique sur le tutorat.	46,86€
Intérim d’encadrement	Remplacement d’un-e encadrant-e absent-e de niveau hiérarchique supérieur.	Lettre de mission signée par la hiérarchie.	Différence entre le montant correspondant au groupe de fonctions du poste de l’agent-e à remplacer et le montant du groupe de fonctions

			du poste de l'agent-e qui remplace. Le montant ne peut être inférieur au montant versé pour l'intérim d'un-e collègue absent-e
Intérim d'un-e collègue absent-e	<p>Agent-e qui assure le remplacement d'un-e collègue absent-e pour une durée supérieure à 30 jours consécutifs (hors congés annuels) lorsque celui-ci ne fait pas l'objet d'un remplacement sur son poste ;</p> <p>Agent-e qui assure le remplacement d'un-e collègue en cas de vacance de poste supérieure à 30 jours consécutifs, dans l'attente d'un prochain recrutement ;</p> <p>Agent-e qui assure temporairement les missions d'un-e collègue non remplacé-e absent-e pour congé exceptionnel (congé au titre du CET, congé bonifié ou congé pour se rendre dans son pays d'origine) d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs.</p> <p>La charge de travail de l'agent-e absent-e peut être répartie entre plusieurs collègues (maximum 5) lorsque ces derniers assurent chacun une partie de la charge de travail de l'agent absent.</p>	<p>Écrit précisant le nom de la personne remplacée et la durée établi par la hiérarchie.</p>	<p>150€</p> <p>Le minimum d'attribution individuel est fixé à 20% du montant prévu de 150€</p>

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite des montants annuels maximums définis en annexe 1 de la présente délibération.

Actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.).

Pour

67

Contre

0

Abstention

0

AGHA BABAEI Syamak, BAAS Fabienne, BADER Camille, BALL Christian, BARSEGHIAN Jeanne, BAUR Jacques, BOULALA Bruno, BREITMAN Rebecca, BULOOU Beatrice, CHADLI Yasmina, DAMBACH Danielle, DE VREESE Wilfrid, DREYSSE Marie-Dominique, DUBOIS Antoine, EGLES Bernard, FABRE Murielle, FELTZ Alexandre, GEISSMANN Céline, GRAEF-ECKERT Catherine, HAMARD Marie-Françoise, HEIM Valérie, HENRY Martin, HERZOG Jean Luc, HOERLE Jean-Louis, HUMANN Jean, IMBS Pia, JAMPOC-BERTRAND Nathalie, JEAN Anne-Marie, JEROME Martine, KESSOURI Annie, KOHLER Christel, KOSMAN Aurélie, KOUSSA Salah, KREYER Céleste, LAFAY Marina, LE SCOUEZEC Gildas, LECKLER Michèle, LIBSIG Guillaume, MASTELLI Dominique, MAURER Jean-Philippe, PERRIN Pierre, PHILIPPS Thibaud, RABOT Valentin, RAMDANE Abdelkarim, RICHARDOT Anne-Pernelle, RINKEL Marie, ROTH Pierre, SCHAAL Rene, SCHAAL Thierry, SCHAEFFER Jean-Michel, SCHAETZEL Françoise, SCHALCK Elsa, SCHANN Gérard, SCHOEPFF Patrice, SCHULER Georges, SOULET Benjamin, SPLET Antoine, STEINMANN Elodie, TERNOY Doris, TISSERAND Lucette, TRAUTMANN Catherine, TUFUOR Owusu, TURAN Hulliya, VARIERAS Floriane, VETTER Jean-Philippe, WACKERMANN Valerie, ZIELINSKI Carole