

CONSEIL MUNICIPAL en date du 16/12/2024

N°

OBJET : Actualisation du Régime Indemnitaire au 01/01/2025

Il est proposé de procéder à l'actualisation du régime indemnitaire applicable aux agents communaux suite notamment à la parution du décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres.

Ce décret prévoit le versement possible d'une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) aux agents de la filière de la police municipale. Cette ISFE, composée d'une part fixe et d'une part variable, vient remplacer le précédent régime indemnitaire composé de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Il appartient donc à l'organe délibérant de la commune de fixer le cadre général de l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire, dans les conditions et les limites prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Aussi, depuis la dernière version de la délibération relative au régime indemnitaire en date de décembre 2020, d'autres mises à jour apparaissent nécessaires concernant :

- Les références juridiques en vigueur
- Certains cadres d'emplois au niveau du RIFSEEP (changement de catégorie, modification des montants de références)
- Les montants de référence pour la filière culturelle
- La suppression de l'indemnité des régisseurs (dorénavant intégrée directement dans le RIFSEEP)
- La suppression de l'astreinte du port de plaisance (compétence dorénavant de la communauté d'agglomération)

Enfin, il est aussi proposé l'attribution de l'indemnité de petit équipement à l'ensemble des agents communaux (jusqu'à-là les agents techniques et de police municipale n'en bénéficiaient pas) et de ne plus verser l'indemnité de chaussures aux agents qui en bénéficiaient puisque les équipements sont maintenant fournis par la collectivité.



REGLEMENT REGIME INDEMNITAIRE

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique,

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88, 111 et 136,

VU la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996, les décrets n° 97-702 du 31 mai 1997, n° 2000-45 du 20 janvier 2000 modifiés, relatifs au régime indemnitaire de la filière Police,

VU la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 modifiée, relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire,

VU les textes de référence relatifs aux primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières,

VU les décrets portant statut particulier des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 modifié, fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré,

VU le décret n° 60-1302 du 5 décembre 1960 modifié, relevant le taux de l'indemnité de chaussures et de petit équipement susceptible d'être allouée à certains fonctionnaires et agents de l'Etat,

VU le décret n° 61-467 du 10 mai 1961 modifié, relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,

VU le décret n° 76-208 du 24 février 1976 modifié, relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration spéciale pour travail intensif et l'arrêté du 30 août 2001 fixant les taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration spéciale pour travail intensif,

VU le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié, relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

VU le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 modifié, relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour l'application de l'article L.714-4 du CGFP pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 modifié, instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré et l'arrêté du 15 janvier 1993 fixant les taux de cette indemnité modifié en dernier lieu par l'arrêté du 19 juillet 2023,

VU le décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié, relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils du ministère de la défense,

VU le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 modifié, relatif à l'indemnité d'administration et de technicité et l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de cette indemnité,

VU le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

VU le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 modifié, relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés et l'arrêté du 12 mai 2014 fixant les montants de référence de cette indemnité, l'arrêté du 25 février 2002 fixant la liste des corps d'assimilation pour l'attribution de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires aux fonctionnaires en fonctions dans les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement et les établissements publics relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en application du décret n° 2002-63,

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, 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° 2020-771 du 24 juin 2020 modifiant 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° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,

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

VU le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

VU l'arrêté du 19 août 1975 relatif instituant une indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux,

VU l'arrêté du 31 décembre 1992 fixant l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux,

VU l'arrêté du 31 décembre 1999 fixant le taux de l'indemnité de chaussures et de petit équipement susceptible d'être susceptible d'être allouée à certains fonctionnaires et agents de l'Etat,

VU l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 modifié par arrêté du 11 juin 2024 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 modifié par arrêté du 11 juin 2024 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,

VU l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B, des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 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 l'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 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 l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques, des dispositions 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,

VU l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions 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,

VU l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions 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,

VU l'arrêté du 07 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions 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,

VU l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 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 l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions 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,

VU l'arrêté ministériel du 05 novembre 2021 pris pour l'application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe, des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté ministériel du 05 novembre 2021 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable, des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté ministériel du 08 mars 2022 pris pour l'application au corps des psychologues du ministère de la justice, des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté du 05 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, des dispositions 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,

VU la circulaire NOR : RDFS1427139C du 05 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU la jurisprudence et notamment l'arrêt du Conseil d'Etat n° 131247 et n°131248 du 12 juillet 1995 autorisant un agent seul dans son grade à bénéficier du taux maximum individuel au titre du principe d'égalité de traitement,

VU l'avis du comité social territorial en date du 11 décembre 2024 relatif à l'actualisation du régime indemnitaire,

VU les crédits inscrits au budget,

CONSIDERANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et de modulation ainsi que les montants et les taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.

RIFSEEP

En application du principe de parité posé par les articles L.714-4 à L.714-13 du Code de la Fonction Publique Territoriale l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et au vu des arrêtés ministériels fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale.

Il se compose

- ✓ d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
- ✓ d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

1/ Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)

I - Bénéficiaires

L'I.F.S.E. est attribuée

- ✓ aux agents titulaires, stagiaires, détachés à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- ✓ Filière administrative : les attachés territoriaux, les rédacteurs territoriaux, les adjoints administratifs territoriaux
- ✓ Filière technique : les ingénieurs territoriaux, les techniciens territoriaux, les agents de maîtrise territoriaux, les adjoints techniques territoriaux
- ✓ Filière culturelle : les attachés territoriaux de conservation du patrimoine, les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, les adjoints territoriaux du patrimoine
- ✓ Filière médico-sociale : les médecins territoriaux, les psychologues territoriaux, les puéricultrices territoriales, les infirmiers en soins généraux, les auxiliaires de puériculture territoriaux, les auxiliaires de soins territoriaux
- ✓ Filière sociale : les éducateurs territoriaux de jeunes enfants, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- ✓ Filière sportive : les conseillers territoriaux des APS, les éducateurs territoriaux des APS, les opérateurs territoriaux des APS
- ✓ Filière animation : les animateurs territoriaux, les adjoints territoriaux d'animation

II – Groupes de fonctions et montants de référence

Les fonctions occupées par chaque agent sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets

2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Il s'agit de contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilité prononcée de l'agent)

Indicateurs retenus pour chaque catégorie :

Catégorie A

Critère professionnel	Indicateurs
Encadrement, coordination, pilotage, conception	Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
	Responsabilité d'encadrement direct
	Suivi de dossiers stratégiques
Technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Responsabilité de coordination de projet ou d'opération Ampleur du champ d'action
	Expertise particulière ou compétence rare et/ou connaissances nécessaires pour occuper le poste
	Complexité du poste, rédaction d'études, notes de synthèse, actes juridiques
	Poste nécessitant la conception de nouvelles méthodes techniques, procédures, outils et d'apporter des innovations substantielles
Sujétions particulières, degré d'exposition du poste	Aide à la décision de son supérieur hiérarchique – intérim du supérieur hiérarchique et/ou autonomie décisionnelle
	Agent occupant un poste d'une autre catégorie hiérarchique
	Organisation et animation de partenariats, de groupes de travail – travail en transversalité
	Travail le soir - réunion
	Relations avec les élus

Catégorie B

Critère professionnel	Indicateurs
Encadrement, coordination, pilotage, conception	Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
	Responsabilité d'encadrement direct
	Suivi de dossiers stratégiques
Technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Responsabilité de coordination de projet ou d'opération Ampleur du champ d'action
	Expertise particulière ou compétence rare et/ou connaissances nécessaires pour occuper le poste
	Complexité du poste, rédaction d'études, notes de synthèse, actes juridiques
	Poste nécessitant la conception de nouvelles méthodes techniques, procédures, outils et d'apporter des innovations substantielles
Sujétions particulières, degré d'exposition du poste	Aide à la décision de son supérieur hiérarchique – intérim du supérieur hiérarchique et/ou autonomie décisionnelle
	Agent occupant un poste d'une autre catégorie hiérarchique
	Organisation et animation de partenariats, de groupes de travail – travail en transversalité

Catégorie C

Critère professionnel	Indicateurs
Encadrement, coordination, pilotage, conception	Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité d'encadrement direct
	Suivi de dossiers stratégiques
	Responsabilité de coordination de projet ou d'opération Ampleur du champ d'action
Technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Expertise particulière ou compétence rare et/ou connaissances nécessaires pour occuper le poste
	Complexité du poste, rédaction d'études, notes de synthèse, actes juridiques Poste nécessitant la conception de nouvelles méthodes techniques, procédures, outils et d'apporter des innovations substantielles
	Aide à la décision de son supérieur hiérarchique – intérim du supérieur hiérarchique et/ou autonomie décisionnelle
	Travaux nécessitant des titres ou habilitations spécifiques ou poste nécessitant une qualification en animation
	Agent occupant un poste d'une autre catégorie hiérarchique
Sujétions particulières, degré d'exposition du poste	Travaux pénibles (charges lourdes, répétitives, travail dans le bruit, ...) Travaux en extérieur – Utilisation de produits et matériels dangereux
	Encadrement d'enfants (animateur – ATSEM – Auxiliaire de puériculture) Surveillance d'enfant (restauration scolaire)
	Exercice des fonctions sur des sites multiples avec déplacement sur la journée d'un site à l'autre – Coupure dans la journée de travail (sans compter la pause méridienne) – Travail en horaires décalés (nuit, jours fériés, dimanche)
	Travail le soir - réunion
	Accueil du public sensible ou difficile et/ou Technicités particulières : informatique, finances, ressources humaines, marchés publics, régisseur

Les postes de la collectivité sont répartis dans les groupes de fonctions fixés ci-dessous, au regard des critères professionnels et des indicateurs retenus :

Catégorie A

- ✓ groupe 1 : DG - DGA
- ✓ groupe 2 : Chefs de services
- ✓ groupe 3 : Niveau de Responsabilités

Catégorie B

- ✓ groupe 1 : Encadrement et expertise - conception
- ✓ groupe 2 : Chefs de service – encadrants de Proximité – Niveau de Responsabilités
- ✓ groupe 3 : Technicité – sujétions particulières

Catégorie C

- ✓ groupe 1 : Encadrement – Responsabilité – Remplacement du Chef de service
- ✓ groupe 2 : Sujétions particulières – Agent d'exécution

Montants maxima annuels de l'IFSE par groupes de fonctions

Catégorie	Cadre d'emplois	Groupe 1	Groupe 1 logé	Groupe 2	Groupe 2 logé	Groupe 3	Groupe 3 logé
Filière Administrative							
A	Attachés	36210 €	22310 €	32130 €	17205 €	25500 €	14320 €
B	Rédacteurs	17480 €	8030 €	16015 €	7220 €	14650 €	6670 €
C	Adjoints administratifs	11340 €	7090 €	10800 €	6750 €		
Filière Technique							
A	Ingénieurs	46920 €	32850 €	40290 €	28200 €	36000 €	25190 €
B	Techniciens	19660 €	13760 €	18580 €	13005 €	17500 €	12250 €
C	Agents de maîtrise	11340 €	7090 €	10800 €	6750 €		
C	Adjoints techniques	11340 €	7090 €	10800 €	6750 €		
Filière Culturelle							
A	Attachés de conservation du patrimoine	29750 €	29750 €	27200 €	27200 €		
B	Assistants de conservation du patrimoine	16720 €	16720 €	14960 €	14960 €		
C	Adjoints du patrimoine	11340 €	7090 €	10800 €	6750 €		
Filière Médico-sociale							
A	Médecins	43180 €	43180 €	38250 €	38250 €	29495 €	29495 €
A	Psychologues	25500 €	25500 €	20400 €	20400 €		
A	Puéricultrices	19480 €	19480 €	15300 €	15300 €		
A	Infirmiers en soins généraux	19480 €	19480 €	15300 €	15300 €		
B	Auxiliaires de puériculture	9000 €	5150 €	8010 €	4860 €		
C	Auxiliaires de soins	11340 €	7090 €	10800 €	6750 €		
Filière Sociale							
A	Educateurs de jeunes enfants	14000 €	14000 €	13500 €	13500 €	13000 €	13000 €
C	ATSEM	11340 €	7090 €	10800 €	6750 €		
Filière Sportive							
A	Conseillers des APS	28800 €	28800 €	23000 €	23000 €		
B	Educateurs des APS	17480 €	8030 €	16015 €	7220 €	14650 €	6670 €
C	Opérateurs des APS	11340 €	7090 €	10800 €	6750 €		
Filière Animation							
B	Animateurs	17480 €	8030 €	16015 €	7220 €	14650 €	6670 €
C	Adjoints d'animation	11340 €	7090 €	10800 €	6750 €		

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

III – Modulations individuelles et Réexamen

L'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

L'autorité territoriale attribue les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans le tableau susvisé.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours

- au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent appréciée au regard du nombre d'année dans le poste et/ou dans le domaine d'activité, de la capacité à transmettre le savoir et les compétences, et des formations suivies.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique

L'indemnité sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Elle est proratisée en fonction du temps de travail.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

IV – Modalités de maintien ou de suppression

Cette indemnité sera maintenue intégralement pendant les périodes de congés annuels et de récupération, de congés pour accident de service et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption.

Ecrêtement de l'IFSE

Il sera versé dans les conditions suivantes :

- A compter du 22^{ème} jour (soit 15 jours ouvrés) d'arrêts continus ou discontinus pour congé de maladie ordinaire, suspension du versement de l'IFSE pendant toutes les périodes d'absence pour ce motif obtenus au cours des 12 derniers mois précédent le dernier arrêt de travail.
- Suspension du versement de l'IFSE pendant les périodes de congés de maladie ordinaire rémunérées à demi-traitement, de congé longue maladie, longue durée et grave maladie.

2/ Complément Indemnitare Annuel (C.I.A.)

Est instauré le complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciée lors de l'entretien professionnel.

Le CIA pourra être versé à l'agent au regard de la réalisation des objectifs annuels fixés, de son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, de son sens du service public, de sa capacité à travailler en équipe, de sa contribution au collectif de travail apprécié notamment lors de l'entretien professionnel et de sa manière de servir générale tout au long de l'année.

I - Bénéficiaires

Le C.I.A. est attribué

- ✓ aux agents titulaires, stagiaires, détachés à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- ✓ aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

II – Groupes de fonctions et montants de référence

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants

Montants maxima annuels du C.I.A. par groupes de fonctions

Catégorie	Cadre d'emplois	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Filière Administrative				
A	Attachés	6390 €	5670 €	4500 €
B	Rédacteurs	2380 €	2185 €	1995 €
C	Adjoint administratifs	1260 €	1200 €	
Filière Technique				
A	Ingénieurs	8280 €	7110 €	6350 €
B	Techniciens	2680 €	2535 €	2385 €
C	Agents de maîtrise	1260 €	1200 €	
C	Adjoint techniques	1260 €	1200 €	
Filière Culturelle				
A	Attachés de conservation du patrimoine	5250 €	4800 €	
B	Assistants de conservation du patrimoine	2280 €	2040 €	
C	Adjoint du patrimoine	1260 €	1200 €	



Catégorie	Cadre d'emplois	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Filière Médico-sociale				
A	Médecins	7620 €	6750 €	5205 €
A	Psychologues	4500 €	3600 €	
A	Puéricultrices	3440 €	2700 €	
A	Infirmiers en soins généraux	3440 €	2700 €	
B	Auxiliaires de puériculture	1230 €	1090 €	
C	Auxiliaires de soins	1260 €	1200 €	
Filière Sociale				
A	Educateurs de jeunes enfants	1680 €	1620 €	1560 €
C	ATSEM	1260 €	1200 €	
Filière Sportive				
A	Conseiller des APS	5082 €	4058 €	
B	Educateurs des APS	2380 €	2185 €	1995€
C	Opérateurs des APS	1260 €	1200 €	
Filière Animation				
B	Animateurs	2380 €	2185 €	1995€
C	Adjoints d'animation	1260 €	1200 €	

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,

12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,

10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Les attributions individuelles du CIA varieront entre 0 et 100% de ces montants plafonds.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

III – Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en deux fois maximum, au plus tôt au cours du dernier trimestre de l'année N et au plus tard au cours du 1^{er} trimestre de l'année N+1.

Le versement du CIA est facultatif et ne sera pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

3/ Règle de cumul du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

L'IFSE et le CIA sont exclusifs par principe de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- ✓ l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- ✓ l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- ✓ l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP)
- ✓ la prime de service et de rendement (PSR)
- ✓ l'indemnité spécifique de service (ISS)
- ✓ ...

L'IFSE est en revanche cumulable avec

- ✓ les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnités de nuit, de dimanche, de jour férié, indemnité différentielle)
- ✓ l'indemnité ayant caractère de remboursement de frais de déplacement, indemnité de chaussures et de petit équipement,
- ✓ l'indemnité de la garantie individuelle du pouvoir d'achat
- ✓ la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- ✓ les indemnités pour les élections
- ✓ la prime de fin d'année allouée au personnel au titre des articles 88 et 111

4/ Effet

L'entrée en vigueur du RIFSEEP est fixée au 1^{er} janvier 2021 pour les cadres d'emplois désormais éligibles au regard du décret n° 2020-182 du 27 février 2020.

FILIERE CULTURELLE

1/ Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS)

Bénéficiaires : Agents titulaires, stagiaires et agents contractuels sur emplois permanents occupant un emploi à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet classés dans la catégorie suivante exerçant les fonctions de directeur d'un conservatoire à rayonnement communal ou intercommunal :

1ère catégorie : agents de catégorie A dont l'indice brut est supérieur à 801 -

- Professeur d'enseignement artistique hors classe
- Professeur d'enseignement artistique de classe normale

Montants annuels de référence au 1^{er} juillet 2023

- 1^{ère} catégorie : 1 564,10 euros

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

Critères d'attribution sur appréciation de l'autorité territoriale

Niveau hiérarchique

Responsabilités liées au poste occupé

Supplément de travail fourni/charge de travail

Importances des sujétions – atteinte des objectifs fixés

Technicité et expertise confirmée/gestion de dossiers complexes

Modulation

Dans le cadre du crédit global, l'autorité territoriale détermine le taux individuel applicable à chaque agent qui ne peut excéder huit fois le taux de base de la catégorie à laquelle il appartient, selon les conditions d'attribution fixées ci-dessus. (Coefficient de modulation de 0 à 8).

L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires est versée mensuellement.

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

Indemnité non cumulable avec un logement concédé par nécessité absolue de service.

2/ Indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement

Bénéficiaires : Agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emplois permanents relevant des cadres d'emplois suivants :

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

Montant

Le crédit global est calculé sur la base du service réglementaire maximum multiplié par 9/13^e appliqué au traitement brut moyen du grade (TBMG) du grade détenu ; le tout multiplié par le nombre de bénéficiaires dans chaque grade :

$$\frac{\text{Nombre de bénéficiaires} \times \text{TBMG du grade} \times 9/13^e}{\text{Service réglementaire}^*}$$

*20heures pour les assistants d'enseignement et 16heures pour les professeurs

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 :

$$\text{TBMG} = \frac{\text{Traitement du 1}^{\text{er}} \text{ échelon} + \text{traitement de l'échelon terminal}}{2}$$

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 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).



GRADES	Montant annuel des HSA au 01/01/2023	
	1 ^{ère} heure	Par heure au-delà de la 1 ^{ère} heure
Professeur hors classe	1801.71 €	1501.42 €
Professeur de classe normale	1637.92 €	1364.93 €
Assistant principal de 1 ^{ère} classe	1201.14 €	1000.95 €
Assistant principal de 2 ^{ème} classe	1110.35 €	925.29 €
Assistant	1068.63 €	890.53 €

En cas d'absence, l'indemnité est réduite proportionnellement, le décompte s'effectuant sur la base de 1/270^e 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% de 1/36^e de l'indemnité annuelle considérée au-delà de la 1^{ère} heure (c'est-à-dire sans la majoration de 20%). Soit :

$\frac{\text{Montant annuel} + 25\%}{36}$

36

Grades	Montant horaire des HSE au 01/07/2023
Professeur hors classe	52.13 €
Professeur de classe normale	47.39 €
Assistant principal de 1 ^{ère} classe	34.75 €
Assistant principal de 2 ^{ème} classe	32.12 €
Assistant	30.92 €

Conditions d'octroi

Les agents doivent effectuer un service excédant les maxima de service hebdomadaire fixés par le statut particulier.

Indemnités non cumulables avec les IHTS.

Indemnité non cumulable avec un logement concédé par nécessité absolue de service.

3/ Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires et agents contractuels sur emplois permanents relevant des cadres d'emplois suivants :

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

Montant

L'indemnité comporte une part fixe et une part modulable (montants annuels de référence au 1^{er} septembre 2023).

- ✓ La part fixe est liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes et en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

Taux moyen annuel par agent : 2550.00 euros.

- ✓ La part modulable est liée à des tâches de coordination du suivi des élèves compte tenu de l'organisation de l'établissement (types d'activités artistiques, types d'enseignements à l'intérieur d'une discipline, etc.).

Taux moyen annuel par agent : 1 497.84 euros.

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

L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves est versée mensuellement.

Critères d'attribution sur appréciation de l'autorité territoriale :

Agent responsable d'un établissement d'enseignement artistique exerçant des fonctions enseignantes.

FILIERE POLICE

1/ Indemnité spéciale mensuelle de fonction

Bénéficiaires : Agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- chef de service de police municipale
- agent de police municipale

Montant de référence au 1^{er} janvier 2017

- Chef de service de police municipale principal de 1^{ère} classe, principal de 2^{ème} classe et chef de service de police municipale à partir du 3^{ème} échelon : indemnité égale au maximum à 30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence).
- Chef de service de police municipale jusqu'au 2^{ème} échelon inclus : indemnité égale au maximum à 22 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence).
- Grades du cadre d'emplois des agents de police municipale : indemnité égale au maximum à 20 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence).

Critères d'attribution sur appréciation de l'autorité territoriale

Exercer des fonctions de police municipale

Indemnité cumulable avec les IHTS et avec l'indemnité d'administration et de technicité.

2/ Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Bénéficiaires : agents titulaires et stagiaires relevant des grades suivants :

- chef de service de police municipale principale de 2^{ème} classe jusqu'à l'indice brut 380
- chef de service de police municipale jusqu'à l'indice brut 380
- brigadier chef principal
- gardien brigadier

Montants annuels de référence au 1^{er} février 2017

- Chef de service de police municipale jusqu'au 2^{ème} échelon : 595.77 euros
- Brigadier chef principal : 495.94 euros (selon les taux applicables à l'espace indiciaire spécifique sous réserve de confirmation ministérielle).
- Gardien brigadier : 475.32 euros

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

Critères d'attribution sur appréciation de l'autorité territoriale

Valeur professionnelle manière de servir (comportement individuel : sens des responsabilités, sérieux, respect des consignes, capacité à atteindre les objectifs fixés, sens du travail en équipe)

Connaissances professionnelles/formation

Capacité d'organisation, qualité d'exécution (rapidité, finition...), capacité d'adaptation, qualités relationnelles

Qualité d'encadrement d'une équipe et/ou responsabilités particulières

Technicité du poste/niveau d'expertise

Disponibilité et ou surcroît d'activité à certaines périodes de l'année, contraintes liées au poste notamment horaires/punctualité et assiduité (/absentéisme)

Modulation

L'autorité territoriale détermine le taux individuel applicable à chaque agent qui ne peut excéder huit fois le montant de référence du grade considéré, selon les conditions d'attribution fixées ci-dessus (coefficient de modulation de 0 à 8).

L'indemnité d'administration et de technicité est versée mensuellement.

Indemnité cumulable avec l'indemnité spéciale de fonction et avec les IHTS.

Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (I.S.F.E.)

I - Bénéficiaires

L'I.S.F.E. est attribuée au bénéfice des fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant de la filière de la police municipale, selon les modalités précisées à l'article 2 suivant.

Les cadres d'emplois concernés par l'I.S.F.E. sont :

- Cadre d'emplois des chefs de service de police municipale
- Cadre d'emplois des agents de police municipale

II – Définition des conditions et modalités de calculs

Les modalités de mise en œuvre de l’I.S.F.E. au sein de la commune sont fixées comme suit :

- Une part mensuelle fixe, déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé à :
 - 32% pour le cadre d’emplois des chefs de service de police municipale
 - 30% pour le cadre d’emplois des agents de police municipale

Il s’agit des taux maximums de l’indemnité. Ce montant est proratisé selon la quotité de travail.

- Une part mensuelle variable, plafonnée à 50% du montant réglementaire des montants ci-après :
 - 7000 euros pour le cadre d’emplois des chefs de service de police municipale
 - 5000 euros pour le cadre d’emplois des agents de police municipale

Cette part variable de l’ISFE peut varier selon les compétences professionnelles et techniques, l’expérience passée en police municipale, le niveau d’expertise ou encore les qualités relationnelles.

L’indemnité sera versée mensuellement sur la base d’un douzième du montant annuel individuel attribué. Elle est proratisée en fonction du temps de travail.

L’attribution individuelle sera décidée annuellement par l’autorité territoriale et fera l’objet d’un arrêté nominatif.

- Une part variable exceptionnelle peut être versée annuellement dans la limite des 50% des plafonds réglementaires précisés ci-dessus.

Cette part variable pourra être sollicitée auprès de l’autorité territoriale par les responsables hiérarchiques des agents concernés à l’occasion des entretiens professionnels annuels, sur la base de critères justifiant d’un investissement supplémentaire ou spécifique, de la réalisation d’objectifs exceptionnels, ou à un contexte organisationnel particulier.

Le cas échéant, l’autorité territoriale attribuera cette indemnité par voie d’arrêté individuel au cours du premier semestre de l’année N+1 concernée.

Dispositif de sauvegarde (article 7 du décret n°2024-614) :

Lors de la première application de l’ISFE, si, après application des deux parts, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l’exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage.

III – Modalités de maintien ou de suppression

Cette indemnité sera maintenue intégralement pendant les périodes de congés annuels et de récupération, de congés pour accident de service et les congés pour maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant ou pour adoption.

Ecrêtement de l’ISFE

Il sera versé dans les conditions suivantes :

- A compter du 22^{ème} jour (soit 15 jours ouvrés) d’arrêts continus ou discontinus pour congé de maladie ordinaire, suspension du versement de l’ISFE pendant toutes les périodes d’absence pour ce motif obtenus au cours des 12 derniers mois précédent le dernier arrêt de travail.
- Suspension du versement de l’ISFE pendant les périodes de congés de maladie ordinaire rémunérées à demi-traitement, de congé longue maladie, longue durée et grave maladie.

IV – Règles de cumul

L’ISFE est cumulable avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002 susvisé,
- Les primes et 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 12 juillet 2001 susvisé.

L’ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Bénéficiaires : Agents titulaires, stagiaires et agents contractuels sur emplois permanents employés à temps complet appartenant aux cadres d'emplois suivants :

- Rédacteurs
- Adjoint administratifs
- Techniciens
- Agents de maîtrise
- Adjoint techniques
- Agents spécialisés des écoles maternelles
- Auxiliaires de puériculture
- Auxiliaires de soins
- Assistants de conservation du patrimoine
- Adjoint du patrimoine
- Educateurs des activités physiques et sportives
- ~~• Opérateurs des activités physiques et sportives~~
- Chef de service de police municipale
- Agent de police municipale
- animateur
- Adjoint d'animation

Dans les conditions prévues par les décrets en vigueur, les agents des cadres d'emplois susvisés pourront percevoir des IHTS dès lors que les heures supplémentaires seront effectuées à la demande du responsable de service (et seulement dans ce cas) en dehors des bornes horaires du cycle de travail et si ce dépassement ne donne pas lieu à un repos compensateur.

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. Ce nombre d'heures maximum pourra être modifié en fonction des évolutions législatives.

Dans des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, les agents peuvent réaliser des heures supplémentaires au-delà du contingent mensuel sur décision écrite et motivée de l'autorité territoriale avec information immédiate des représentants du personnel au **Comité Technique** **Comité Social Territorial**.

Le montant des IHTS est calculé selon les décrets en vigueur.

Les agents employés à temps partiel et à temps non complet sont soumis à un mode particulier de calcul des IHTS prévu par les textes en vigueur.

Les travaux supplémentaires doivent avoir un **caractère exceptionnel**. Les heures supplémentaires donnent lieu à paiement ou repos compensateur uniquement lorsqu'elles sont demandées par le chef de service.

Il appartient au directeur général des services, par note de service, de définir selon quelles modalités les heures supplémentaires font l'objet d'un paiement (ou de récupérations).

Indemnités 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 : voir conditions) 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 (RIFSEEP) **l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)** et avec la concession d'un logement à titre gratuit.

Depuis le 21 novembre 2007, les IHTS peuvent se cumuler avec les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS).

PRIMES ET INDEMNITES LIEES A DES FONCTIONS OU SUJETIONS PARTICULIERES

1/Indemnité horaire pour travail normal de nuit

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires et agents contractuels sur emplois permanents (y compris en CUI/CEA) employés à temps complet, partiel ou temps non complet

Montant de référence au 1^{er} janvier 2002

Dans le cadre du crédit global, le taux est fixé à 0,17 euros par heure. Ce montant subit une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni, soit : 0,80 euros par heure (0,90 euros par heure pour la sous-filière médico-sociale). La notion de travail intensif s'entend de celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

Attribution

Agent accomplissant un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail.

Modulation

Pas de modulation (l'absentéisme est pris en compte)

Cumul

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Indemnité non cumulable avec les indemnités pour travaux supplémentaires ou tout autre avantage versé au titre des permanences de nuit.

2/ Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires et agents contractuels sur emplois permanents (y compris en CUI/CEA) employés à temps complet, partiel ou temps non complet

Montant horaire de référence au 1er janvier 1993

0,74 euros par heure effective de travail.

Attribution

Agent effectuant un service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Cumul

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Indemnité non cumulable pour une même période avec l'indemnité pour travaux supplémentaires ou toute autre indemnité attribuée au même titre. Indemnité pouvant être attribuée aux agents bénéficiant d'une concession de logement.

3/ Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires et agents contractuels sur emplois permanents (y compris en CUI/CEA) employés à temps complet, partiel ou temps non complet

Montant de référence au 1^{er} janvier 2002

Les taux sont fixés selon l'importance des fonds maniés reportés dans les tableaux fixés par arrêté du 28 mai 1993.

Attribution

Agent chargé des fonctions de régisseur (titulaire, intérimaire, mandataire suppléant ou mandataire) d'avances ou de recettes ou des deux fonctions cumulées.

Modulation

Pas de modulation

L'indemnité de régisseur sera suspendue lorsque l'absence de ce bénéficiaire nécessitera la nomination d'un régisseur intérimaire.

Cumul

Non cumul avec le RIFSEEP (circulaire DGRH C1-2 n° 2015-0163 du 05 novembre 2015, ministère de l'Education nationale et foire aux questions sur la mise en œuvre dans les collectivités territoriales du RIFSEEP, DGCL)

4/ Indemnité d'astreinte

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires et non titulaires permanents (y compris en CUI/CEA) employés à temps complet, partiel ou temps non complet de toutes les filières y compris de la filière Police Municipale.

Montants de référence en vigueur au 17 avril 2015 (filière technique) et au 12 novembre 2015 (autres filières) :

Le régime d'indemnisation ou de compensation des astreintes diffère selon la filière dont relève l'agent.

Le régime de rémunération ou compensation des astreintes pour les agents de la filière technique est fixé par le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 et l'arrêté de même date fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Le régime de rémunération ou compensation des interventions pour les agents des autres filières est fixé par l'arrêté du 03 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur.

Les périodes d'astreinte seront indemnisées ou compensées dans les conditions fixées par les décrets et arrêtés.

Attribution

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller-et-retour sur le lieu de travail et peut donner lieu au versement d'une indemnité ou d'une compensation en temps (voir indemnité d'intervention).

✓ **Astreinte de sécurité**

Situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un évènement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise).

✓ **Astreinte de décision**

Situation des personnels d'encadrement pouvant être joints directement par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires.

✓ **Astreinte d'exploitation**

Situation des agents tenus, pour les nécessités du service de demeurer soit à leur domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir.

Astreinte technique

Mission générale : assurer la sécurité des personnes et des biens sur le domaine public.

Recours à l'astreinte (2 agents par semaine toute l'année) :

- Accident de la circulation : nettoyage de la voirie, mise en sécurité
- Dommage au domaine public :
 - Mobilier urbain (bancs, bornes, etc.) : évacuation ou mise en sécurité
 - Barrières de sécurité, garde-corps : évacuation ou mise en sécurité
 - Eclairage public : mise en sécurité ou remise en service (pas toujours des électriciens)
 - Signalisation tricolore : mise en sécurité ou remise en service (pas toujours des électriciens)
 - Divers : évacuation ou mise en sécurité
- Déclenchement d'alarmes anti-intrusion : « vérification » et mise en/hors service de l'alarme
- Problème d'accès à un bâtiment : ouverture/fermeture
- Manifestations : mise en place / repliement d'installations diverses
- Enlèvement d'objets du domaine public présentant un danger pour les usagers
- Enlèvement d'OM sur le domaine public (+ rare)
- Divers demandes (animaux errants, etc.).

Sollicitation par :

- Elus
- Encadrement
- Sécurité civile : pompiers, gendarmerie, police
- Autres collectivités : Conseil départemental (direction des routes)
- Toute personne ayant les coordonnées de l'astreinte

Astreinte hivernale

Mission générale : assurer au mieux la circulation des usagers sur le domaine public routier communal entre le 15 novembre et le 15 mars (dates ajustées selon conditions météorologiques)

Recours à l'astreinte :

- Conditions climatiques particulières : neiges, tempêtes, gel, verglas.
- Dispositif uniquement activé entre le 15 novembre et le 15 mars (sauf conditions climatiques particulières).

Sollicitation par :

- Elus
- Encadrement

Personnel concernés :

- Tous les agents du CTM titulaire du permis C et ayant reçu une formation à la manipulation de la saleuse et de son porteur.
- Un ou plusieurs binômes selon les nécessités de service.
- Une ou plusieurs équipes à pieds pour le traitement des points singuliers (entrées des établissements publics, ponts, etc...).

Astreinte ~~Espaces Verts~~ Cadre de vie

Mission générale : s'assurer du bon fonctionnement des serres (chauffage, hygrométrie, ...)

Missions principales

- Ouverture des parcs (Colline, Durzy, Château, Patis), des grilles de la pêcherie et des toilettes publiques du lundi au samedi
- Ouverture du cimetière le mercredi et le samedi (absence de l'agent y travaillant)
- Vérification du chauffage matin et soir à la serre
- Contrôle et arrosage de la serre le week-end
- Faire le tour des rues principales pour un contrôle visuel et intervenir si besoin (branches, poubelles, déchets, autres déchets ... etc.)
- Contrôle des arrosages automatiques et modifier si besoin notamment les ponts
- Eco pâturage : vérifier les clôtures le weekend et l'abreuvement des moutons
- Gestion des animaux morts
- Intervention si déclenchement de l'alarme intrusion aux serres
- Complément de l'astreinte hivernale pour déneigement de certaines zones
- Contrôles aux stades des arrosages automatiques et de la clôture électrique
- Aide à la propreté urbaine si besoin ainsi qu'aux agents de permanence arrosage l'été
- Soutien à l'astreinte du CTM si besoin

Recours à l'astreinte :

- Systématique et toute l'année.

Sollicitation par :

- Systématique.

Personnel concernés :

- Agents d'encadrement du service des espaces verts ou agents qualifiés : 1 agent/semaine.

Astreinte Fourrière

Mission générale : assurer l'enlèvement et/ou la restitution de véhicules sur le domaine public

Recours à l'astreinte :

- Véhicule stationné sur le domaine public et présentant une gêne ou un danger ou en infraction au code de la route.

Sollicitation par :

- Systématique.

Personnel concernés :

- Agents du CTM

- Agents de la Police Municipale

Astreinte ASVP – Parcs et Jardins

Mission générale : assurer l'ouverture et la fermeture du Cimetière, des Parcs et Jardins

Recours à l'astreinte :

- Ouvertures : uniquement les dimanches et jours fériés (autres jours gérés par le service cadre de vie)
- Fermetures : Systématique et toute l'année, uniquement les dimanches et jours fériés (autres jours prévus dans leur temps de travail)

Sollicitation par :

- Systématique.

Personnel concernés :

- Agents ASVP des parcs et jardins, toute l'année : 1 agent/semaine.

Astreinte Port de Plaisance

Mission générale : assurer l'encaissement des participations demandées aux usagers du Port de Plaisance

Recours à l'astreinte :

- Dispositif mis en place d'avril à octobre.

Sollicitation par :

- Systématique.

Personnel concernés :

- Agents ASVP des parcs et jardins, toute l'année : 1 agent/semaine.

Cumul

L'indemnité d'astreinte ou la compensation des astreintes ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001.

La rémunération et la compensation en temps des astreintes sont exclusives l'une de l'autre.

La rémunération et la compensation en temps des astreintes ne sont pas cumulables avec l'indemnité ou la compensation des permanences (au titre d'une même période).

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

5/ Indemnité d'intervention

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires et non titulaires permanents (y compris en CUI/CEA) de toutes les filières y compris la filière police municipale, employés à temps complet, partiel ou temps non complet

Montant

Le régime d'indemnisation ou de compensation des interventions pendant une période d'astreinte diffère selon la filière dont relève l'agent.

Le montant des IHTS est calculé selon les décrets en vigueur pour les agents de la filière technique éligibles aux IHTS.

Le régime de rémunération ou compensation des interventions pour les agents de la filière technique non éligibles aux IHTS est fixé par le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 et l'arrêté de même date fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Le régime de rémunération ou compensation des interventions pour les agents des autres filières est fixé par l'arrêté du 03 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur.

Attribution

L'intervention correspond à un travail effectif (y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail) accompli par un agent pendant une période d'astreinte.

Si les interventions conduisent l'agent à dépasser ses obligations normales de service définies dans le cycle de travail, les interventions donnent lieu au versement d'IHTS ou sont compensées (au choix de l'agent) par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures d'intervention majorées selon les taux applicables aux IHTS.

Cumul

La rémunération et la compensation en temps des interventions sont exclusives l'une de l'autre.

L'indemnité d'intervention ou la compensation des interventions ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001.

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

6/ Indemnité de permanence

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires et agents contractuels sur emplois permanents (y compris en CUI/CEA), employés à temps complet, partiel ou temps non complet

Montant

Montants de référence en vigueur au 17 avril 2015 pour la filière technique et au 1er janvier 2002 pour les autres filières.

Attribution

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

Les situations et modalités de rémunération ou de compensation en temps de permanence sont définies par note du Directeur Général des Services. En cas d'absence de note, les permanences feront l'objet de compensation en temps.

Cumul

La rémunération et la compensation en temps des permanences sont exclusives l'une de l'autre.

L'indemnité de permanence ou la compensation des permanences ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001.

La rémunération et la compensation en temps des permanences ne sont pas cumulables avec l'indemnisation ou la compensation des astreintes ou des interventions (au titre d'une même période).

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

7/ Indemnité de chaussures et de petit équipement

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires et agents contractuels sur emplois permanents (y compris en CUI/CEA) employés à temps complet, partiel ou temps non complet

Montants de référence au 1er janvier 2000

- ✓ Chaussures : 32,74 €
- ✓ Petit équipement : 32,74 €

Ces deux montants sont cumulables.

Attribution

L'indemnité de petit équipement est versée chaque année au mois de mai à chaque agent à l'exclusion des agents de la filière police municipale, des agents affectés à la surveillance de la zone de stationnement payant, des agents des services techniques opérationnels, des agents du service des sports opérationnels.

L'indemnité de chaussures est versée chaque année au mois de mai à chaque bénéficiaire, travaillant exclusivement à l'entretien des locaux, dans les écoles maternelles ou primaires, dans les crèches et halte garderie, au foyer E. Cousin à l'exclusion des agents de la filière police municipale, des ASVP.

L'indemnité de chaussure n'est plus versée.

8/ Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

Bénéficiaires : Directeur Général des Services

Montant

Taux maximum : 15 % du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris)
Elle est versée mensuellement.

9/Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections

Bénéficiaires : agents titulaires ou stagiaires et agents contractuels sur emplois permanents employés à temps complet, partiel ou temps non complet

Montant

Les montants sont fixés par décrets selon la nature des élections

Attribution

Accomplir des travaux supplémentaires à l'occasion des élections sans pouvoir ouvrir droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Cumul

Cette indemnité n'est pas cumulable avec des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Lorsque deux élections se déroulent le même jour une seule indemnité peut être allouée.

Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.

Cette indemnité peut être versée autant de fois dans l'année que celle-ci comporte d'élections.

Les agents employés à temps non complet peuvent bénéficier de cet avantage à taux plein sans proratisation.

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

10/ Prime annuelle

Instituée au titre de l'article ~~111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée~~ L714-11 du CGFP, en bénéficient :

- ✓ Tous les agents titulaires et stagiaires, à temps complet, non complet ou partiel occupant un emploi au sein des services de la mairie.
- ✓ Les agents non titulaires de droit public occupant un emploi permanent, comptant neuf mois de présence ininterrompue au sein des services de la mairie durant l'année de référence et sous réserve que leur contrat d'embauche n'exclue pas le versement d'un régime indemnitaire.

Sont exclus les agents recrutés dans le cadre d'un besoin occasionnel, les agents vacataires, les agents saisonniers, les agents recrutés pour un acte déterminé, les agents bénéficiant d'un contrat d'apprentissage, les agents en contrat de droit privé.

Elle est versée en une seule fois au mois de juin de chaque année et est calculée au prorata du temps de travail effectué durant l'année de référence (l'année de référence correspondant à la période de juillet de l'année N-1 à juin de l'année N). Les périodes effectuées sous le régime d'un contrat de droit privé n'entrent pas en compte dans ce calcul. Elle suit le sort du traitement en cas d'arrêt de travail (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée, accident du travail). En cas de mi-temps thérapeutique, elle suit également le sort du traitement.

Le versement peut toutefois s'effectuer le mois du départ en cas de départ définitif au cours de l'année de référence.

D'un montant brut de 910.97 € en 2010 pour les agents titulaires et stagiaires et de 1000.47 € pour les agents non titulaires (pour un travail à temps complet durant les 12 mois de l'année de référence), elle suit l'évolution de la valeur du point indiciaire.

DISPOSITIONS PARTICULIERES

~~1/Les modulations interviendront au regard de l'ensemble des critères et justificatifs produits à l'appui par les responsables de service. Les responsables de services seront sollicités par note de service du directeur général des services.~~

1/Chaque année, le régime indemnitaire de l'ensemble des agents (excepté pour le RIFSEEP dont les conditions de réexamen sont fixées par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) sera revu à la hausse, à la baisse ou sera maintenu après étude au cas par cas de l'autorité territoriale. Les modulations interviendront au regard de l'ensemble des critères et justificatifs transmis par les responsables de services.

Le régime indemnitaire pourra être modifié en cours d'année dans l'hypothèse où les conditions justifiant l'attribution ne seraient plus remplies ou en cas de modification des fonctions exercées.

Aucune demande relative à une revalorisation du régime indemnitaire ne sera traitée en dehors de la révision annuelle.

2/Ecrêtement des primes et indemnités

- ✓ Le versement du régime indemnitaire est maintenu pendant les périodes de congés annuels et de récupération

- ✓ Les primes et indemnités seront versées dans les conditions suivantes :
- A compter du 22^{ème} jour (soit 15 jours ouvrés) d'arrêts continus ou discontinus pour congé de maladie ordinaire, suspension du versement des primes pendant toutes les périodes d'absence pour ce motif obtenus au cours des 12 derniers mois précédent le dernier arrêt de travail.
 - Suspension du versement des primes pendant les périodes de congés de maladie ordinaire rémunérées à demi-traitement, de Congés Longue Maladie, de Congés Longue Durée, de Congés Grave Maladie.

L'autorité territoriale se réserve le droit de statuer au cas par cas pour l'application de l'écrêtement des primes et indemnités.

4/ Maintien à titre individuel du montant indemnitaire perçu

Pour les cadres d'emplois désormais éligibles au regard du décret n° 2020-182 du 27 février 2020, il est décidé que le montant indemnitaire mensuel perçu par chaque agent au titre du régime indemnitaire, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE pour l'année d'instauration du RIFSEEP (année N) et réexaminé dans les conditions fixées par la présente délibération à compter de l'année suivante (année N+1).

Le régime indemnitaire tel que défini ci-dessus est applicable aux agents de la ville de Montargis à compter du 1^{er} janvier 2025.

La présente délibération abroge et remplace les délibérations précédentes relatives au régime indemnitaire.