

REQU
28 DEC. 2017
Sous-Préfecture
de SAINTES

2017-177. REGIME INDEMNITAIRE

Président de séance : Monsieur Jean-Philippe MACHON

Présents : 28

Jean-Philippe MACHON, Marie-Line CHEMINADE, Jean-Pierre ROUDIER, Nelly VEILLET, Bruno DRAPRON, Frédéric NEVEU, Marcel GINOUX, Céline VIOLLET, Dominique ARNAUD, Annie TENDRON, Gérard DESRENTE, Mélissa TROUVE, Christian SCHMITT, Fanny HERVE, Liliane ARNAUD, Christian BERTHELOT, Dominique DEREN, Jean ENGELKING, Philippe CREACHCADEC, Danièle COMBY, Jacques LOUBIERE, Marylise MOREAU, Aziz BACHOUR, Josette GROLEAU, François EHLINGER, Philippe CALLAUD, Renée BENCHIMOL-LAURIBE, Serge MAUPOUET.

Excusés ayant donné pouvoir : 7

Françoise BLEYNIE à Marie-Line CHEMINADE, Jean-Claude LANDREAU à Jean-Philippe MACHON, Caroline AUDOUIN à Frédéric NEVEU, Nicolas GAZEAU à Jean-Pierre ROUDIER, Claire CHATELAIS à Bruno DRAPRON, Laurence HENRY à Serge MAUPOUET, Brigitte FAVREAU à Josette GROLEAU

Absent : 0 28 DEC. 2017

Secrétaire de séance : Aziz BACHOUR

Date de la convocation : 07 décembre 2017

Date d'affichage :

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié relatif au régime indemnitaire applicable aux agents de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 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 de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu les textes réglementaires mentionnés en Annexe 2 jointe à cette délibération,

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat,

Vu la délibération n°11.87 en date du 27 juin 2011 relative au régime indemnitaires des enseignants du conservatoire,

Vu la délibération n° 12.76 du 21 mai 2012 relative aux indemnités horaire pour travaux supplémentaires, indemnités horaire pour travail de nuit, indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,

Vu la délibération n° 13.168 en date du 18 novembre 2013 fixant la rémunération des heures supplémentaires d'enseignement,

Vu la délibération n°12 en date du 17 avril 2015 modifiant le régime indemnitaire des agents de la police municipale,

Vu la délibération n°38 en date du 27 juin 2014 relative à la mise en place de la prime de fonction et de résultats,

Vu la délibération n°2016-191 en date du 14 décembre 2016 fixant l'indemnité pour travail dominical régulier des agents du cadre d'emplois des adjoints du patrimoine,

Vu les délibérations n°12.92 en date du 25 juin, n°12.189 du 21 décembre 2012 et du 12 avril 2017 relative au régime indemnitaire des agents communaux,

Vu l'avis du comité technique paritaire,

Considérant le courrier de la sous-préfecture en date du 26 juin 2017 demandant au conseil municipal de bien vouloir retirer la délibération du 12 avril 2017 et de délibérer pour la mise en œuvre du RIFSEEP remplaçant en lieu et place la prime de performance et de résultat (PFR)

Considérant le rapport de la chambre régionale des comptes faisant état d'irrégularité dans l'attribution du régime indemnitaire,

Considérant la parution des textes relatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP que pour certains grades de la fonction publique territoriale,

Considérant qu'il convient dans un premier temps d'assurer le maintien du paiement du régime indemnitaire des agents communaux au 1er janvier 2018 et qu'une transposition du régime actuel est exigée,

Considérant l'avis de la Commission « Gérer » du jeudi 30 novembre 2017,

Il est proposé au Conseil Municipal de délibérer :

- Sur l'adoption du régime indemnitaire applicable aux agents titulaires stagiaires à temps complet, à temps partiel et à temps incomplet, conformément aux annexes jointes, applicable à compter du 1^{er} janvier 2018,
- Sur l'application du régime aux agents non titulaires recrutés à temps complet, à temps partiel et à temps non complet sur un emploi permanent, conformément aux annexes jointes.
- Sur l'adoption des deux annexes jointes à la délibération.
- Sur l'abrogation des précédentes délibérations susvisées relatives au régime indemnitaire.

- Sur l'inscription au budget des crédits nécessaires au montant de l'enveloppe indemnitaire

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré,

ADOpte à la majorité l'ensemble de ces propositions.

Pour l'adoption : 28

Contre l'adoption : 0

Abstentions : 7 (Josette GROLEAU en son nom et en celui de Brigitte FAVREAU, François EHLINGER, Philippe CALLAUD, Renée BENCHIMOL-LAURIBE, Serge MAUPOUET en son nom et en celui de Laurence HENRY)

Ne prend pas part au vote : 0

REÇU
28 DEC. 2017
Sous-Préfecture
de SAINTES

Les conclusions du rapport,
mises aux voix, sont adoptées.
Pour extrait conforme,
Le Maire,



Jean-Philippe MACHON

En application des dispositions des articles R. 421-1 à R. 421-5 du code de justice administrative, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

ANNEXE 1

DELIBERATION RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE

Exposé des motifs :

Les délibérations de 2012 ont instauré un régime indemnitaire en deux parties :

- Une partie versée selon des niveaux hiérarchiques (de 6 à 1)
- Une partie dite « d'été » déclinée en deux montants :
 - Un montant fixe plancher
 - Un montant modulable tenant compte de deux axes concernant l'atteinte des objectifs/ mobilisation des compétences et la participation au collectif. Ce montant reconnaît, une évaluation non satisfaisante, satisfaisante et très satisfaisante.

En 2014, plusieurs décrets ont institué l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux et la création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ; application renforcée par une circulaire relative à sa mise en œuvre. Son application tend à simplifier le système du régime indemnitaire, tant pour les agents, l'encadrement, les gestionnaires que pour les élus par le regroupement des primes spécifiques pour chaque grade.

En vertu du principe de parité, il est demandé par les services de l'Etat de mettre en place le RIFSEEP. Pour autant, les textes indemnitaires instituant le RIFSEEP ne couvrent pas l'ensemble des cadres d'emplois des huit filières, la parution des textes devant s'échelonner jusqu'à 2019 au minimum. Par ailleurs, certains cadres d'emplois et filières de la fonction publique territoriale ne disposent pas de corps de parité avec l'Etat notamment la filière police municipale.

Dans ce contexte, au fur et à mesure de la parution des textes, il sera proposé au conseil municipal de voter l'application du régime indemnitaire en corrélation avec les références réglementaires. Afin de se conformer à la réglementation, il convient de délibérer sur la mise en application du RIFSEEP sachant que l'enveloppe budgétaire consacrée au régime indemnitaire restera identique.

Le régime indemnitaire est un outil proposé par le statut de la fonction publique territoriale au service d'objectifs de rémunération et de gestion des ressources humaines.

Le RIFSEEP composé deux parties, l'IFSE (indemnité forfaitaire de sujétion et d'expertise) et le CIA complément indemnitaire annuel se substituent à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu du fait que les textes ne sont pas encore parus.

Cette délibération a pour objectif de réactualiser l'attribution du régime indemnitaire suivant les nouvelles dispositions. Aussi, il convient de définir un cadre général d'application pour définir son attribution et son contenu par filière et par niveau de responsabilité.

Les services de l'Etat demandant à la commune de Saintes de délibérer pour une application au 1er janvier 2018, il vous est proposé cette délibération de transposition du régime indemnitaire actuellement appliquée.

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 nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée **au poste de l'agent et à son expérience professionnelle**.

Chaque emploi ou cadre d'emplois 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.

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. Chaque emploi de la collectivité est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Il est proposé ci-dessous la répartition en groupes de fonctions pour les emplois relevant de trois cadres d'emplois types dans la fonction publique territoriale, relevant chacun de l'une des trois catégories hiérarchiques (A, B et C).

D) MODALITES D'APPLICATION

A) Définition des bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018 à l'ensemble des agents publics, occupant un emploi permanent au sein de la commune qu'ils soient titulaires, stagiaires à temps complet, à temps partiel, à temps incomplet, et aux agents non titulaires recrutés à temps complet, à temps partiel et à temps incomplet appartenant à l'ensemble des filières représentées dans la collectivité, selon les règles ci-après.

Les agents non titulaires sur des postes non permanents (ATA, saisonniers, remplacement maladie) ne peuvent percevoir de régime indemnitaire.

B) Contenu du régime indemnitaire et simplification

Le régime indemnitaire comprend les primes définies par filière conformément aux dispositions des chapitres suivants dans le respect des textes de références en parité avec l'Etat.

Les montants des primes qui sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique font l'objet d'une réévaluation à chaque changement.

C) Modalités d'attribution individuelle

L'autorité territoriale détermine les montants individuels en prenant en compte notamment la découpe du régime en deux parties.

- une partie fixe définit dont le montant ne peut, sur le principe de parité, dépasser le montant de l'enveloppe globale maximal du régime indemnitaire attribuée par grade selon les taux en vigueur.
- Un montant modulable comportant toutefois une partie minimum fixe, selon les deux axes concernant l'atteinte des objectifs/ mobilisation des compétences et la participation au collectif

Le versement du régime indemnitaire pour chacune des modalités se fera impérativement dans la limite des crédits globaux afférents au grade de nomination de l'agent.

1) Attribution de la partie fixe.

L'attribution du régime indemnitaire par répartition individuelle s'établit par niveau, groupes et fonctions définit ci-dessous :

NIVEAU	GROUPE	Fonctions/Emplois
1	A1	Direction générale (DGS, DGA, Cabinet)
2	A2	Agents exerçant des fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage
3	A3	Agents exerçant des fonctions d'encadrement, de coordination
4	A4	Chargé de mission, expert, enseignant
5	B1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et dont le poste requiert une expertise
6	B2	Agents exerçant des fonctions d'adjoint à l'encadrement, de coordinateur et dont le poste requiert une expertise
7	B3	Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ ou nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières, Enseignant
8	C1-1	Agent exerçant des fonctions d'encadrement
9	C1-2	Agent exerçant des fonctions d'adjoint au responsable de service ou d'équipe, et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise et/ou lié à la sécurité et à l'ordre public
10	C2-1	Agents exerçant des fonctions d'exécution avec expertise ou détention de qualification professionnelle obligatoire et/ou lié à la sécurité et à l'ordre public
11	C2-2	Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution

Le versement de la partie fixe du régime indemnitaire se fera impérativement dans la limite des crédits globaux afférents au grade de nomination de l'agent.

Prise en compte de l'expérience professionnelle donnant lieu à réexamen du régime indemnitaire.

Le montant fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle et :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- la diversification des compétences et des connaissances,
- L'évolution du niveau de responsabilités,
- Gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou

d'approfondir les acquis,

2) Attribution d'une part variable liée à l'évaluation : la manière de servir

Une prime d'évaluation pourra être versée en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et tient compte de :

- La valeur professionnelle,
- L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,
- Le sens du service public
- La capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail).

Son montant est modulable, comportant toutefois une partie minimum fixe, selon les deux axes concernant l'atteinte des objectifs/ mobilisation des compétences et la participation au collectif.

Cette prime d'évaluation est versée dans le crédit global du complément indemnitaire annuel (C.I.A.), selon les modalités ci-après pour les cadres d'emplois et grades éligibles au CIA et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Pour les cadres d'emplois non éligibles au CIA, cette prime est puisée dans les crédits globaux afférents à chaque grade dans la limite des plafonds applicables à la fonction publiques de l'Etat, pour les grades n'ayant pas de corps de parité, dans la limite des plafonds imposés par les textes pour chaque.

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu fixé par cette délibération.

La prime d'évaluation attribuée individuellement sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation et fera l'objet d'un versement en une seule fois ou lissé sur l'année et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le versement a lieu en juin ou lissé de l'année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant de l'année N-1.

Le versement de la prime d'évaluation du régime indemnitaire se fera impérativement dans la limite des crédits globaux afférents au grade de nomination de l'agent.

3) Modalités de versement du RI tenant compte du régime d'activité et du temps de travail effectif,

Le montant du régime indemnitaire (attribution mensuelle individuelle, prime d'évaluation) est versé, aux agents titulaires, stagiaires et non titulaires dans les conditions suivantes :

- Agent inscrit ou radié de l'effectif : le montant du régime indemnitaire est calculé au prorata des mois travaillés sur les périodes de versement. L'agent radié des effectifs (retraite, mutation, ... à l'exception d'une radiation des cadres prononcée par une mesure disciplinaire) percevra le régime indemnitaire, pour solde de tout compte, avec son dernier traitement.
- Agent soumis à un demi-traitement compte tenu de l'expiration de sa protection statutaire à plein traitement au titre de maladie ordinaire ou au delà de 90 jours d'arrêt maladie : Les agents ne peuvent prétendre au versement du régime indemnitaire,
- Agent admis à bénéficier d'une période non valable, en terme de services publics effectifs (disponibilité, congé parental, congé de fin d'activité ...); le montant du régime indemnitaire est calculé au prorata des mois travaillés sur les périodes de versement,

- Dans les cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, d'accident de service, accident du travail, de maladie professionnelle les agents dans cette position peuvent prétendre au versement du régime indemnitaire,
- Agent à temps partiel ou à temps non complet ; le montant du régime indemnitaire est calculé au prorata du temps partiel (quotité ou fraction) ou au prorata du temps non complet.
- Les congés de maternité, pour hospitalisation et suites opératoires sous présentation de bulletin de situation ou d'attestation du médecin, sont sans influence sur le montant du régime indemnitaire versé.

D) Maintien des attributions individuelles en cas d'application d'une réglementation moins favorable.

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application d'une nouvelle réglementation ou du présent règlement, son montant indemnitaire antérieur pourrait lui être maintenu en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié.

E) Assujettissement aux cotisations sociales et indexation du régime indemnitaire.

Les montants bruts versés au titre du régime indemnitaire sont soumis aux cotisations obligatoires (salariales et éventuellement patronales pour les agents stagiaires, titulaires et non titulaires) en vigueur au moment des versements.

Le régime indemnitaire est indexé conformément aux dispositions des textes réglementaires de référence.

A partir des règles générales ainsi établies, le régime indemnitaire est défini par filière.

II) DETERMINATION DES CREDITS GLOBAUX POUR LES MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU REGIME INDEMNITAIRE

Le montant versé individuellement pour la répartition par groupe est pris dans les enveloppes indemnitaires fixées par grade et en parité avec l'Etat comme suit dans la limite fixée au 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Les montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

L'attribution du régime indemnitaire mensuel et de la prime d'évaluation versée en juin ou lissée sur l'année se fera sur les crédits globaux définis ci-dessous :

L'autorité territoriale fixe librement le montant individuel du régime indemnitaire.

Un arrêté d'attribution individuelle sera établi pour chaque agent dans la limite des crédits globaux afférents à chaque grade et de l'enveloppe indemnitaire fixée par la collectivité dans le cadre du vote du budget.

A) Catégorie A : Filière administrative

Pour le cadre d'emplois des Attachés territoriaux

Groupe de fonction	Montant maximum annuel du régime indemnitaire (en €)	
	Montant maximal brut en parité avec l'Etat (en €)	Montant maximal brut du CIA (en €)
A1	36 210	6 390
A2	32 130	5 670
A3	25 500	4 500
A4	20 400	3 600

B) Catégorie B : filières administrative, animation et sportive

Pour le cadre d'emploi des Rédacteurs territoriaux

Pour le cadre d'emploi des Animateurs territoriaux

Pour le cadre d'emploi des Educateurs territoriaux des APS

Groupe de fonction	Montant maximum annuel du régime indemnitaire (en €)	
	Montant maximal brut en parité avec l'Etat (en €)	Montant maximal brut du CIA (en €)
B1	17 480	2 380
B2	16 015	2 185
B3	14 650	1 995

C) Catégorie C : filières administrative, technique, animation et sportive

Pour le cadre d'emploi des :

- Agent de maîtrise (C1)
- Adjoint administratif territoriaux (C1 et C2)
- Adjoint technique territoriaux (C1 et C2)
- Adjoint d'animation (C1 et C2)
- Adjoint du patrimoine (C1 et C2)
- Opérateurs territoriaux des A.P.S. (C1)

Groupe de fonction	Montant maximum annuel du régime indemnitaire (en €)	
	Montant maximal brut en parité avec l'Etat (en €)	Montant maximal brut du CIA (en €)
C1	11 340	1 260
C2	10 800	1 200

D) Filière technique Catégorie A et B.

1. Prime de service et de rendement (PSR)

Les agents exerçant des fonctions techniques, bénéficieront en application du décret susvisé, d'une prime de service et de rendement.

Le crédit global ne peut être supérieur au produit des taux annuels de base selon le grade et du nombre de bénéficiaires potentiels. Les montants individuels seront modulés sans pouvoir excéder le double du

taux annuel de base dans la limite du crédit global par grade dès lors que le nombre d'agent de ce grade est inférieur à deux.

Grades	Taux PSR annuel de base en €
Ingénieur principal	2 817
Ingénieur	1 659
Technicien principal de 1 ^{ière} classe	1 400
Technicien principal de 2 ^{ième} classe	1 330
Technicien	1 010

2. Indemnité spécifique de service (ISS)

Les agents de la filière technique bénéficieront de cette prime en application du décret n° 2003-799 du 25 aout 2003 modifié et l'arrêté du 25 aout 2003 modifié.

Le crédit global est égal au taux moyen annuel applicable à chaque grade multiplié par le nombre de bénéficiaires dans la limite du taux de base annuel fixé réglementairement, affecté du coefficient prévu pour chaque grade. Le taux moyen annuel servant au calcul du crédit global est égal au produit suivant :

Taux de base x coefficient du grade x coefficient de modulation par service (1.00 pour Poitou Charente)

Ce taux est de 361.90 € pour les grades de technicien, technicien principal de 2^{ième} classe, technicien principal de 1^{ière} classe, ingénieur et ingénieur principal.

Le montant individuel maximum susceptible d'être versé ne peut excéder un pourcentage du taux moyen défini pour chaque grade, selon le coefficient de modulation défini dans la délibération
Les coefficients applicables à chaque grade figurent dans le tableau ci-après :

Grades	Coefficient de grade	coefficient de modulation maximal
Ingénieur principal à partir du 6 ^{ième} échelon et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade	51	122.5 %
Ingénieur principal à partir du 6 ^{ième} échelon et n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade	43	122.5 %
Ingénieur principal jusqu'au 5 ^{ième} échelon	43	122.5%
Ingénieur à partir du 7 ^{ième} échelon	33	115 %
Ingénieur jusqu'au 6 ^{ième} échelon	28	115%
Technicien principal de 1 ^{ière} classe	18	110 %
Technicien principal de 2 ^{ième} classe	16	110 %
Technicien	12	110 %

E) Filière Police

Les agents relevant de cette filière, peuvent se voir attribuer les indemnités suivantes :

1)) Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Il est institué une indemnité d'administration et de technicité destinée aux bénéficiaires d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires, calculée sur la base du montant de référence annuel indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique, fixé par l'arrêté du 14 janvier 2002.

Cadre d'emplois	Montant annuel de référence en €	Taux de majoration maximal
Chef de service de PM principal de 1 ^{ière} classe		
Chef de service de PM principal de 2 ^{ième} classe à partir du 5 ^{ième} échelon		
Chef de service à partir du 6 ^{ième} échelon		
Chef de service principal de 2 ^{ième} classe 1 ^{er} échelon (inéligibilité du grade à compter du 1 ^{er} janvier 2018) si IB supérieur à 380	715.11	8
Chef de service de PM jusqu'au 2 ^{ième} échelon	595.77	8
Chef de police municipale	495.93	8
Brigadier-chef principal	495.93	8
Gardien-Brigadier (anciennement Brigadier)	475.31	8
Gardien- brigadier (anciennement Gardien)	469.88	8
Garde champêtre chef principal	481.82	
Garde champêtre chef (anciennement garde champêtre chef)	475.31	
Garde champêtre chef (anciennement garde champêtre principal)	469.88	

Pour le calcul des attributions individuelles, l'agent se verra octroyer un coefficient d'attribution individuelle allant de **0 à 8**.

Les montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

2) Indemnité spéciale mensuelle de fonctions

En application du décret n°97-702 du 31 mai 1997, les fonctionnaires titulaires relevant de cette filière, bénéficieront de cette indemnité d'un montant maximum :

- De 18 % à 26 % de leur traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension pour les autres grades (hors supplément familial)

Cadre d'emplois	Taux de référence maximal
Chef de service de PM principal de 1 ^{ière} classe	30 %
Chef de service de PM principal de 2 ^{ième} classe	30 %
Chef de service à partir du 3 ^{ième} échelon	30 %
Chef de service principal de 2 ^{ième} classe	22 %
Chef de service de PM jusqu'au 2 ^{ième} échelon	22%
Chef de police municipale	20 %
Brigadier-chef principal	20 %

Gardien-Brigadier (anciennement Brigadier)	20 %
Gardien- brigadier (anciennement Gardien)	20 %
Garde champêtre chef principal	20 %
Garde champêtre chef (anciennement garde champêtre chef)	20 %
Garde champêtre chef (anciennement garde champêtre principal)	20 %

Seuls les agents de police en tenue afférente à la fonction d'un agent assermenté pourront bénéficier de cette prime.

F) Filière Culturelle

1. Patrimoine et Bibliothèque

a) Indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques

Cette indemnité peut être versée par l'exercice de tous travaux scientifiques de toute nature effectués par les conservateurs et des sujétions de leurs emplois (gestion administrative, direction d'établissement ou de service...). *Décret 98-40 du 13.1.98*

Le crédit global est égal au Taux annuel moyen x nombre de bénéficiaires

Grade	Indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques	
	Taux moyen annuel	Taux maxi annuel
Conservateur en chef	5 692.00 €	9 486.00
Conservateur	4 744.00 €	7 905.00

Toutefois, quand un agent est seul de son cadre d'emplois ou grade, le crédit global peut être calculé sur la base du taux maximum.

L'attribution de l'indemnité au taux maximum à un agent nécessite une diminution corrélative à l'encontre des autres agents afin de respecter les limites financières du crédit global.

Les attributions individuelles sont déterminées en fonction de la nature et de l'importance des fonctions exercées et des résultats obtenus.

b) Indemnité scientifique des personnels de la conservation du patrimoine

Cette indemnité est versée dans le cadre de travaux de recherche auxquels participent les conservateurs et les sujétions spéciales qui leur incombent. *Décret 90-409 du 16.5.90*

Le crédit global est égal au Taux annuel moyen x nombre de bénéficiaires

Grade	Indemnité spéciale allouée aux conservateurs du patrimoine	
	Taux moyen annuel	Taux maxi annuel
Conservateur en chef	5 692.00 €	9 487.00
Conservateur	3 160.00 €	7 905.00

Toutefois, quand un agent est seul de son cadre d'emplois ou grade, le crédit global peut être calculé sur la base du taux maximum.

Les attributions individuelles sont déterminées en fonction de l'importance des sujétions de l'agent, des rémunérations accessoires qu'il reçoit éventuellement d'autres organismes pour les tâches de même nature et des travaux supplémentaires qui lui sont imposés par la spécificité de certaines de ses activités.

L'attribution de l'indemnité au taux maximum à un agent nécessite une diminution corrélative à l'encontre des autres agents afin de respecter les limites financières du crédit global.

c) Indemnité de sujétion spéciale

Il s'agit de prendre en compte les responsabilités particulières exercées par certains conservateurs de patrimoine. Il ne s'agit pas d'une mesure générale. *Décret 90-601 du 11.7.90*

Le crédit global est égal au Taux moyen x nombre de bénéficiaires

Grade	Indemnité spéciale des personnels de la conservation du patrimoine
1 ^{ère} catégorie	3 459.83 €
2 ^{ème} catégorie	4 324.83 €
Hors catégorie	6 573.60 €

Taux individuel

Le texte classe les responsabilités en 3 catégories de 2^{ème}, 1^{ère} et hors catégorie. Le montant versé le sera donc dans les limites des responsabilités effectivement exercées.

d) Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

Cette indemnité est instituée au profit des agents appartenant aux cadres d'emplois des catégories A et B dont l'indice est supérieur à 380 selon les taux en vigueur ci-après et répartis en 3 catégories selon le grade.

1^{re} catégorie : fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à 810 (au 1^{er} janvier 2017) et à 816 (au 1^{er} janvier 2018) :

- Attaché principal de conservation
- Bibliothécaire principal

• 2^e catégorie : fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à l'indice brut 810 (au 1^{er} janvier 2017) et à 816 (au 1^{er} janvier 2018) :

- Attaché de conservation
- Bibliothécaire

• 3^e catégorie : fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à 380 :

- Assistant de conservation : principal de 1^{re} classe, principal de 2^e classe à partir du 2^e échelon et assistant à partir du 3^{ème} échelon.

Grades	Montant annuel de référence en €	Taux de majoration maximal
1 ^{ère} catégorie	1 488.88	8
2 ^{ème} catégorie	1 091.70	8
3 ^{ème} catégorie	868.14	8

Pour le calcul des attributions individuelles, l'agent se verra octroyer un coefficient d'attribution individuelle allant de **0 à 8**.

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

e) Prime de technicité forfaitaire des bibliothèques

Instaurée par le décret n°93-526 du 26 mars 1993, cette prime est octroyée aux personnels des bibliothèques en compensation des tâches particulières ou de sujétions spéciales attachées à l'exercice des fonctions et sera versée selon les montants annuels suivants :

Cadres d'emplois	Montant annuel de référence
Attaché de conservation du patrimoine	1 443.84
Bibliothécaire	1 443,84 €
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1 203,28 €

f) Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Il est institué une indemnité d'administration et de technicité destinée aux bénéficiaires d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires, calculée sur la base du montant de référence annuel, indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique, fixé par l'arrêté du 14 janvier 2002.

Grades	Montant annuel de référence	Taux de majoration
Assistant principal de 2 ^{ème} classe (inéligibilité au 1 janvier 2018) si IB supérieur à 380	715.11 €	8
Assistant de conservation jusqu'au 2 ^{ème} échelon (jusqu'à l'indice brut 380)	595.77 €	8

Pour le calcul des attributions individuelles, l'agent se verra octroyer un coefficient d'attribution individuelle allant de **0 à 8**.

g) Indemnité pour travail dominical régulier

Les bénéficiaires de cette indemnité sont les agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine qui doivent assurer au moins dix dimanches par an de travail dominical.

Les montants annuels de référence au 26 février 2012 :

Pour dix dimanches 962,44 €

Majoration du 11^e au 18^e dimanche 45,90 €

Majoration à partir du 19^e dimanche 52,46 €

Les jours fériés, les dimanches de Pâques et de Pentecôte ne sont pas considérés comme un dimanche. Ils sont donc exclus du décompte de l'indemnisation. Cependant, ils peuvent être indemnisés au titre de l'indemnité pour service de jour férié

Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, ni avec l'indemnité pour service de jour férié

2. Artistique

a) Indemnité d'Heure supplémentaire d'enseignement.

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

Elle concerne les agents appartenant aux cadres d'emplois ci-après :

- Professeurs d'enseignement artistique
- Assistants d'enseignement artistique

Le crédit global est évalué selon la formule suivante :

$(\text{Nombre de bénéficiaire}) \times \text{TBMG du grade} \times 9/13^e$

TBMG = traitement brut moyen du grade

*16 heures pour les professeurs et 20 heures pour les assistants et assistants spécialisés.

La fraction ainsi définie est majorée de 20 % pour la première heure supplémentaire d'enseignement en cas de service supplémentaire régulier.

Le traitement brut moyen du grade se définit comme suit :

$TBMG = (\text{Trait du 1er échelon} + \text{Trait de l'échelon terminal})/2$

Pour les professeurs hors classe, le TBMG à retenir est celui correspondant au grade de professeur de classe normale et le montant de l'indemnité ainsi obtenu est majoré de 10 %. Cette majoration se cumule avec celle de 20 % prévue pour la première heure supplémentaire d'enseignement en cas de service supplémentaire régulier.

Taux individuel

En cas de service supplémentaire régulier, l'agent perçoit le taux annuel de l'indemnité résultant de la formule de calcul évoquée précédemment pour chaque heure supplémentaire réellement effectuée par semaine toute l'année de façon régulière, étant précisé que l'indemnité annuelle est majorée de 20 % pour la première heure supplémentaire d'enseignement. Il s'agit des heures supplémentaires annualisées (HSA).

	<i>Montant annuel des HSA</i>	
<i>Grades</i>	<i>1^{ère} heure au 01/01/2018</i>	<i>Par heure au-delà de la 1^{ère} heure au 01/01/2018</i>
<i>Professeur Hors classe</i>	<i>1 703.82</i>	<i>1 419.85</i>
<i>Professeur de classe normale</i>	<i>1 548.92</i>	<i>1 290.77</i>
<i>Assistant principal de 1^{ère} classe</i>	<i>1 143.37</i>	<i>952.81</i>
<i>Assistant principal de 2^{ème} classe</i>	<i>1 039.42</i>	<i>866.19</i>
<i>assistant</i>	<i>977.53</i>	<i>823.37</i>

En cas d'absence, l'indemnité est réduite proportionnellement, le décompte s'effectuant sur la base de 1/270e de l'indemnité annuelle pour chaque jour de présence.

En cas de service supplémentaire irrégulier, chaque heure supplémentaire effective (HSE) est rémunérée, sur la base majorée de 25 % (au lieu de 15 % depuis le 1er janvier 2008) de 1/36e de l'indemnité annuelle considérée au-delà de la 1re heure (c'est-à-dire sans la majoration de 20 %). Soit : $\text{montant annuel}/36 + 25 \%$

	<i>Montant annuel des HSE</i>
<i>Grades</i>	<i>01/01/2018</i>
<i>Professeur Hors classe</i>	<i>49.39</i>
<i>Professeur de classe normale</i>	<i>44.81</i>
<i>Assistant principal de 1^{ère} classe</i>	<i>33.08</i>
<i>Assistant principal de 2^{ème} classe</i>	<i>30.07</i>
<i>assistant</i>	<i>28.58</i>

Cette indemnité est non cumulable avec les IHTS et un logement concédé par nécessité absolue de service.

b) Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

Cette indemnité indexée sur le point indiciaire de la fonction publique, est attribuée aux membres des cadres d'emplois des professeurs, des assistants d'enseignement artistique, et comporte deux parts :

- une part fixe dont le montant moyen annuel est de 1 213.56 euros

Cette part fixe est liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes et en particulier le suivi individuel et de l'évolution des élèves.

- une part modulable dont le montant moyen annuel est de 1 425.84 euros.

Cette part est liée à des tâches de coordination dans le suivi et l'orientation des élèves exemple : coordination pédagogique, suivi des interventions en milieu scolaire ou à un contexte socio-économique et culturel particulier de l'établissement.

c) Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires des professeurs d'enseignement artistique chargés de direction

Agents titulaires et stagiaires et contractuels relevant du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique à la condition qu'ils exercent les fonctions de directeur d'un conservatoire à rayonnement communal ou intercommunal ou d'un établissement d'enseignement artistique non classé ou d'une école d'arts plastiques non habilitée à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'État ou à un diplôme agréé par l'État (professeurs chargés de direction).

Ces IFTS constituent le fondement juridique du régime indemnitaire des professeurs chargés de direction en lieu et place des primes liées à l'exercice de fonctions enseignantes (indemnité de suivi et d'orientation des élèves et indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement).

Le montant moyen annuel de référence au 1er février 2017 : 1 488,88 €.

Ce montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Le montant individuel ne peut dépasser huit fois le montant moyen annuel attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités susceptibles d'être servies aux professeurs exerçant des fonctions enseignantes (indemnité de suivi et d'orientation des élèves et indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement).

Cette indemnité est également non cumulable avec un logement concédé par nécessité absolue de service.

d) Indemnité pour service de jour férié

Agents titulaires et non titulaires relevant du cadre d'emploi des adjoints du patrimoine.

Assurer un service un jour férié dans le cadre des obligations normales de service.

Le montant journalier maximum ne peut excéder :

- 3.59/30^{ème} du traitement brut mensuel de l'agent lorsque l'établissement est fermé au public.
- ce montant est majoré de 18 % lorsque l'établissement est ouvert au public.

e) Indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Les personnels des catégories C et B peuvent prétendre à des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Conformément au décret 2002-60 du 14 janvier 2002, ces indemnités sont accordées aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires réellement constatées au-delà de la durée hebdomadaire du travail.

La récupération des heures supplémentaires est privilégiée.

Les heures supplémentaires seront payées uniquement dans le respect de la procédure de déclaration des ententes préalables avec validation du chef de service, du Directeur des Ressources Humaines et du Directeur Général des Services. A défaut du respect de cette déclaration préalable, les heures supplémentaires ne seront pas prises en compte. Ou/et seront de fait récupérées mais feront l'objet d'une déclaration auprès de la Direction des Ressources Humaines validée par cette dernière.

La collectivité a l'obligation de mettre en œuvre au préalable des instruments automatisés de décompte du temps de travail.

Les travaux supplémentaires ne peuvent excéder 25 heures au cours d'un même mois. Les heures de dimanches, de jours fériés ou de nuits sont prises en compte pour l'appréciation de ce plafond.

Toutefois, pour ces circonstances exceptionnelles et/ou catastrophes naturelles, ce nombre pourra excéder 25 heures mensuelles, sans toutefois dépasser le plafond annuel individuel autorisé.

Cas des agents à temps complet

Elles sont calculées sur la base d'un taux horaire prenant pour base le montant du traitement brut annuel de l'agent et de l'indemnité de résidence divisée par 1 820. Ce taux horaire est ensuite majoré dans les conditions suivantes :

- 125 % pour les quatorze premières heures ;
- 127 % pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire (selon le rang de l'heure supplémentaire depuis le début du mois, au taux de la tranche des 14 premières heures ou au taux des heures suivantes) est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit (de 22 heures à 7 heures) et de 66 % lorsqu'elle est accomplie un dimanche ou un jour férié.

Cas des agents employés à temps partiel

Le taux moyen est égal à la fraction suivante :

Traitement brut annuel + indemnité de résidence / 1820

Cas des agents à temps non complet

Leur durée de service étant strictement limitée, les travaux supplémentaires doivent avoir un caractère exceptionnel. Un fonctionnaire à temps non complet amené à effectuer des heures au-delà de la durée normale définie lors de la création de l'emploi qu'il occupe, est rémunéré sur une base horaire résultant d'une proratisation de son traitement (heures dites « complémentaires »), tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet. Au-delà, le montant est calculé conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

Ces indemnités sont non cumulables avec :

- le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement ;
- un repos compensateur.

Les IHTS ne peuvent être versées à un agent pendant les périodes d'astreinte (sauf si celles-ci donnent lieu à intervention) et pendant les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

Les IHTS sont cumulables avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et avec la concession d'un logement à titre gratuit.

Fonction publique territoriale Cadres d'emplois et grades concernés	Fonction publique d'Etat Corps et grades équivalents	Intitulé de l'Indemnité	Arrêtés fixant les montants
--	---	-------------------------	-----------------------------

CATEGORIE A

Attachés	Directeur de Préfecture	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)	Arrêté du 03/06/2015 Arrêté du 17/12/2015
		RIFSEEP	En attente de parution de l'arrêté
Ingénieurs territoriaux	Ingénieurs de travaux publics de l'Etat	Prime de Service et de Rendement	Décret 2009-1558 du 15 décembre 2009 Arrêté du 15 décembre 2009
		Indemnité Spécifique de Service	Décret 2003-799 du 25 août 2003 modifié Arrêté du 25 août 2003 modifié
		RIFSEEP	En attente de la parution de l'arrêté
		Indemnité scientifique	Arrêté du 26/12/2000
Conservateurs territoriaux du patrimoine	Conservateurs du patrimoine	Indemnité de sujétions spéciales des personnels de la conservation du patrimoine	Arrêté du 26/12/2000
		RIFSEEP	En attente de la parution de l'arrêté
		Indemnité spéciale allouée aux conservateurs de bibliothèques	Arrêté du 06/07/2000
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	Conservateurs des bibliothèques	RIFSEEP	En attente de la parution de l'arrêté
		Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	Arrêté du 14/01/2002
		Prime de Technicité Forfaitaire	Arrêté du 30/04/2012
		RIFSEEP	En attente de la parution de l'arrêté
		Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	Arrêté du 14/01/2002
Bibliothécaires territoriaux	Bibliothécaires	Prime de Technicité Forfaitaire	Arrêté du 30/04/2012
		RIFSEEP	En attente de la parution de l'arrêté
		Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	Arrêté du 14/01/2002
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	Professeurs certifiés	RIFSEEP	Exclu du RIFSEEP avant examen avant le 31/12/2019
		Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	Arrêté du 15/01/1993

ANNEXE 2 A LA DELIBERATION PORTANT REFORME DU REGIME INDEMNITAIRE

Fonction publique territoriale Cadres d'emplois et grades concernés	Fonction publique d'Etat Corps et grades équivalents	Intitulé de l'Indemnité	Arrêtés fixant les montants
		Heures supplémentaires d'enseignement	Décret 50-1253 du 06/10/1950 Décret 2005-1036 du 26/08/2005
		Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires	Arrêté des 26/05/2003 25/02/2002 14/01/2002
CATEGORIE B			
Rédacteurs territoriaux	Secrétaire administratif de l'intérieur et de l'outre-mer	RIFSEEP	Arrêté du 19/03/2015 Arrêté du 17/12/2015
Techniciens territoriaux	Techniciens supérieurs de développement durable	RIFSEEP	En attente de la parution de l'arrêté
		PSR	Décret 2009-1558 du 15 décembre 2009
		ISS	Arrêté du 15 décembre 2009 Décret 2003-799 du 25 aout 2003 modifié Arrêté du 25 aout 2003 modifié
Assistant territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Bibliothécaires adjoints spécialisés	RIFSEEP	En attente de la parution de l'arrêté
		Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	Arrêté du 14/01/2002
		Prime de Technicité Forfaitaire	Arrêté du 30/04/2012
		Indemnité d'Administration et de technicité	Arrêté du 14/01/2002
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	Professeurs certifiés	RIFSEEP	Exclu du RIFSEEP avant examen avant le 31/12/2019

ANNEXE 2 A LA DELIBERATION PORTANT REFORME DU REGIME INDEMNITAIRE

Fonction publique territoriale Cadres d'emplois et grades concernés	Fonction publique d'Etat Corps et grades équivalents	Intitulé de l'Indemnité	Arrêts fixant les montants
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer	RIFSEEP	Arrêté du 19/03/2015 Arrêté du 17/12/2015
Animateur Territoriaux	Secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer	RIFSEEP	Arrêté du 9/03/2015
Chef de service de police municipale		Indemnité spéciale de fonctions	Décret 97-702 du 31/05/1997 Décret 2000-45 du 20/01/2000 Décret 2006-1397 du 17/11/2006
		Indemnité d'Administration et de Technicité	Arrêté du 14/01/2002
CATEGORIE C			
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer	RIFSEEP	Arrêté du 20/05/2014 Arrêté du 18/12/2015
Agents de maîtrise territoriaux	Adjoints techniques du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer	RIFSEEP	Arrêté du 28/04/2015

ANNEXE 2 A LA DELIBERATION PORTANT REFORME DU REGIME INDEMNITAIRE

Fonction publique territoriale Cadres d'emplois et grades concernés	Fonction publique d'Etat Corps et grades équivalents	Intitulé de l'Indemnité	Arrêts fixant les montants
Adjoint technique territoriaux	Adjoint techniques du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer	RIFSEEP	Arrêté du 28/04/2015
Adjoint du patrimoine			
Opérateur des APS		RIFSEEP	Arrêté du 20/05/2014 Arrêté du 18/12/2015
Adjoint d'animation		RIFSEEP	Arrêté du 20/05/2014 Arrêté du 18/12/2015
Agent de Police Municipale		Indemnité spéciale de fonctions	Décret 97-702 du 31/05/1997
			Décret 2000-45 du 20/01/2000
			Décret 2006-1397 du 17/11/2006
			Arrêté du 14/01/2002
Garde Champêtre		Indemnité d'Administration et de Technicité	Décret 97-702 du 31/05/1997
			Décret 2000-45 du 20/01/2000
			Décret 2006-1397 du 17/11/2006
		Indemnité d'Administration et de Technicité	Arrêté du 14/01/2002
CATEGORIE B et C			
		IHTS	Décret 2002-60 du 14/01/2002