



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE D'AIX
EN PROVENCE N° DL.2018-365**

Séance publique du

28 septembre 2018

**Présidence de Maryse JOISSAINS MASINI
Maire d'Aix-en-Provence Vice-Président de la
Métropole Aix-Marseille-Provence Président du
Conseil de Territoire du Pays d'aix**

Accusé de réception en préfecture
Identifiant : 013-211300017-20180928- lmc1140295-DE-1-1
Date de signature : 02/10/2018
Date de réception : mardi 2 octobre 2018
 <p>POUR CERTIFICATION DU CARACTERE EXECUTOIRE: - ACTE SIGNED ✓ - COMPTE RENDU AFFICHE ✓ - ACTE TRANSMIS POUR EXERCICE DU CONTROLE DE LEGALITE ✓</p>

**OBJET : NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS TITULAIRES, STAGIAIRES ET
CONTRACTUELS DE LA VILLE D'AIX EN PROVENCE - RIFSEEP**

Le 28 septembre 2018 à 10h30, le Conseil Municipal de la Commune d'Aix-en-Provence s'est réuni en session Ordinaire dans la salle de ses délibérations, à l'Hôtel-de-Ville, sur la convocation qui lui a été adressée par Mme Maryse JOISSAINS-MASINI, Maire, le 21/09/2018, conformément aux articles L 2121-10 et L 2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Etaient Présents :

Monsieur Jacques AGOPIAN, Monsieur Ravi ANDRE, Madame Dominique AUGÉY, Monsieur Edouard BALDO, Madame Charlotte BENON, Madame Odile BONTHOUX, Madame Patricia BORRICAND, Monsieur Jacques BOUDON, Monsieur Jean BOULHOL, Monsieur Jean-Pierre BOUVET, Monsieur Raoul BOYER, Monsieur Gérard BRAMOULLÉ, Madame Danièle BRUNET, Monsieur Lucien-Alexandre CASTRONOVO, Eric CHEVALIER, Madame Noelle CICCOLINI-JOUFFRET, Madame Charlotte DE BUSSCHERE, Monsieur Philippe DE SAINTDO, Monsieur Gerard DELOCHE, Madame Brigitte DEVESA, Madame Sylvaine DI CARO, Monsieur Laurent DILLINGER, Monsieur Alexandre GALLESE, Monsieur Hervé GUERRERA, Madame Souad HAMMAL, Madame Muriel HERNANDEZ, Madame Sophie JOISSAINS, Madame Maryse JOISSAINS MASINI, Madame Gælle LENFANT, Monsieur Claude MAINA, Madame Reine MERGER, Mme Arlette OLLIVIER, Monsieur Stéphane PAOLI, Monsieur Jean-Marc PERRIN, Madame Liliane PIERRON, Monsieur Jean-Jacques POLITANO, Monsieur Christian ROLANDO, Madame Catherine ROUVIER, Madame Danielle SANTAMARIA, Madame Marie-Pierre SICARD - DESNUELLE, Monsieur Jules SUSINI, Monsieur Francis TAULAN, Madame Françoise TERME, Monsieur Michael ZAZOUN, Madame Karima ZERKANI-RAYNAL.

Excusés avec pouvoir donné conformément aux dispositions de l'article L 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales:

Madame Abbassia BACHI à Mme Arlette OLLIVIER, Monsieur Moussa BENKACI à Madame Sophie JOISSAINS, Monsieur Maurice CHAZEAU à Monsieur Stéphane PAOLI, Monsieur Sylvain DIJON à Madame Dominique AUGÉY, Madame Irène MALAUZAT à Monsieur Philippe DE SAINTDO.

Excusés sans pouvoir :

Monsieur Gilles DONATINI, Madame Michele EINAUDI, Madame Coralie JAUSSAUD, Madame Catherine SILVESTRE, Madame Josyane SOLARI.

Secrétaire : Jean Boulhol

Madame Maryse JOISSAINS MASINI donne lecture du rapport ci-joint.



D.G.A.S Ressources Humaines et
Services aux Publics
Direction Carrières et Rémunérations

RAPPORT POUR
LE CONSEIL MUNICIPAL
DU 28 SEPTEMBRE 2018

Nomenclature : 4.1

Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

RAPPORTEUR : Madame Maryse JOISSAINS MASINI

Politique Publique : 01-GESTION DES RESSOURCES ET MOYENS

OBJET : NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS TITULAIRES, STAGIAIRES ET CONTRACTUELS DE LA VILLE D'AIX EN PROVENCE - RIFSEEP- Décision du Conseil

Mes chers Collègues,

La Ville D'Aix en Provence dans le cadre des recommandations de la Chambre Régionale des Comptes présentées lors du Conseil Municipal du 22 Juillet 2017 souhaite se mettre en conformité avec la recommandation suivante (numéro 10): « rationaliser le régime indemnitaire des agents municipaux en adoptant une nouvelle délibération consolidant l'ensemble des décisions antérieurement prises en matière de primes » et également moderniser son régime indemnitaire actuel délibéré en 2004. Celui-ci a évolué en 2011 pour les agents de catégorie C occupant des postes à fortes contraintes avec des indemnités liées aux sujétions : travail de nuit, au bruit, avec des cycles de travail en rotation et des amplitudes journalières fortes (...).

Cette modernisation du régime indemnitaire vise principalement cinq objectifs :

- Maintenir l'attractivité de la Ville d'Aix en Provence en permettant une rémunération se rapprochant des régimes indemnitaires des autres collectivités proches géographiquement et de taille équivalente, en permettant notamment pour les agents de catégorie B et les métiers en tension en terme de recrutement de bénéficier d'une revalorisation salariale.
- Valoriser les métiers et les responsabilités des postes occupés avec l'établissement d'un niveau de primes prenant en compte :
 - ✓ l'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception de chaque emploi

- ✓ la technicité, l'expertise, la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - ✓ les parcours professionnels en favorisant les aires de mobilité.
 - ✓ les sujétions particulières et leur degré d'exposition
- Rapprocher progressivement l'équité entre filières à poste équivalent
 - Maintenir un niveau de rémunération pour les agents de catégorie C prenant en compte les contraintes d'exercice de certains métiers et permettant aujourd'hui de bénéficier d'une rémunération attractive.
 - Instaurer un complément indemnitaire annuel basé sur la manière de servir et sur la présence effective sur le poste de travail.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération versé à un agent en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève.

Ainsi, l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que « les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ».

Le régime indemnitaire s'inscrit donc dans le respect des principes suivants :

- **Légalité** : aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux agents territoriaux en l'absence d'un texte réglementaire l'instituant expressément, l'organe délibérant ne dispose pas du pouvoir normatif en ce domaine.
- **Parité** : ce principe découle de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui dispose que « l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat » : le régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui des agents de l'Etat à fonctions équivalentes. Il revient à l'organe délibérant de fixer la nature et les conditions d'attribution applicables aux agents de la collectivité. L'autorité territoriale fixe par arrêté, le montant individuel attribué à chaque agent sur le fondement de la délibération mettant en place un nouveau régime indemnitaire.
- **Exception** : les avantages acquis : L'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 permet le maintien des avantages acquis ayant le caractère de complément de rémunération, lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi. Ainsi les éléments fixes du régime indemnitaire dès lors qu'ils ne dépassent pas les montants des services de l'Etat par principe de parité peuvent être maintenus au moyen d'une indemnité compensatrice établie à titre individuel par arrêté de l'autorité territoriale.
- **Egalité** : il convient d'appliquer les mêmes règles aux agents placés dans une situation équivalente. Ainsi, une démarche de cotation des postes a permis d'identifier à partir des fiches de poste existantes et du référentiel des métiers, la cotation de régime indemnitaire de chaque emploi. De plus, la rémunération globale des agents contractuels veillera à s'adosser à celle des agents titulaires de grades correspondant au niveau de compétences et d'expériences recherchés.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 institue pour les fonctionnaires d'Etat un nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP a pour objectif de simplifier et d'intégrer l'ensemble des primes et indemnités au sein de la Fonction Publique. Il vient renforcer la cohérence et redonner du sens à la rémunération indemnitaire en valorisant l'exercice des fonctions, en reconnaissant la variété des parcours professionnels, tout en assurant des conditions de modulation par emploi et en favorisant les mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions.

Le nouveau régime indemnitaire est désormais composé :

- ✓ de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) dont le montant dépend du niveau de cotation de l'emploi
- ✓ du complément indemnitaire annuel (CIA) qui est lié à la manière de servir de l'agent et à la présence effective de l'agent au travail déterminant l'engagement professionnel
- ✓ d'une indemnité compensatrice dégressive, versée à titre individuel, et permettant un maintien du régime indemnitaire antérieur, s'il est plus élevé, établie au titre de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la Fonction Publique Territoriale et de l'article 6 du décret 2014-513 du 20 mai 2014 précité.

Comme le prévoit l'article 3 du décret du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP, un réexamen de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise est prévu au moins tous les 4 ans. Pour se faire, un bilan du dispositif du régime indemnitaire sera établi en Comité Technique, notamment à partir de la cotation des postes et des versements des montants de régime indemnitaire. En effet, aucune revalorisation des montants ne pourra être effectuée sans prendre en compte la situation financière de la collectivité notamment au regard d'une contractualisation du pacte financier Etat/Ville d'Aix en Provence, du parcours professionnel carrières rémunérations (PPCR jusqu'en 2023), de l'évolution éventuelle du taux de l'indice majoré de la Fonction Publique et de l'évolution du pouvoir d'achat.

PÉRIMÈTRE DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE

A. LES BÉNÉFICIAIRES

Le présent dispositif (versement de l'IFSE et du CIA) s'applique, à compter du 1^{er} octobre 2018 :

- ✓ aux agents titulaires et stagiaires
- ✓ aux agents contractuels de droit public lorsqu'ils bénéficient d'un contrat CDI ou CDD en application des articles 3-2, 3-3, 3-4, 3-5, 38 (travailleurs handicapés), 47 (contractuels sur emploi fonctionnel), 110 (collaborateurs de cabinet) de la loi du 26 janvier 1984 relative au statut de la Fonction Publique Territoriale

Sont exclus de ce dispositif :

- ✓ les agents contractuels recrutés en application de l'article 3 alinéa 2 (saisonnier) de la loi du 26 janvier 1984 et les contrats de droit privé (contrats aidés et apprenti).
- ✓ les agents contractuels recrutés en application de l'article 3 alinéa 1 (accroissement temporaire d'activité), de l'article 110-1 (les collaborateurs de groupes d'élus). Toutefois selon le niveau de diplôme et/ou d'expérience professionnelle détenus, une part emploi ou fonction pourra leur être versée au prorata de leur temps de travail.

- ✓ les agents contractuels de droit public liés par contrat CDD en application de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 relative au statut de la Fonction Publique Territoriale. Toutefois, ils pourront bénéficier au prorata de leur temps de travail soit de la part emploi (fonction occupée), soit de la part fonction (sujétions) selon le poste de travail sur lequel l'agent est recruté pour remplacer un agent absent.

B. CHAMP D'APPLICATION EN FONCTION DES DÉCRETS PAR CADRES D'EMPLOIS

La mise en œuvre du RIFSEEP s'effectue selon le cadre réglementaire défini et compte tenu des arrêtés ministériels d'application. L'arrêté du 27 décembre 2016 sur le calendrier de mise en œuvre du RIFSEEP prévoit quatre cas :

- Les décrets parus pour lesquels les modalités de versement de l'IFSE (indemnité de fonction, sujétions et d'expertise) et du CIA (Complément Indemnitaires Annuel)
- Les décrets en attente de parution : pour les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP le dispositif du nouveau régime indemnitaire s'appliquera dans la limite des plafonds maximaux de référence qui restent ceux liés au régime indemnitaire des personnels de l'Etat dans l'attente de la transposition ; dès que les décrets seront parus, les nouveaux plafonds réglementaires se substitueront selon la même logique que celle appliquée pour les décrets sus visés.
- Les cadres d'emplois exclus du RIFSEEP avec un réexamen prévu par le Gouvernement avant le 31/12/2019 : les montants du nouveau régime indemnitaire sont fixés en référence à la délibération 2004-0811 du 19 juillet 2004 modifiée par la délibération 2005-0051 du 31 janvier 2005 et transposés dans la délibération de ce jour.
- La filière police municipale par absence de cadre juridique de référence est exclue du dispositif du RIFSEEP. Le régime indemnitaire des délibérations 2004-0811 du 19 juillet 2004 et 2008-0072 du 19 février 2007 demeure applicable et est transposé à l'identique dans la délibération de ce jour.

L'annexe 1 récapitule ces différents cas d'application et les montants des plafonds afférents.

C. RÉGIME D'EXCLUSIVITÉ DES PRIMES VERSÉES DANS LE CADRE DU RIFSEEP

L'article 5 du décret du 20 mai 2014 dispose que « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes ou indemnités de même nature à l'exception de celles énumérées par arrêté* »

Ainsi, l'IFSE est donc exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Devront notamment être intégrées à l'IFSE :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- la prime de service et de rendement (PSR)
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- l'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP)
- l'indemnité de représentation des emplois fonctionnels
- la prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information (prime de fonction informatique)
- l'indemnité allouée aux régisseurs d'avance et de recettes
- les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

Cependant, des dérogations sont prévues par un arrêté ministériel du 27 août 2015 qui vise ainsi la possibilité de cumul de certaines indemnités avec l'IFSE. De plus, les primes spécifiques à la fonction publique territoriale, non concernées par le principe de parité, ainsi que certains éléments de rémunération ou d'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées ne sauraient être impactées par le nouveau dispositif.

Il s'agit notamment :

- des indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 : Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) prévues par le décret 2002-60 du 14 janvier 2002,
- des indemnités d'astreintes, indemnités de permanence, indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret 61-467 du 10 juin 1961), indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- de l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité de changement de résidence
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées : formateurs internes, frais de mission et de déplacement.
- des dispositifs compensant les pertes de pouvoirs d'achat : indemnité compensatrice hausse CSG et indemnité dégressive Csg/Rds, la Garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)
- les avantages acquis maintenus au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 figurant dans les délibérations 97-0453 du 30 avril 1997 et 2007-1291 du 17 décembre 2007
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (décret 88-631 du 6 mai 1988)

COMPOSITION DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE

Trois éléments constituent le régime indemnitaire des agents de la Ville:

- Un régime indemnitaire socle : une prime d'IFSE, indemnité de fonction, sujétions et d'expertise – A
- Un régime indemnitaire transitoire de maintien de rémunération - B
- Un complément Indemnitaire Annuel lié à l'engagement professionnel de l'agent – C

Le cumul de ces trois primes ne pourra pas dépasser pour chaque agent les limites des maxima autorisés par la réglementation. Toutefois, la collectivité se réserve la possibilité de redéfinir la répartition entre les plafonds de l'IFSE et du CIA dans la limite du plafond global des deux parts définies pour le corps équivalent de la FPE.

A- LE RÉGIME INDEMNITAIRE SOCLE - IFSE

L'IFSE est constituée de deux parts :

- Une part fixe (La PSE – Prime Statut Emploi) déterminée par la nature de l'emploi occupé parmi les 11 groupes d'emploi créés et par le niveau de responsabilité établi au

regard du statut particulier de chaque cadre d'emplois, dont le grade détenu donne vocation à occuper un ensemble d'emplois. Deux groupes d'emploi de direction (DGST Adjoint et Emplois Fonctionnels) s'ajoutent à ces 11 niveaux.

- Une part variable, considérée comme un complément à la PSE – Prime Statut Emploi, liée à des sujétions particulières, à des responsabilités spécifiques confiées, à une expertise ou une habilitation nécessaire et / ou à des risques identifiés sur les postes de travail de certains agents. Elle sera identifiée comme une Part Sujétions.

A.1 – La Prime Statut Emploi

Elle est constituée du cumul des primes issues d'un groupe d'emploi et d'un groupe de responsabilité.

1. La cotation des postes en groupes d'emploi

Pour déterminer le socle indemnitaire alloué à chacun, les emplois occupés par les agents sont répartis dans des groupes au regard de critères professionnels précisés dans le décret 2014-513 du 20/05/2014 à l'article 2 :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de l'emploi
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au sein de son environnement professionnel

La revue de tous les emplois a permis d'aboutir à une cotation des postes au sein de 11 groupes d'emplois dont les principes de rattachement sont définis dans le Tableau de synthèse des critères de cotation (Annexe 2). Les modifications issues de ce travail de cotation feront l'objet d'une mise à jour des fiches de poste des agents concernés et des libellés d'emploi dans le SIRH afin d'attribuer le groupe d'emploi correspondant au poste occupé par l'agent. Les rencontres et harmonisations avec les Directeurs Généraux Adjointes, les chefs de départements et les directeurs conduisent à un classement objectif, équitable et harmonisé de ces emplois.

La constitution des montants a été élaborée à partir des montants de régime indemnitaire préexistants afin que la majorité des agents aient une transposition de leur régime indemnitaire sans indemnité de maintien et une revalorisation liée à la cotation des emplois. Celle-ci correspond à une évaluation hiérarchique des postes en termes de responsabilité, de technicité et de sujétions.

Ainsi le montant de la part emploi est proportionnellement plus important en montant pour les postes à encadrement, à l'inverse la proportionnalité du montant de la part statut est plus importante pour les agents d'exécution.

Groupe Emploi		Part Fixe Brute Mensuelle Groupe Emploi	Catégories éligibles
EOP.2	Exécution Opérationnelle Polyvalente	55 €	C
EOS.1	Exécution Opérationnelle Spécialisée	70 €	C
GP.2	Gestionnaire Polyvalent / Réalisation Opérationnelle Technique	90 €	B / C
GM.1	Gestionnaire Métier / Management de proximité	130 €	B / C
IES.2	Emploi Intermédiaire Spécialisé	225 €	A / B / C
IEE.1	Encadrement Intermédiaire / Expert	305 €	A / B / C
PCM.2	Cadre Pilotage Opérationnel / Chargé de mission	420 €	A / B
PCS.1	Cadre Pilotage Opérationnel / Chef de service	450 €	A / B
SCT.3	Cadre Supérieur Expertise Technique / Conseiller	560 €	A

	Technique		
SDI.2	Management Supérieur Expertise Technique / Directeur	760 €	A
SDP.2	Management Supérieur Expertise Technique & Stratégique / Chef de Département	1 200 €	A

2. Les niveaux de responsabilité

Afin de tendre vers une équité inter-filière, le regroupement par niveau de responsabilité a été établi au regard du statut particulier de chaque cadre d'emplois, dont le grade détenu donne vocation à occuper un ensemble d'emplois. La liste du regroupement statutaire de C1 à A5 figure dans le Tableau de regroupement statutaire fourni en [Annexe 3](#).

		Montant Brut Mensuel de la part fixe – Régime Indemnitaire de regroupement statutaire		
		Plafonds par Filières		
		Administrative, Animation, Sociale, Médico-Sociale, Sportive	Culturelle	Technique
Regroupement Statutaire				
Catégorie C	C1	210 €	125 €	125 €
	C2	235 €	150 €	150 €
	C3	250 €	250 €	250 €
Catégorie B	B1	285 €	285 €	285 €
	B2	295 €	295 €	295 €
	B3	315 €	315 €	315 €
Catégorie A	ASE	315 €	315 €	315 €
	A1	345 €	345 €	511 €
	A2	425 €	425 €	907 €
	A3	430 €	430 €	910 €
	A4	920 €	920 €	920 €
	A5	950 €	950 €	950 €

Compte tenu des éléments budgétaires de 2018, 2019 et 2020 l'atteinte de ces plafonds se déroulera de manière pluriannuelle selon les modalités suivantes, en limitant les augmentations perçues par les agents sur la part Statut de la PSE à : 50 € par agent en 2018, 50 € par agent en 2019 à la date anniversaire de la mise en œuvre du dispositif (1^{er} octobre) et solde de l'augmentation sur l'année 2020 à la date anniversaire de mise en œuvre du dispositif (1^{er} octobre). Cela permet à la Ville d'Aix-en-Provence de répartir sur 3 années le budget prévisionnel de la mise en place de la prime Emploi Statut qui s'établit à 900 000 €. Pour les agents transférés à la Métropole, les arrêtés individuels préciseront les montants de 2018, 2019 et 2020 ainsi que leur date d'application.

A.2 – La part Complémentaire Variable liée aux fonctions spécifiques et sujétions particulières de l'emploi

Au sein d'un même groupe d'emploi, des fonctions ou sujétions particulières sont exercées par certains agents, parfois en activité complémentaire de leurs activités principales, de manière temporaire ou permanente. Déterminée au regard de leur effectivité, il peut s'agir des fonctions ou sujétions liées :

- A une pénibilité renforcée sur certains emplois sur tout ou partie de l'activité réalisée

- A une technicité spécifique nécessaire à l'exercice d'une partie du poste de travail quel que soit le groupe d'emploi d'appartenance
- A un rôle particulier attribué à un agent dans le cadre de son emploi qui nécessite une disponibilité, une technicité et/ou une capacité à suppléer la hiérarchie au quotidien

Ces indemnités sont versées mensuellement à terme échu, calculées sur l'effectivité de la sujétion et feront l'objet d'un arrêté individuel d'attribution. Lors de la construction du régime indemnitaire, certains métiers ont été reconnus sur des groupes d'emploi réévalués qui ont permis d'intégrer tout ou partie de l'indemnité de sujétion dans la Prime Emploi Statut mensuelle. Au même titre que celle-ci, la part complémentaire variable sera elle aussi calculée en maintenant le principe d'équité inter-filière. En [Annexe 4](#) figure une liste de ces indemnités variables.

A-3 Les modalités de versement de la Prime Statut Emploi

Le montant brut de la Prime Statut Emploi attribué à l'agent sera constitué du cumul du régime indemnitaire attribué au groupe d'emploi auquel le poste de travail de l'agent est rattaché et du montant en vigueur de la prime du groupe statutaire auquel l'agent appartient.

Les montants afférents à cette prime feront l'objet d'un arrêté individuel émanant de l'Autorité Territoriale.

Cette prime sera versée de manière mensuelle suivant les règles de versement du traitement, proratisé en fonction du temps de travail de l'agent selon qu'il exerce ses fonctions à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.

A-4 Le régime indemnitaire des Emplois de DGST Adjoint

Les DGST Adjoints ou équivalent bénéficient d'une part statut liée à leur grade d'appartenance, à laquelle sera ajoutée une part emploi fixée par arrêté individuel de l'autorité territoriale à concurrence du respect de 90% du plafond des montants de régime indemnitaire du grade détenu par l'agent et avec un objectif de parité inter-filières. Le montant tient compte de la durée d'exercice effectif de fonctions sur un emploi selon un rythme d'évolution de 5 ans d'expérience sur l'emploi.

A-5 Le régime indemnitaire des Emplois Fonctionnels de Direction générale

Les emplois fonctionnels bénéficient d'une indemnité de fonction de sujétions et d'expertise (IFSE) fixée par arrêté individuel de l'autorité territoriale à concurrence du respect de 90% du plafond des montants de régime indemnitaire du grade détenu par l'agent et avec un objectif de parité inter-filières. Le montant tient compte de la durée d'exercice effectif de fonctions sur un emploi fonctionnel selon un rythme d'évolution de 5 ans de détachement, de contrat sur un emploi fonctionnel ou équivalent.

B - LE RÉGIME INDEMNITAIRE TRANSITOIRE DE MAINTIEN DE RÉMUNÉRATION

L'indemnité de maintien de rémunération (IMR)

Le régime indemnitaire complémentaire est attribué à titre individuel. Compte tenu de l'article 6 du décret du 20 mai 2014, le régime indemnitaire est conservé jusqu'au prochain changement de groupe d'emploi.

S'il est essentiel que le pouvoir d'achat individuel soit maintenu, il reste d'intérêt général tant en terme d'équité que de source de démotivation de réduire progressivement les inégalités

salariales entre agents qui ont des niveaux de grades, de responsabilités ou de contraintes de travail identiques.

Si l'application de la présente délibération a pour effet de diminuer le montant du régime indemnitaire que percevait précédemment l'agent, cette perte sera compensée à due concurrence par une indemnité de maintien de rémunération (IMR). Son montant sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Le montant du régime indemnitaire antérieur s'entend des éléments permanents de régime indemnitaire : régime indemnitaire de grade et de fonction et indemnités diverses dont le motif est pérenne et justifié.

Cette indemnité est dégressive c'est-à-dire qu'elle diminuera à chaque augmentation de la rémunération brute (hors SFT et NBI) du bénéficiaire (changement de grade, promotion interne, avancement d'échelon, attribution d'une nouvelle indemnité...) jusqu'à ce que son déroulement de carrière lui permette d'atteindre la rémunération brute perçue antérieurement. Pour les agents dont l'évolution indiciaire est inférieure ou égale à 10 points majorés et pour lesquels l'indemnité de maintien de rémunération est supérieure ou égale à 5 points majorés, l'indemnité dégressive sera calculée sur 50% du gain salarial.

L'indemnité de maintien de rémunération fait l'objet d'un réexamen lors d'un changement de fonction.

L'indemnité de maintien de rémunération lors d'un changement de fonction (IMR-Mobilité)

Cette Indemnité de maintien de rémunération de mobilité dégressive s'appliquera aux agents qui dans le cadre d'un changement d'emploi voient le montant de leur Prime Emploi Statut diminuer par rapport au montant de leur régime indemnitaire antérieur.

Dans le cas d'un reclassement médical, les agents détachés pour raison de santé pourront bénéficier de cette indemnité de maintien dégressive dès lors que le régime indemnitaire perçu dans sa filière d'origine serait supérieur à la Prime Statut Emploi versée dans la filière d'accueil.

Dans le cadre des mobilités internes, cette indemnité de maintien de rémunération pour mobilité s'appliquera dans le cas où la mobilité de l'agent est réalisée dans l'intérêt de la collectivité sous réserve que les critères suivants soient remplis : vacance de l'offre infructueuse, métier en tension et compétence rare en interne, priorité de politique publique validée par la Direction Générale. L'engagement de l'agent en matière de formation et d'adaptation à ses nouvelles fonctions dans la durée constituera aussi un critère d'attribution de cette indemnité de maintien de rémunération.

Le montant du régime antérieur s'entend des éléments permanents du régime indemnitaire, c'est-à-dire de la Prime Statut Emploi attribuée à l'emploi d'origine.

La dégressivité s'établira sur 3 ans par diminution chaque année d'un tiers du montant de l'écart de régime indemnitaire constaté à la date de la prise de poste effective de l'agent.

C - LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

Le décret du 20 mai 2014 relatif à la création du RIFSEEP prévoit en son article 4 la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel en une ou deux fractions, en fonction de la reconnaissance de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

Les critères retenus pour le versement du CIA à la ville d'Aix en Provence s'établissent comme suit.

C-1 Agents éligibles au Complément Indemnitaire Annuel

Les bénéficiaires de l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise se verront aussi verser un complément indemnitaire annuel dans les conditions suivantes.

Pour les agents éligibles entrés en cours d'année, ils doivent avoir travaillé au sein de la collectivité au moins 8 mois pleins et être présents au 31/12 de l'année de calcul des droits d'ouverture du CIA.

Pour les agents éligibles dont le départ s'est fait en cours d'année, le CIA sera calculé au prorata des mois effectués dans l'année de sortie.

Seuls les agents dont la valeur professionnelle est satisfaisante pourront percevoir le CIA : les agents pour lesquels un avis négatif motivé sera formulé par écrit par la voie hiérarchique et après harmonisation de la Direction Générale et décision de l'Autorité Territoriale, ne pourront pas percevoir de CIA.

C-2 Agents de catégories A, B et C

Le versement sera lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel de l'agent, sur la base de la présence effective de l'agent au travail ; il sera versé chaque année en février de l'année n+1 (février 2019 pour la première année de mise en œuvre) et le montant s'élèvera à 200 € brut par an par agent si l'agent éligible remplit les conditions suivantes :

- 100% du montant du CIA sera attribué aux agents ne cumulant pas plus de 10 jours d'absences entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année.
- 50% du CIA sera attribué aux agents ayant entre 11 jours et 20 jours d'absences entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année
- Au-delà du 21^{ème} jour d'absence entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année, l'agent ne percevra pas de CIA

Les jours d'absences s'entendent en jours calendaires et regroupent tous les motifs d'absence à l'exception du congé maternité (et du congé pathologique lié à la maternité, le cas échéant) et des autorisations exceptionnelles d'absences figurant au règlement intérieur du temps de travail.

Le CIA est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel et à temps non complet. Il ne pourra pas être versé aux agents mis à disposition auprès de la ville d'Aix en Provence ni aux agents non titulaires non permanents.

Le montant du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Il a été dédié au CIA pour l'année 2019 une enveloppe de 460 000 € : à l'issue de l'attribution des 200 € par agent éligible au dispositif selon les critères énoncés ci-dessus, la différence entre l'enveloppe allouée et le montant total versé aux agents fera l'objet le cas échéant d'un versement complémentaire de CIA aux agents ayant bénéficié de 100% du CIA initial.

C-3 Agents appartenant aux groupes d'emploi au-dessus de celui de Cadre de Pilotage Opérationnel

Le versement sera lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel dont aura fait preuve le cadre concerné.

L'appréciation de l'exercice des missions se fera par l'Autorité territoriale sur proposition du Directeur Général des Services et de la Direction Générale au regard cumulatif de l'ensemble des critères suivants ainsi que de la présence effective au travail:

- des actions à visée d'optimisation des moyens humains, budgétaires et techniques

- de la mise en œuvre d'actions innovantes pour le service public.
- de projet(s) structurant(s) pour la collectivité.
- de la disponibilité horaire particulière de l'année considérée

Un versement d'un plafond maximum de 1000 euros brut par an et par agent à 100% du CIA sera effectif selon les critères présentés ci-dessus en fonction de la manière de servir et des objectifs atteints.

Une enveloppe de 15 000 € sera dédiée à ce Complément Indemnitaires Annuel au titre de 2018 et concerne 46 agents au moment de la présente délibération.

Les agents ne percevant aucun montant de ce Complément Indemnitaires Annuel pourront bénéficier du régime de droit commun tel que présenté au paragraphe précédent (C-2). Les deux parts de CIA (C-2 et C-3) ne se cumulent pas entre elles.

D – DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

Filière Sécurité

La Filière Sécurité est exclue du RIFSEEP par absence de textes la prévoyant. La mise en place d'une prime versée mensuellement liée au grade et à la fonction occupée par l'agent est donc maintenue, sur la base des 5 groupes de fonctions identifiés au sein de la Ville lors de la précédente délibération (Directeur, Chef de service, Encadrement Intermédiaire, Technicité Particulière, Métier de référence)

Elle s'appuie sur l'indemnité spéciale de fonctions du décret 2000-45 du 20/01/2000 et l'indemnité d'administration et de technicité du décret 2002-61 du 14/01/2002 modifié le 23/11/2002 (Voir plafond en [annexe 1.4](#))

De plus, après avis du comité technique du 02/07/2015 des indemnités de sujétions ont été créées au regard des contraintes des missions de la Police Municipale. Elles sont versées mensuellement, en fonction de leur effectivité et dans la limite du montant maximal du régime indemnitaire de chaque grade.

Indemnité de sujétion des agents opérationnels de police municipale non encadrant: 8 euros brut par jour travaillé dans la limite du nombre de jours maximum travaillés et 4 euros brut par nuit travaillée dans la limite du nombre de nuits maximum travaillées. Une majoration de 6.06 euros brut par nuit travaillée sera appliquée pour les agents opérationnels Nuit.

Indemnité de sujétion pour les agents opérationnels de police municipale encadrant Nuit: 8.73 euros brut par nuit travaillée.

Autres dispositions

La présente délibération se substitue à toutes les délibérations antérieures à la date du présent conseil municipal et qui sont relatives aux régimes indemnitaires.

Liste des Annexes

Annexe 1 : Liste des décrets en attente de parution / exclus du RIFSEEP avec réexamen par le gouvernement avant le 31/12/2019 / exclus du RIFSEEP et Montant des Plafonds Règlementaires de référence afférents

Annexe 1.1 : Répartition des plafonds règlementaires de référence annuels de l'IFSE et du CIA par Cadres d'Emplois pour les décrets parus au jour de la présente délibération

Annexe 1.2 : Montants des plafonds règlementaires de référence mensuels par grades pour les décrets en attente de parution au jour de la présente délibération

Annexe 1.3 : Montants des plafonds réglementaires de référence mensuels par grades et des montants de régime indemnitaire de grade et de fonction versés pour les agents dont les cadres d'emplois sont exclus du RIFSEEP en attente d'un réexamen par le gouvernement avant le 31/12/2019

Annexe 1.4 : Montants des plafonds réglementaires mensuels par grades et des montants de régime indemnitaire de grade et de fonction versés pour les agents de la filière Sécurité exclue du RIFSEEP

Annexe 2 : Tableau de synthèse des critères de cotation

Annexe 3 : Regroupement Statutaire

Annexe 4 : Liste des indemnités liées aux contraintes des emplois

Annexe 5 : Textes règlementaires

CONSIDERANT l'exposé des éléments précédents

VU l'ensemble des textes règlementaires visés dans l'annexe 5 de la présente délibération

VU les avis du Comité technique en date des 9 et 17 juillet 2018 sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune

Je vous propose, mes Chers Collègues, de bien vouloir :

- **INSTAURER** l'Indemnité de Fonction, Sujétions et d'expertise et le Complément Indemnitaire Annuel dans les conditions indiquées précédemment
- **ADOPTER** le nouveau Régime Indemnitaire de la Ville tel que présenté à compter du 1^{er} octobre 2018
- **PRECISER** que les crédits sont prévus au chapitre 012 dans le cadre du budget primitif de la collectivité voté lors du Conseil Municipal du 12 mars 2018
- **CHARGER** Madame Le Maire de procéder à l'application de la présente délibération

Présents et représentés	: 50
Présents	: 45
Abstentions	: 0
Non participation	: 5
Suffrages Exprimés	: 45
Pour	: 45
Contre	: 0

Ont voté contre

NEANT

Se sont abstenus

NEANT

N'ont pas pris part au vote

Edouard BALDO Lucien-Alexandre CASTRONOVO Charlotte DE BUSSCHERE Hervé
GUERRERA Souad HAMMAL

Le Conseil Municipal a Adopté à l'unanimité
le rapport qui précède.

Ont signé Maryse JOISSAINS MASINI, Maire

Président de séance et les membres du conseil présents :

L'adjoint ou le conseiller municipal délégué,
Reine Merger



1 « Toute décision individuelle peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Marseille, dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Dans ce délai, il peut être présenté un recours gracieux prorogeant le délai de recours contentieux ...»

ANNEXE 1 : Liste des cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP au vote de la délibération

Cadres d'emplois dont les décrets sont en attente de parution :

Pour les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP, les plafonds maximaux de référence pour le versement du nouveau régime indemnitaire mensuel restent ceux liés au régime indemnitaire des personnels de l'Etat, ceci dans l'attente de la transposition.

- Filière Technique :
 - Cadre d'emplois des Ingénieurs en chef territoriaux.
 - Cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux.
 - Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux.
- Filière Médico-Sociale :
 - Cadre d'emplois des Médecins territoriaux.
 - Cadre d'emplois des Psychologues territoriaux.

Cadres d'emplois exclus du RIFSEEP avec un réexamen avant le 31/12/2019 :

- Filière Médico-sociale :
 - Cadre d'emplois des Cadres territoriaux de santé paramédicaux.
 - Cadre d'emplois des Infirmiers territoriaux en soins généraux.
 - Cadre d'emplois des Infirmiers territoriaux.
- Filière Culturelle :
 - Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.
 - Professeurs territoriaux d'enseignement artistique.
 - Assistants territoriaux d'enseignement artistique.
- Filière Sportive :
 - Conseillers territoriaux des A.P.S.

Cadre d'emplois exclu du RIFSEEP :

- Filière Sécurité (Police Municipale) par l'absence de cadre juridique de référence. En effet, aucun grade de référence n'est prévu pour permettre l'application du principe de parité. Le régime indemnitaire est la transposition des montants de référence des délibérations 2004-0811 du 19 juillet 2004 modifiée, de la délibération 2005-0051 du 31/01/2005 et de la délibération 2007-0072 du 19/02/2007.

ANNEXE 1.1 : REPARTITION DES PLAFONDS REGLEMENTAIRES IFSE / CIA
PAR GROUPE DE FONCTIONS

Cadre d'emplois des Administrateurs territoriaux (A4, A5)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Emploi fonctionnel - Emploi DG	49 980 €	8 820 €	58 800 €	49 980 €	8 820 €	58 800 €
Groupe 2 : Management / Cadre supérieur	46 920 €	8 280 €	55 200 €	46 920 €	8 280 €	55 200 €
Groupe 3 : Cadre de pilotage opérationnel	42 330 €	7 470 €	49 800 €	42 330 €	7 470 €	49 800 €

Cadre d'emplois des Conservateurs du patrimoine (A2, A3)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Emploi fonctionnel - Emploi DG	46 920 €	8 280 €	55 200 €	25 810 €	8 280 €	34 090 €
Groupe 2 : Management / Cadre supérieur	40 290 €	7 110 €	47 400 €	22 160 €	7 110 €	29 270 €
Groupe 3 : Cadre de pilotage opérationnel	34 450 €	6 080 €	40 530 €	18 950 €	6 080 €	25 030 €
Groupe 4 : Encadrement / Emploi intermédiaire	31 450 €	5 550 €	37 000 €	17 298 €	5 550 €	22 848 €

Cadre d'emplois des Attachés territoriaux (A1, A2, A3)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Emploi fonctionnel - Emploi DG	36 210 €	6 390 €	42 600 €	22 310 €	6 390 €	28 700 €
Groupe 2 : Management / Cadre supérieur	32 130 €	5 670 €	37 800 €	17 205 €	5 670 €	22 875 €
Groupe 3 : Cadre de pilotage opérationnel	25 500 €	4 500 €	30 000 €	14 320 €	4 500 €	18 820 €
Groupe 4 : Encadrement / Emploi intermédiaire	20 400 €	3 600 €	24 000 €	11 160 €	3 600 €	14 760 €

Cadre d'emplois des Conservateurs de bibliothèques (A2)			
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)		
	Non logé		
	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Cadre de pilotage	34 000 €	6 000 €	40 000 €
Groupe 2 : Encadrement / Emploi intermédiaire	31 450 €	5 550 €	37 000 €
Groupe 3 : Gestionnaire	29 750 €	5 250 €	35 000 €

L'arrêté ne fixe pas de montants minorés du plafond annuel de l'IFSE pour les agents logés

Cadre d'emplois des Bibliothécaires territoriaux / Attachés de conservation du patrimoine (A1, A2)			
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)		
	Non logé		
	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Cadre de pilotage	29 750 €	5 250 €	35 000 €
Groupe 2 : Encadrement / Emploi intermédiaire	27 200 €	4 800 €	32 000 €

L'arrêté ne fixe pas de montants minorés du plafond annuel de l'IFSE pour les agents logés

Cadre d'emplois des Conseillers socio-éducatifs territoriaux (A1, A2)			
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)		
	Non logé		
	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Cadre de pilotage	19 480 €	3 440 €	22 920 €
Groupe 2 : Encadrement / Emploi intermédiaire	15 300 €	2 700 €	18 000 €

L'arrêté ne fixe pas de montants minorés du plafond annuel de l'IFSE pour les agents logés

Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (B1, B2, B3)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Cadre de pilotage	17 480 €	2 380 €	19 860 €	8 030 €	2 380 €	10 410 €
Groupe 2 : Encadrement / Emploi intermédiaire	16 015 €	2 185 €	18 200 €	7 220 €	2 185 €	9 405 €
Groupe 3 : Gestionnaire	14 650 €	1 995 €	16 645 €	6 670 €	1 995 €	8 665 €

Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (B1, B2, B3)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Cadre de pilotage	17 480 €	2 380 €	19 860 €	8 030 €	2 380 €	10 410 €
Groupe 2 : Encadrement / Emploi intermédiaire	16 015 €	2 185 €	18 200 €	7 220 €	2 185 €	9 405 €
Groupe 3 : Gestionnaire	14 650 €	1 995 €	16 645 €	6 670 €	1 995 €	8 665 €

Cadre d'emplois des animateurs territoriaux (B1, B2, B3)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Cadre de pilotage	17 480 €	2 380 €	19 860 €	8 030 €	2 380 €	10 410 €
Groupe 2 : Encadrement / Emploi intermédiaire	16 015 €	2 185 €	18 200 €	7 220 €	2 185 €	9 405 €
Groupe 3 : Gestionnaire	14 650 €	1 995 €	16 645 €	6 670 €	1 995 €	8 665 €

Cadre d'emplois des Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B1, B2, B3)			
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)		
	Non logé		
	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Encadrement / Emploi intermédiaire et Cadre de pilotage opérationnel	16 720 €	2 280 €	19 000 €
Groupe 2 : Gestionnaire	14 960 €	2 040 €	17 000 €

L'arrêté ne fixe pas de montants minorés du plafond annuel de l'IFSE pour les agents logés

Cadre d'emplois des Assistants socio-éducatifs territoriaux (B2)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Encadrement / Emploi intermédiaire et Cadre de pilotage opérationnel	11 970 €	1 630 €	13 600 €	11 970 €	1 630 €	13 600 €
Groupe 2 : Gestionnaire	10 560 €	1 440 €	12 000 €	10 560 €	1 440 €	12 000 €

Cadre d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux (C1, C2)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Gestionnaire et Encadrement / Emploi intermédiaire	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
Groupe 2 : Exécution opérationnelle	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

Cadre d'emplois des ATSEM (C2)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Gestionnaire et Encadrement / Emploi intermédiaire	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
Groupe 2 : Exécution opérationnelle	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

Cadre d'emplois des Adjoints territoriaux d'animation (C1, C2)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Gestionnaire et Encadrement / Emploi intermédiaire	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
Groupe 2 : Exécution opérationnelle	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

Cadre d'emplois des Adjoints territoriaux du patrimoine (C1, C2)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Gestionnaire et Encadrement / Emploi intermédiaire	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
Groupe 2 : Exécution opérationnelle	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

Cadre d'emplois des Agents de maitrise territoriaux (C3)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Gestionnaire et Encadrement / Emploi intermédiaire	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
Groupe 2 : Exécution opérationnelle	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

Cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux (C1, C2)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Gestionnaire et Encadrement / Emploi intermédiaire	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
Groupe 2 : Exécution opérationnelle	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

Cadre d'emplois des Agents sociaux territoriaux (C1, C2)						
Groupe d'emplois	montants annuels maxima réglementaires de référence (FPE)					
	Non logé			Logé pour nécessité absolue de service		
	IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
Groupe 1 : Gestionnaire et Encadrement / Emploi intermédiaire	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
Groupe 2 : Exécution opérationnelle	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

ANNEXE 1.2 : Cadres d'emplois dont les décrets sont en attente de parution

GRADE	PRIME	TEXTES DE REFERENCE	REGIME INDEMNITAIRE MAXIMAL MONTANT MENSUEL
FILIERE TECHNIQUE			
INGENIEUR EN CHEF Hors Classe	Indemnité Spécifique de Service	D. 2003-799 du 25/08/03 - A.M. 31/03/2011	3691.93
	Prime de Service et de Rendement	D. 72-18 du 5/01/72 - A.M. 15/12/2009	
INGENIEUR EN CHEF	Indemnité Spécifique de Service	D. 2003-799 du 25/08/03 - A.M. 31/03/2011	2684.24
	Prime de Service et de Rendement	D. 72-18 du 5/01/72 - A.M. 15/12/2009	
INGENIEUR Hors Classe	Indemnité Spécifique de Service	D. 2003-799 du 25/08/03 - A.M. 31/03/2011	2058.09
	Prime de Service et de Rendement	D. 72-18 du 5/01/72 - A.M. 15/12/2009	
INGENIEUR PRINCIPAL	Indemnité Spécifique de Service	D. 2003-799 du 25/08/03 - A.M. 31/03/2011	2058.09
	Prime de Service et de Rendement	D. 72-18 du 5/01/72 - A.M. 15/12/2009	
INGENIEUR	Indemnité Spécifique de Service	D. 2003-799 du 25/08/03 - A.M. 31/03/2011	1247.60
	Prime de Service et de Rendement	D. 72-18 du 5/01/72 - A.M. 15/12/2009	
TECHNICIEN Principal de 1er classe	Indemnité Spécifique de Service	D. 2003-799 du 25/08/03 AM du 31/03/2011	830.47
	Prime de Service et de Rendement	D. 72-18 du 5/01/72 AM du 15/12/2009	
TECHNICIEN Principal de 2ème classe	Indemnité Spécifique de Service	D. 2003-799 du 25/08/03 AM du 31/03/2011	752.45
	Prime de Service et de Rendement	D. 72-18 du 5/01/72 AM du 15/12/2009	
TECHNICIEN	Indemnité Spécifique de Service	D. 2003-799 du 25/08/03 AM du 31/03/2011	916.42
	Prime de Service et de Rendement	D. 72-18 du 5/01/72 AM du 15/12/2009	
	P.T.E.T.E.	D.2002-534 du 16/04/2002 A.M. du 16/04/02	
FILIERE MEDICO-SOCIALE			
MEDECIN TERRITORIAL HORS CLASSE	Indemnité Spéciale	D. 73-964 du 11/10/73 - A.M. 23/03/93	1555.83
	Indemnité de Technicité	D. 91-657 du 15/07/91 - A.M. 27/03/92	
PSYCHOLOGUE	Indemnité de risques et de sujétions spéciales des Psychologues	D.2006-1335 du 03/11/2006 - A.M. 11/04/2013 49	431.00

ANNEXE 1.3 : Cadre d'emplois exclus du RIFSEEP avant réexamen avant le 31/12/2019

GRADE	PRIME	Texte de Référence	Régime Indemnitaire Montant maximal Mensuel	Groupe de Fonctions DIRECTEURS	Groupe de Fonctions CHEFS DE SERVICE	Groupe de Fonctions ENCADRANTS INTERMEDIAIRES	Groupe de Fonctions TECHNICITE PARTICULIERE AU DELA DU METIER DE REFERENCE	Groupe de Fonctions METIER DE REFERENCE
FILIERE CULTURELLE								
DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT d'enseignement artistique 1ere classe	Indemnité de Sujétions Spéciales	D. 2002-47 du 9/01/02 - A.M. 9/01/02	524.17	351.75	270.10	226.13		
	Indemnité de Responsabilité	D. 2002-47 du 9/01/02 - A.M. 9/01/03						
DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT d'enseignement artistique 2ème classe	Indemnité de Sujétions Spéciales	D. 2002-47 du 9/01/02 - A.M. 9/01/02	524.17	351.75	270.10	226.13		
	Indemnité de Responsabilité	D. 2002-47 du 9/01/02 - A.M. 9/01/03						
PROFESSEUR D'ENSEIG.ARTIST Hors classe (Coordonnateur)	I.S.O. Part Fixe	D. 93-55 du 15/01/93 - A.M. 15/01/93	219.95	219.95	154.94	114.12		
	I.S.O. Part Modulable	D. 93-55 du 15/01/93 - A.M. 15/01/93						
PROFESSEUR D'ENSEIG.ARTIST Hors classe	I.S.O. Part Fixe	D. 93-55 du 15/01/93 - A.M. 15/01/93	101.13		101.13	101.13		
PROFESSEUR D'ENSEIG.ARTIST Classe Normale (Coordonnateur)	I.S.O. Part Fixe	D. 93-55 du 15/01/93 - A.M. 15/01/93	219.95		154.94	114.12		
	I.S.O. Part Modulable	D. 93-55 du 15/01/93 - A.M. 15/01/93						
PROFESSEUR D'ENSEIG.ARTIST classe normale	I.S.O. Part Fixe	D. 93-55 du 15/01/93 - A.M. 15/01/93	101.13		101.13	101.13		
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE Principal 1ère classe	I.S.O. Part Fixe	D. 93-55 du 15/01/93 - A.M. 15/01/93	219.95		154.94	114.12	101.13	
	I.S.O. Part Modulable	D. 93-55 du 15/01/93 - A.M. 15/01/93						
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE Principal 2ème classe	I.S.O. Part Fixe	D. 93-55 du 15/01/93 - A.M. 15/01/93	219.95		101.13	101.13	101.13	
	I.S.O. Part Modulable	D. 93-55 du 15/01/93 - A.M. 15/01/93						
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	I.S.O. Part Fixe	D. 93-55 du 15/01/93 - A.M. 15/01/93	219.95		101.13	101.13	101.13	
	I.S.O. Part Modulable	D. 93-55 du 15/01/93 - A.M. 15/01/93						
FILIERE SPORTIVE								
CONSEILLER des Activités Physiques et Sportives	Indemnité Sujétions Spéciales	A.M. 27/12/2010 effet 01/01/2010	587,00		446.51	231.61		
CONSEILLER des Activités Physiques et Sportives Princ 2ème classe	Indemnité Sujétions Spéciales	A.M. 27/12/2010 effet 01/01/2010	587,00		446.51	231.43		

ANNEXE 1.3 : Cadre d'emplois exclus du RIFSEEP avant réexamen avant le 31/12/2019

GRADE	PRIME	Texte de Référence	Régime Indemnitaires Montant maximal Mensuel	Groupe de Fonctions DIRECTEURS	Groupe de Fonctions CHEFS DE SERVICE	Groupe de Fonctions ENCADRANTS INTERMEDIAIRES	Groupe de Fonctions TECHNICITE PARTICULIERE AU DELA DU METIER DE REFERENCE	Groupe de Fonctions METIER DE REFERENCE
FILIERE MEDICO-SOCIALE								
CADRE DE SANTE paramédicaux supérieur	Prime de service	D91-875 du 6/09/1991- AM 24/03/1967	383,94 à 403,85					
	Prime Spécifique	D. 92-1031 du 25/09/92 - A.M. 25/09/92						
	Prime d'Encadrement	D. 92-1030 du 25/09/92 - A.M. 25/09/92						
CADRE DE SANTE paramédicaux 1ere classe	Prime de service	D91-875 du 6/09/1991- AM 24/03/1967	345,47 à 423,03					
	Prime Spécifique	D. 92-1031 du 25/09/92 - A.M. 25/09/92						
	Prime d'Encadrement	D. 92-1030 du 25/09/92 - A.M. 25/09/92						
CADRE DE SANTE paramédicaux 2ème classe	Prime de service	D91-875 du 6/09/1991- AM 24/03/1967	345,57 à 377,50					
	Prime Spécifique	D. 92-1031 du 25/09/92 - A.M. 25/09/92						
	Prime d'Encadrement	D. 92-1030 du 25/09/92 - A.M. 25/09/92						
INFIRMIER Territ Soins Généraux Hors classe	Prime de service	D 96-552 du 19/06/1996	403,93 à 480,52					
	Prime Spécifique	D 91-875 du 6/09/1991						
	Indemnité de Sujétions Spéciales	D 91-910 du 06/1991						
INFIRMIER Territ Soins Généraux classe Supérieur	Prime de service	D 96-552 du 19/06/1996	414,27 à 526,45					
	Prime Spécifique	D 91-875 du 6/09/1991						
	Indemnité de Sujétion Spéciale	D 91-910 du 06/1991						
INFIRMIER Territ Soins Généraux Classe Normale	Prime de service	D 96-552 du 19/06/1996	372,84 à 434,26					
	Prime Spécifique	D 91-875 du 6/09/1991						
	Indemnité de Sujétion Spéciale	D 91-910 du 06/1991						

Montant spécifique selon le nombre d'agents présents au sein de la Ville comme le prévoit le décret d'application

ANNEXE 1.4 : Exclu du RIFSEEP

FILIERE POLICE		Directeur	Plafond Chef de Service	Plafond Encadrant Intermédiaire			Plafond Technicité Particulière		Plafond Métier de Référence		INDEMNITAIRE MAXIMAL MONTANT MENSUEL
GRADE	PRIME		encadrement	IAT 8 encadrant nuit	IAT 7 encadrement jour	IAT 6 Chef de Brigade/ adjoint jour	IAT7 Opérationnel Nuit	IAT5 Opérationnel Jour	IAT 4 Accueil Jacob	IAT 3 Accueil	
DIRECTEUR DE PM / DIRECTEUR PRINCIPAL DE PM	Indemnité Spéciale de Fonctions (25%)	25%									1350.16
	Part fixe (625 €)	625.00									
CHEF DE SCE DE P.M. principal 1ere cl	Indemnité Spéciale de Fonctions (26% à 30%)		30%	26%	26%	26%	26%	26%			1315.98
	Indemnité d'Administration et de Tech.		IAT 8	IAT 8	IAT 7	IAT 6	IAT 7	IAT 5			
CHEF DE SCE DE P.M. principal 2ème cl	Indemnité Spéciale de Fonctions (26% à 30%)		30%	30%	26%	26%	26%	26%			1241.47
	Indemnité d'Administration et de Tech.		IAT 8	IAT 8	IAT 7	IAT 6	IAT 7	IAT 5			
CHEF DE SCE DE P.M. du 3ième au 13ième échelon	Indemnité Spéciale de Fonctions (26% à 28%)		28%	26%	26%	26%	26%	26%			1118.33
	Indemnité d'Administration et de Tech.		IAT 8	IAT 8	IAT 7	IAT 6	IAT 7	IAT 5			
CHEF DE SCE DE P.M. du 1er au 2ième échelon	Indemnité Spéciale de Fonctions (20%)		20%	20%	20%	20%	20%	20%			767.26
	Indemnité d'Administration et de Tech.		IAT 8	IAT 8	IAT 7	IAT 6	IAT 7	IAT 5			
CHEF DE P.M.	Indemnité Spéciale de Fonctions (20%)			20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	785.15
	Indemnité d'Administration et de Tech.			IAT 8	IAT 7	IAT 6	IAT 7	IAT 5	IAT 4	IAT 3	
BRIGADIER CHEF PRINCIPAL DE P.M.	Indemnité Spéciale de Fonctions (20%)			20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	745.15
	Indemnité d'Administration et de Tech.			IAT 8	IAT 7	IAT 6	IAT 7	IAT 5	IAT 4	IAT 3	
BRIGADIER DE P.M.	Indemnité Spéciale de Fonctions (20%)			20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	720.79
	Indemnité d'Administration et de Tech.			IAT 8	IAT 7	IAT 6	IAT 7	IAT 5	IAT 4	IAT 3	
GARDIEN BRIGADIER DE P.M.	Indemnité Spéciale de Fonctions (20%)			20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	717.17
	Indemnité d'Administration et de Tech.			IAT 8	IAT 7	IAT 6	IAT 7	IAT 5	IAT 4	IAT 3	

ANNEXE 2 : Tableau de synthèse des critères de cotation

Critères Degrés des	GE	1 - Compétence et technicité - Critère qui mesure l'ensemble des connaissances et savoir-faire dans des domaines très variés nécessaires pour accomplir les missions du métier, acquis par la formation et/ou l'expérience professionnelle	2 - Autonomie - Critère qui mesure la latitude d'action nécessaire pour atteindre les résultats ou les objectifs fixés. Il mesure également la capacité d'imaginer des solutions, d'effectuer des choix, de prendre des décisions et de les mettre en œuvre	3 - Dimension relationnelle - Critère qui mesure la nécessité dans l'exercice de leur métier de communiquer tant en interne qu'en externe. Il renvoie aux notions d'animation, de négociation, d'échange d'informations. Il se caractérise par la nature, la fréquence et l'importance de ce type de relations exercées à différents niveaux.	4 - Contribution - Critère qui mesure l'influence du métier sur le fonctionnement des services, le développement, l'optimisation des moyens, l'image et la réalisation des objectifs.	CAT
Emploi fonctionnel - Emplois de Direction générale	SEF 1	Stratégique : Définir les orientations stratégiques de la collectivité, apporter une expertise quant au choix des modes de gestion et quant à l'évaluation des politiques publiques. S'assurer que l'organisation est efficiente et prendre en compte les orientations politiques définies. Alerter les élus sur les risques juridiques, humains, matériels et financiers.	Fortes capacités d'initiatives et d'adaptation aux changements qu'il convient de traduire en terme d'organisation administrative, technique, financière et humaine.	Relation directe avec les élus et le Maire. Représentation de la ville dans des missions et son autorité si besoin.	Les décisions prises sont à l'origine des résultats, du développement actuel et futur de l'institution, de son évolution et de sa stratégie.	A
Management Stratégique	SDA 1	Fortes expertises : concevoir des modèles ou systèmes spécialisés à forte expertise sur des champs liés à son périmètre d'intervention. Capacité à manager et/ou définir des plans d'action globaux et à en assurer leur mise en œuvre.	Large : force de propositions innovantes pour améliorer la gestion des politiques publiques. Percevoir et prévoir les changements et définir les axes opérationnels.	Lien interne étroit avec la Direction générale et les élus. Mène des négociations stratégiques. Ce niveau requiert une maîtrise des techniques de communication.	La fonction contribue à l'atteinte des résultats ou au développement de l'institution à long terme. Les décisions prises à ce niveau engagent fortement toute la collectivité sur le plan juridique, technique, humain, organisationnel et financier	A
Management Supérieur, Expertise technique & stratégique	SDP 2	Fortes expertises : pilotage stratégique comprenant l'encadrement d'entités importantes en termes d'effectifs ou d'équipement. L'expertise a un fort impact sur les décisions structurantes de la collectivité.	Large : force de propositions innovantes pour améliorer la gestion des politiques publiques. Percevoir et prévoir les changements et définir les axes opérationnels.		Les décisions prises à ce niveau engagent fortement toute la collectivité sur le plan juridique, technique, humain, organisationnel et financier	
Management Supérieur Expertise technique	SDI 2	Fortes expertises : participer à la conception, au pilotage et à l'évaluation des politiques publiques. Encadrer des entités importantes ou à technicité structurante pour la collectivité. Degré d'approfondissement et de variété des connaissances requises.	Large : force de propositions innovantes en vue d'impulser des politiques publiques dynamiques pouvant avoir un impact important sur la collectivité et les usagers.		Contribuer à éclairer la prise de décision pour l'atteinte des résultats fixés par la collectivité. Mener avec méthode des projets structurants en transversalité et en lien avec les enjeux de la collectivité.	
Cadre supérieur Expertise technique	SCT 3	Fortes expertises : Concevoir des modèles ou des systèmes afin de proposer des solutions innovantes sur des périmètres encadrés à forte technicité.	Large : Analyser et synthétiser toutes les données d'un dossier, imaginer la meilleure réponse, proposer une méthode, un plan d'action, des délais.		Rôle de conseil et d'appui technique à la dimension transversale.	
Cadre du pilotage opérationnel service	PCS 1	Expert : spécialiste dans un domaine dédié, dispose d'une technicité propre à son emploi. Management d'équipe : écoute, coordonne, décide et contrôle. Mise en œuvre des techniques, outils, pratiques professionnelles, métiers et définition des normes et des méthodes de gestion. Prendre des décisions dans la gestion quotidienne. Capacité à alerter et à proposer des actions correctives.	Elevée : fixer les objectifs correspondants, mise en œuvre des moyens pour atteindre les résultats, en contrôler la réalisation, Organisation autonome de l'activité du service et capacité à suppléer l'absence du directeur.	Lien fonctionnel en interne et lien avec les partenaires externes, entre experts métier. Instaurer un dialogue en développant des argumentations pour obtenir un accord et pour assurer une collaboration intégrant des solutions. Position directe de responsabilité.	Capacité à mettre en œuvre des axes innovants de la politique publique du périmètre d'intervention du service en visant une adaptation des moyens aux objectifs prescrits.	A / B
Cadre du pilotage opérationnel mission	PCM 2	Expert : cadre spécialiste dans un domaine dédié, dispose d'une technicité propre à son emploi. Transversalité et rareté du métier.	Elevée : aptitude à mettre en œuvre des moyens pour atteindre les résultats, rattachement hiérarchique à un directeur.	Lien fonctionnel en interne et lien avec les partenaires externes, entre experts métier. Instaurer un dialogue en développant des argumentations pour obtenir un accord et pour assurer une collaboration intégrant des solutions. Position directe de responsabilité.	Impact direct en terme de responsabilité des actions ou études mises en œuvre.	A / B

ANNEXE 2 : Tableau de synthèse des critères de cotation

Critères Degrés des	GE	1 - Compétence et technicité - Critère qui mesure l'ensemble des connaissances et savoir-faire dans des domaines très variés nécessaires pour accomplir les missions du métier, acquis par la formation et/ou l'expérience professionnelle	2 - Autonomie - Critère qui mesure la latitude d'action nécessaire pour atteindre les résultats ou les objectifs fixés. Il mesure également la capacité d'imaginer des solutions, d'effectuer des choix, de prendre des décisions et de les mettre en œuvre	3 - Dimension relationnelle - Critère qui mesure la nécessité dans l'exercice de leur métier de communiquer tant en interne qu'en externe. Il renvoie aux notions d'animation, de négociation, d'échange d'informations. Il se caractérise par la nature, la fréquence et l'importance de ce type de relations exercées à différents niveaux.	4 - Contribution - Critère qui mesure l'influence du métier sur le fonctionnement des services, le développement, l'optimisation des moyens, l'image et la réalisation des objectifs.	CAT
Encadrement intermédiaire / expert	IEE 1	Expert : spécialité métier forte, capacité à proposer des solutions et des moyens de suivi dynamiques. Encadrement d'une équipe de cadre expert ou expertise particulière dans le métier.	Forte : force de proposition pour adapter les moyens.	Lien fonctionnel entre les services internes et partenariats externes entre experts métier. Capacité à argumenter et à proposer des informations adaptées et d'en assumer la responsabilité.	Capacité à conseiller en vue d'optimiser les moyens humains, financiers et d'organisation.	A / B / C
Emploi intermédiaire spécialisé	IES 2	Développée : dispose de compétences techniques précises, reconnues par une qualification ou un diplôme. Mise en œuvre des techniques habituelles de la profession permettant d'accomplir les activités courantes du poste et d'encadrer une équipe	Forte : combiner des tâches variées dans le cadre d'un plan d'activités avec les buts à atteindre en tenant compte des aléas et du contexte.	Lien fonctionnel entre les services internes et partenariats externes. Capacité à communiquer des informations adaptées et d'en assumer la responsabilité.	Contribution partagée avec la hiérarchie. Les activités accomplies ont une incidence sur le périmètre de la mission en adaptant les contraintes et enjeux.	A / B / C
Gestionnaire métier / management de proximité	GM 1	Connaissance approfondie : encadrement d'une équipe de proximité nécessitant la mise en œuvre simple des outils, méthodes et/ou gestionnaire métier spécialisé dans un domaine qui nécessite une technicité et des connaissances approfondies particulières.	Encadrée : proposer un plan d'action et prévoir une adaptation au contexte en lien avec la hiérarchie.	Synthétiser et savoir restituer des informations adaptées au contexte (interlocuteurs, enjeux, confidentialité...).	Impact direct sur la mise en œuvre de la mission en tenant compte des priorités de la collectivité.	B / C
Gestionnaire polyvalent / réalisation opérationnelle technique	GP 2	Connaissance : opérateur de gestion capable de s'adapter et mettant en œuvre des techniques et méthodes définies dans le cadre de procédures et nécessitant des pré-requis dans le domaine d'activité ou des qualifications particulières.	Limitée : autonomie opérationnelle restreinte, respect de manière adaptée des procédures, prévoit l'organisation de son poste de travail et être en capacité d'anticiper sur la réalisation des activités de l'emploi.	Echanger et partager des informations nécessitant des explications nécessaires à l'exercice des activités.	Impact direct sur le bon fonctionnement du service. Conséquence des actions immédiatement identifiables et rectifiables.	B / C
Exécution opérationnelle spécialisée	EOS 1	Notions approfondies : travail d'opérateur dans les règles de l'art du métier nécessitant des pré-requis, parfois dans des conditions de travail pouvant être particulières (horaires atypique, manipulation d'outils dangereux ou de matériels à technicité particulière...).	Restreinte : exécuter des opérations clairement définies en appliquant les consignes.	Echanger des informations élémentaires, comprendre et répondre aux demandes des interlocuteurs.	Impact indirect et limité au bon fonctionnement du service. Conséquences du travail identifiables sur l'image de la collectivité.	C
Exécution opérationnelle polyvalente	EOP 2	Notion : pas de prérequis particulier en terme de compétences mais être familiarisé avec son environnement professionnel. Exécution des opérations élémentaires et polyvalentes sous la responsabilité directe du N+1, en appliquant les normes et les consignes dans un environnement parfois contraint (bruits, travaux salissants, travaux en extérieur...).	Faible : initiative requise dans l'adaptation aux besoins de l'utilisateur ou pour faire face à des situations imprévues. Travail guidé et respect de consignes préétablies.	Echanger des informations élémentaires, Utiliser les moyens mis à sa disposition en suivant les instructions.	Impact indirect et limité au bon fonctionnement du service. Conséquences du travail identifiables sur l'image de la collectivité.	C

ANNEXE 3 - Regroupement Statutaire

	ASE	Assistant Socio-Educatif (02.2019)	315 €
A1	A1	Attaché	345 €
		Attaché de conservation (patrimoine)	
		Bibliothécaire	
		Psychologue Classe Normale	
		Conseiller socio-éducatif	
		Assistant Socio-Educatif Classe Exceptionnelle (02.2019)	
	A1T	Ingénieur	511 €
A2	A2	Attaché de conservation principal	425 €
		Attaché principal	
		Bibliothécaire principal	
		Conseiller supérieur socio-éducatif (02.2019)	
		Conservateur du patrimoine	
		Conservateurs des bibliothèques	
		Psychologue Hors Classe	
		Directeur	
	A2T	Ingénieur principal	907 €
A3	A3	Attaché hors classe	430 €
		Conseiller hors classe socio éducatif	
		Conservateur en chef des bibliothèques	
		Conservateur en chef du patrimoine	
	A3T	Ingénieur hors classe	910 €
A4	A4	Administrateur	920 €
		Ingénieur en chef	
		Médecin 2ème classe	
A5	A5	Administrateur général, Administrateur hors classe	950 €
		Ingénieur en chef hors classe, en chef général	
		Médecin 1ère classe, hors classe	
	B1	Animateur	285 €
		Assistant de conservation	
		Educateur des APS	
		Rédacteur	
		Technicien	
	B2	Animateur principal de 2ème classe	295 €
		Assistant de conservation principal de 2ème classe	
		Assistant socio éducatif (jusqu'à 02.2019)	
		Educateur des APS principal de 2ème classe	
		Rédacteur principal de 2ème classe	
		Technicien principal de 2ème classe	
	B3	Animateur principal de 1ère classe	315 €
		Assistant de conservation principal de 1ère classe	
		Educateur des APS principal de 1ère classe	
		Rédacteur principal de 1ère classe	
		Assistant socio éducatif principal (jusqu'à 02.2019)	
		Technicien principal de 1ère classe	
C1	C1	Adjoint administratif	210 €
		Adjoint d'animation	
		Agent social	
	C1-bis	Adjoint du patrimoine	125 €
		Adjoint technique	
C2	C2	Adjoint administratif principal de 1ère classe	235 €
		Adjoint administratif principal de 2ème classe	
		Adjoint d'animation principal de 1ère classe	
		Adjoint d'animation principal de 2ème classe	
		Agent social principal 1ère classe	
		Agent social principal 2ème classe	
		ATSEM principal de 1ère classe	
		ATSEM principal de 2ème classe	
	C2-bis	Adjoint du patrimoine principal de 1er classe	150 €
		Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	
		Adjoint technique principal de 1ère classe	
		Adjoint technique principal de 2ème classe	
C3	C3	Agent de maîtrise	250 €
		Agent de maîtrise principal	

ANNEXE 4 : Liste des indemnités liées aux contraintes des Emplois

	Taux par demi-journée	
	Minimum	Maximum
Groupe 1 : Emplois bénéficiant d'une indemnité liée aux conditions de travail (bruit, horaires décalés, froid, manipulation d'outils dangereux, gestes répétitifs, travaux en extérieur...) dans la limite de l'équité du régime indemnitaire inter-filière plafonnée par les textes :		
<ul style="list-style-type: none"> • Jardiniers, Agents d'entretien des établissements scolaires, Aide scolaire, Auxiliaire de vie scolaire, ASVP, Agent de restauration scolaire, Aide agent de restauration scolaire, Gardien de parc, Agent de propreté polyvalent, Agent de propreté spécialisé, Agent d'accueil et de surveillance des établissements accueillant du public, Employé de bibliothèque (hors filière administrative), Receveur Placier, Référent chef d'équipe 	1.00 €	5.45 €
<ul style="list-style-type: none"> • Opérateur de vidéo surveillance JOUR/NUIT (dont majoration nuit) 	5.00 €	10.50 €
Groupe 2 : Indemnité attribuée en fonction de la nature de la sujétion		
<ul style="list-style-type: none"> • Travaux salissants, incommodes, ou dangereux (accordé en fonction du degré d'exposition au risque encouru) 	1.00 €	2.50 €
<ul style="list-style-type: none"> • Travaux exposant les agents à de forts écarts de température (chambre froide) 	3.20 €	5.20 €
<ul style="list-style-type: none"> • Emplois nécessitant une permanence ponctuelle pour les équipements dont les plages d'ouvertures au public couvrent les soirs, les weekends et les jours fériés (Gardiens de parc, Bibliothèques, Conservatoire) et recensement 	2.80 €	30.00 €
<ul style="list-style-type: none"> • Interventions techniques de durée limitée, en horaires décalés afin de répondre à une situation d'urgence et de mise en sécurité du domaine public faisant appel à une technicité indispensable et avérée, hormis les intempéries et circonstances exceptionnelles. 	2.00 €	14.00 €
Groupe 3 : Indemnité attribuée en fonction d'une responsabilité supplémentaire assumée par l'agent dans le cadre de son emploi et/ou d'une technicité ou compétence particulière (rareté ou tension sur le métier)		
<ul style="list-style-type: none"> • Correspondant RH, correspondant informatique, assistant de prévention, correspondant comptable, référent de services à fort niveau de responsabilité (encadrement supérieur à 60 agents et/ou niveau de budget géré engageant fortement la collectivité), référent d'équipes de plus de 21 agents (écoles et hors écoles) 	0.50 €	3.00 €
<ul style="list-style-type: none"> • Référent numérique, Expert numérique, Projet Stratégique numérique 	2.00 €	7.35 €
<ul style="list-style-type: none"> • Régisseurs, Mandataires, Suppléants 	0.50 €	5.00€

ANNEXE 5 : Textes Règlementaires

Loi n° 83-634, modifiée, du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Loi n° 84-53, modifiée, du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment ses articles 88 et 136,

Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 et notamment ses articles 38 et 40,

Décret n° 91-875, modifié, du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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

Décret n° 2014-513, modifié, 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,

Arrêtés Ministériels

Arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du 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,

Arrêté ministériel du 20 mai 2014 et son annexe modifiée, pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 (*Cadres d'emplois des adjoints administratifs, des agents sociaux, des ATSEM, des adjoints d'animation, des opérateurs des APS territoriaux*)

Arrêté ministériel du 19 mars 2015 et son annexe modifiée, pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret no 2014-513 du 20 mai 2014 (*Cadres d'emplois des rédacteurs, éducateurs des APS et animateurs territoriaux*)

Arrêté du 28 avril 2015 et son annexe modifiée, pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (*Cadre d'emploi des adjoints techniques et des agents de maîtrise territoriaux*)

Arrêté ministériel du 3 juin 2015, modifié, et son annexe, pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 (*Cadre d'emplois des attachés territoriaux*)

Arrêté ministériel du 3 juin 2015, modifié, et son annexe, pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret no 2014-513 du 20 mai 2014 (*Cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatif*)

Arrêté du 3 juin 2015, modifié, et son annexe, pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014, *(Cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatif)*

Arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014, *(Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux)*

Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 *(Cadre d'emploi des adjoints du patrimoine)*

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 mai 2014 *(Cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine)*