

## A – PRIMES SOUMISES A PRESENTEISME

## ■ REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) ■

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux parts :

- Une part mensuelle fixe liée aux fonctions, à l'expertise, aux sujétions et à l'expérience professionnelle (IFSE),
- Une prime annuelle variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir tels que constatés notamment dans l'entretien professionnel annuel (CIA).

1° IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

## LES BENEFICIAIRES

Les agents définis dans le pacte de solidarité

## LES MODALITES

## a) Critères professionnels

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels précisés dans le tableau ci-dessous.

Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
DEFINITION	DEFINITION	DEFINITION
Il s'agit de tenir compte 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.	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. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique (port de charges, travaux incommodés ou salissants, exposition au bruit, travail en hauteur, accueil public difficile...), horaires atypiques, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration...), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.

## b) Différents groupes de fonctions

La circulaire ministérielle NOR : RDFS1427139C en date du 05/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. précise qu'il est recommandé de prévoir au plus :

- Catégorie A : 4 groupes (A1, A2, A3, A4)
- Catégorie B : 3 groupes (B1, B2, B3)
- Catégorie C : 2 groupes (C1, C2)

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants. Cette répartition se fait sans distinction des grades et de la filière des agents.

Des sous-groupes ont été créés tenant compte des critères principaux suivants :

Catégorie A : niveau d'exposition

Catégorie B : niveau d'expertise

Catégorie C : niveau de technicité et de sujétions

avec la prise en compte d'un critère transverse « dit pondérateur », celui de l'encadrement, applicable à toutes les catégories quand celui-ci paraît pertinent.

CRITERE PRINCIPAL	DEFINITION
EXPOSITION	Sensibilité de la politique publique prise en charge, responsabilité relevant des orientations stratégiques de la feuille de route politique, Intervention requérant des acteurs, partenaires multiples et une exigence de réactivité avérée
EXPERTISE	Renvoie à une compétence spécifique métier, acquise par une qualification initiale poussée et maîtrisée par un nombre restreint de collaborateurs
TECHNICITE	Renvoie à la maîtrise d'une technique acquise par une qualification initiale et continue, confirmée par l'expérience, et associée à une mise en pratique opérationnelle décisive
SUJETIONS	Se dit d'une situation astreinte à une nécessité, une obligation pénible, une contrainte majeure incontournable, induisant un rapport de dépendance (horaires, nature des tâches, configurations géographiques...)

ENCADREMENT	Terminologie retenue dans son acception hiérarchique (et donc pas fonctionnelle), De plein exercice, selon la présence ou non de niveaux intermédiaires, Pondéré selon le nombre d'agents.
-------------	--

Cela permet une structuration plus affinée aboutissant à une arborescence totale de 16 groupes de fonctions.

Pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes.

Les groupes de fonctions sont définis comme suit

	Gp Fct	Libellé	Caractéristique
A1	N1	Direction Générale	Emploi fonctionnel DGS
			Emploi fonctionnel DGA
	N2	Direction de Pôle	Plurithématique-Exposition très forte
			Monothématique-Exposition forte
A2	N1	Direction de service à <b>TRES FORTE EXPOSITION</b>	Encadrement-effectif >20 agents
			Encadrement Effectif <20 agents
	N2	Direction de service à <b>FORTE EXPOSITION</b> Direction Adjointe à <b>TRES FORTE EXPOSITION</b> Directeur de Projets	Direction adjointe fort effectif Pilotage de projets à fort enjeu
A3	N1	Direction Adjointe à <b>FORTE EXPOSITION</b> Chef de service à <b>TRES FORTE EXPOSITION</b> Chef de projet	Direction adjointe faible effectif ou avec encadrement intermédiaire Chefs de service
	N2	Chef de service à <b>FORTE EXPOSITION</b> Chargé de dossier à fort enjeu	Sensibilité importante et transversalité
	N3	Chargé de mission / d'opération / d'études	Monoactivité Effectif faible ou pas d'effectif
A4	N1	Missions diverses de Catégorie A	Exposition modérée sous responsabilité hiérarchique

	Gp Fct	Libellé	Caractéristique
B1	N1	Chef de service à forte exigence de réactivité	Encadrement-Effectif > 20 agents
			10<Encadrement-Effectif<20 agents
			Encadrement-Effectif < 10 agents
B2	N1	Encadrant de proximité Conducteur d'opérations Chargé d'études Coordonnateur Responsable infra-service	Très forte EXPERTISE
	N2	Encadrant de proximité Technicien	Forte EXPERTISE
B3	N1	Missions diverses de Catégorie B	<b>Expertise intermédiaire</b> sans fonction d'encadrement et sous responsabilité hiérarchique

	Gp Fct	Libellé	Caractéristique
C1	N1	ENCADREMENT HIERARCHIQUE DE PROXIMITE	Effectif $\geq$ 15 agents
			5 agents $\leq$ effectif $<$ 15 agents
			Effectif $<$ 5 agents

C2	N1	AGENT EN RESPONSABILITE AVEC TECHNICITE ET / OU SUJETIONS	Continuité du service public et/ou la gestion de l'urgence avec mise en danger des biens et des personnes <u>en responsabilité directe</u>
			Mise en danger des biens et/ou des personnes <u>en responsabilité indirecte</u> et continuité de service
			Exigence d'ininterruption du service public et/ou sujétions très fortes
			Technicité confirmée
			Technicité encadrée et/ou sujétions fortes
	N2	AGENT EN RESPONSABILITE AVEC SUJETIONS ENCADREES	Fonctions opérationnelles comportant des sujétions encadrées
	N3	AGENT D'EXECUTION	Autre agent et remplaçant sur emploi permanent

## LES MONTANTS

L'IFSE est versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail des agents.

Le montant de référence, fixé par groupe de fonctions, sera atteint dans la limite de quatre ans, par palier maximum de 30 €uros (ou paliers supérieurs si le montant à atteindre dépasse 120 €).

Une seule exception est faite pour les agents du groupe C2N3 qui bénéficieront du montant de référence en une seule fois.

Les agents dont le montant de régime indemnitaire antérieur à la mise en place de l'IFSE est supérieur au montant de référence du groupe de fonctions auquel ils appartiennent, bénéficient d'un maintien à titre individuel.

Le montant de régime indemnitaire conservé à titre individuel lors de la mise en place de l'IFSE pourra être réduit ultérieurement lors d'un changement de groupe de fonction.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de changement de grade ou au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions.

Les montants de l'IFSE sont fixés de la façon suivante :

### Montants IFSE cadres d'emplois catégorie A

Cadres d'emplois : Ingénieur en Chef, Administrateur, Attaché, Ingénieur\*

Gp Fct	Libellé	Caractéristique	Montants mensuels bruts de référence	
A1	N1	Direction Générale	Emploi fonctionnel DGS	
		Emploi fonctionnel DGA	**	
	N2	Direction de Pôle	Plurithématique-Exposition très forte	1300
			Monothématique-Exposition forte	1300

Cadres d'emplois : Attaché, Ingénieur\*, Conservateur du Patrimoine et des Bibliothèques, Directeur Enseignement Artistique\*, Professeur d'Enseignement Artistique, Bibliothécaire, Attaché de conservation du Patrimoine, Conseiller Socio-éducatif, Educateurs de Jeunes Enfants\*, Assistant socio-éducatif

A2	N1	Direction de service à très forte	Encadrement-effectif >20 agents	1100
			Encadrement Effectif <20 agents	950
A3	N2	Direction de service à forte exposition Direction Adjointe à très forte exposition Directeur de Projets	Direction adjointe à fort effectif Pilotage de projets à fort enjeu	700
			Direction adjointe à faible effectif ou avec encadrement intermédiaire Chefs de service	520
A3	N3	Chef de service à forte exposition Chargé de dossier à fort enjeu	Sensibilité importante et transversalité	470
			Monoactivité Effectif faible ou pas d'effectif	420
A4	N1	Missions diverses de Catégorie A	Exposition modérée sous responsabilité hiérarchique	380

## Montants IFSE cadres d'emplois catégorie B

Cadres d'emplois : Rédacteur, Technicien\*, Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Educateur APS, Animateur, Assistant Enseignement Artistique\*

Gp Fct	Libellé	Caractéristique	Montants mensuels bruts de référence	
B1	N1	Chef de service à forte exigence de réactivité	Encadrement-Effectif > 20 agents	380
			10 <Encadrement-Effectif <20 agents	365
			Encadrement-Effectif < 10 agents	350
B2	N1	Encadrant de proximité Conducteur d'opérations Chargé d'études Coordonnateur Responsable infra-service	Très forte EXPERTISE	320
	N2	Encadrant de proximité Technicien	Forte EXPERTISE	300
B3	N1	Missions diverses de Catégorie B	Expertise intermédiaire sans fonction d'encadrement hiérarchique	280

## Montants IFSE cadres d'emplois catégorie C

Cadres d'emplois : Agent de maitrise, Adjoint Technique, Adjoint Administratif, Adjoint d'Animation, Adjoint du Patrimoine, ATSEM, Opérateur des APS, Agent social

Gp Fct	Libellé	Caractéristique	Montants mensuels bruts de référence	
C1	N1	Encadrement hiérarchique de proximité	Effectif ≥ 15 agents	275
			5 agents ≤ effectif < 15 agents	255
			Effectif < 5 agents	235
C2	N1	Agent en responsabilité avec technicité et/ou sujétions	Continuité du service public et/ou la gestion de l'urgence avec mise en danger des biens et des personnes <u>en responsabilité directe</u>	205
			Mise en danger des biens et/ou des personnes <u>en responsabilité indirecte</u> et continuité de service Exigence d'ininterruption du service public et/ou sujétions très fortes	190
			Technicité confirmée Technicité encadrée et/ou sujétions fortes	170
	N2	Agent en responsabilité avec sujétions encadrées	Fonctions opérationnelles	145
	N3	Agent d'exécution	Autre agent et remplaçant	125

\* dans l'attente des arrêtés ministériels

\*\* dispositions statutaires correspondantes

Les montants de référence pourront être adaptés dans le cadre de recrutements sur des compétences rares ou pour des agents faisant-fonctions, et ce pour toutes les catégories, dans la limite des plafonds applicables, pour chaque cadre d'emplois, aux fonctionnaires d'Etat et déterminés par arrêtés ministériels connus à ce stade, comme suit :

Cadre d'emploi	Montants annuels maxima (Plafonds)	
	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Administrateurs Territoriaux	49980	
Attachés territoriaux / Secrétaires de Mairie	36210	22310
Ingénieurs en Chef	57120	42840
Conseillers territoriaux socio éducatifs	19480	
Conservateurs territoriaux du patrimoine	46920	25810
Conservateurs territoriaux de bibliothèque	34000	
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	29750	
Bibliothécaires territoriaux	29750	
Assistants socio-éducatifs	11970	
Rédacteurs territoriaux	17480	8030
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	16720	
Educateurs territoriaux des APS	17480	8030
Animateurs territoriaux	17480	8030
Adjoints administratifs territoriaux	11340	7090
Agents de maîtrise territoriaux	11340	7090
Adjoints techniques territoriaux	11340	7090
Agents sociaux territoriaux	11340	7090
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	11340	7090
Agents territoriaux du patrimoine	11340	7090
Opérateurs territoriaux des APS	11340	7090
Adjoints territoriaux d'animation	11340	7090

Une part supplémentaire distincte appelée « IFSE régie » pourra être versée, en plus du montant IFSE classique attribué au titre du groupe de fonctions d'appartenance de l'agent, et ce dans le respect des plafonds réglementaires prévus pour les régisseurs d'avances et de recettes, et sous réserve des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT de l'indemnité de responsabilité annuelle (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au delà de 1 500 000	Au delà de 1 500 000	Au delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

## 2° CIA : Complément Indemnitaire Annuel

Il est instauré au profit des agents le principe d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement et de la manière de servir, appréciés notamment sur l'entretien professionnel.

Sa mise en œuvre pourra être effective après définition des modalités opérationnelles (critères et taux) dans le cadre d'un dialogue social à venir.

Le CIA pourra être attribué dans la limite des plafonds réglementaires.

## ■ INDEMNITE DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ELEVES ■

DECRET N° 91-875 DU 6 SEPTEMBRE 1991 modifié  
DECRET N° 93-55 DU 15 JANVIER 1993

Dans l'attente des décrets d'application du RIFSEEP

## LES BENEFICIAIRES

Agents définis dans le pacte de solidarité et relevant des cadres d'emplois suivants :

Professeur d'enseignement artistique

Assistant d'enseignement artistique

**Le taux moyen annuel** par agent de la part fixe est de 1 213,56 € (montant de référence au 01/02/2017).

Cette indemnité est indexée sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

## B – PRIMES SOUMISES DE FAIT A PRESENTEISME

## ■ INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES ■

DECRET N° 2002-60 DU 14 JANVIER 2002  
DECRET N°2003-1013 DU 23 OCTOBRE 2003

## LES BENEFICIAIRES

Agents définis dans le pacte de solidarité.

En application du principe de parité avec l'Etat, les agents territoriaux ne peuvent prétendre à l'indemnisation des heures supplémentaires que s'ils remplissent les conditions suivantes :

- relever d'un cadre d'emplois ou d'un grade de catégorie C ou de catégorie B.
- appartenir à un cadre d'emplois ou à un grade dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires
- réaliser effectivement des travaux supplémentaires à la demande de l'autorité territoriale en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail dans le cadre de l'Aménagement de Réduction du temps de Travail

## LES MONTANTS

Le taux des I.H.T.S. est calculé de la façon suivante :

Taux horaire :

pour les 14 premières heures : (traitement brut annuel/1820) x 125%

pour les heures suivantes : (traitement brut annuel/1820) x 127%

pour les heures de nuit (entre 22 h et 7h) : taux heure supplémentaire majoré de 100 %

pour les heures de dimanche et jour férié : taux heure supplémentaire majoré des 2/3

## ■ INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FERIES ■

ARRETE MINISTERIEL DU 19 AOUT 1975  
ARRETE MINISTERIEL DU 31 DECEMBRE 1992

## LES BENEFICIAIRES

Agents définis dans le pacte de solidarité 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.

## MONTANT

0,74 € par heure effective de travail.

## ■ INDEMNITE D'ASTREINTE ■

Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 ; Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 ;  
Décret n° 2002-147 du 7 février 2002 ; Arrêté du 3 novembre 2015 ;  
Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 ; Arrêté du 14 avril 2015.

## Définition

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

## LES BENEFICIAIRES

Agents définis dans le pacte de solidarité

Le régime d'indemnisation ou de compensation des astreintes diffère selon la filière dont relève le fonctionnaire (filière technique et autres filières y compris la filière police municipale).

1/ Toutes filières (hors filière technique) :

- semaine complète : 149,48 € ;
- du lundi matin au vendredi soir : 45 € ;
- du vendredi soir au lundi matin : 109,28 € ;
- une nuit de semaine : 10,05 € ;
- samedi : 34,85 € ;
- dimanche ou jour férié : 43,38 €.

2/ Filière technique :

La réglementation distingue 3 types d'astreinte :

a) Astreinte d'exploitation :

Elle est applicable aux fonctionnaires de toutes catégories : 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.

- Une semaine complète d'astreinte : 159,20 €.
- Une astreinte de nuit en semaine : 10,75 €.  
en cas d'astreinte fractionnée inférieure à 10 heures : 8,60 €.
- Une astreinte de week-end (du vendredi soir au lundi matin) : 116,20 €.
- Une astreinte le samedi ou sur une journée de récupération : 37,40 €.
- Une astreinte le dimanche ou un jour férié : 46,55 €.

b) Astreinte de sécurité :

Elle est applicable aux fonctionnaires de toutes catégories : 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 événement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise).

- Une semaine complète d'astreinte : 149,48 €.
- Une astreinte de nuit en semaine : 10,05 €.  
en cas d'astreinte fractionnée inférieure à 10 heures : 8,08 €.
- Une astreinte de week-end (du vendredi soir au lundi matin) : 109,28 €.
- Une astreinte le samedi ou sur une journée de récupération : 34,85 €.
- Une astreinte le dimanche ou un jour férié : 43,38 €.

c) Astreinte de décision :

Elle concerne exclusivement les personnels d'encadrement : situation des personnels d'encadrement pouvant être joints, par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires.

- Une semaine complète d'astreinte : 121,00 €.
- Une astreinte de nuit en semaine : 10,00 €.
- Une astreinte de week-end (du vendredi soir au lundi matin) : 76,00 €.
- Une astreinte le samedi ou sur une journée de récupération : 25,00 €.
- Une astreinte le dimanche ou un jour férié : 34,85 €.

**C – PRIMES NON SOUMISES A PRESENTEISME****■ PRIME DE RESPONSABILITE DE CERTAINS EMPLOIS  
ADMINISTRATIFS DE DIRECTION ■**

DECRET N° 88-631 DU 6 MAI 1988, MODIFIE

**LES BENEFICIAIRES**

Agent occupant l'emploi de Directeur Général des Services.

**MONTANT**15 % du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris).  
Versement mensuel.

Le versement de la prime est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de conté annuel, congé de maternité, congé de maladie ordinaire, congé d'accident de service.

L'agent assurant le remplacement du bénéficiaire, momentanément indisponible pour un motif autre que ceux ci-dessus, peut prétendre au bénéfice de l'indemnité, sous réserve d'exercer l'une des fonctions suivantes : directeur général adjoint.

Conformément aux textes en vigueur, le versement de cette prime est toutefois interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de : congé annuel, congé de maternité, congé de maladie ordinaire, congé accident de service.

**■ PRIME DEPART A LA RETRAITE ■**3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,**LES BENEFICIAIRES**

Agents définis dans le Pacte de Solidarité

**MONTANT BRUT : 1784,91 €**

Cette prime sera versée en une fois au moment du départ de l'agent.