

L'an deux mil vingt-trois, le lundi 11 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 5 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle du Conseil, à la Mairie de Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Marcel COTTIN, Farida REBOUH, Dominique TALLÉDEC, Guylaine YHARRASSARRY, Christian TALLIO, Frédérique SIMON, Eric COUVEZ, Driss SAÏD, Myriam GANDOLPHE, Hélène CRENN, Jocelyn GENDEK, Sarah TENDRON, Baghdadi ZAMOUM, Virginie GRENIER, Nelly LEJEUSNE, Jean-Pierre FROMONTEIL, Liliane NGENDAHOYO, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Jocelyn BUREAU, Léa MARIÉ, Nadine PIERRE, Christine NOBLET, Jean-François TALLIO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Vincent OTEKPO, Primaël PETIT, Amélie GERMAIN, Alexandra JACQUET, Bernard FLOC'H

EXCUSÉS AYANT DONNÉ PROCURATION : Marine DUMÉRIL À Jocelyn GENDEK, Jérôme SULIM À Jocelyn BUREAU, Alain CHAUVET À Farida REBOUH, Joao DE OLIVEIRA À Sarah TENDRON, Françoise DELABY À Guylaine YHARRASSARRY, Mohamed HARIZ À Driss SAÏD, Newroz CALHAN À Eric COUVEZ, Laurent FOUILLOUX À Frédérique SIMON, Matthieu ANNÉREAU À Alexandra JACQUET

ABSENTS : Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX

QUORUM : 22

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Farida REBOUH

DÉLIBÉRATION : 2023-155

OBJET : MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS MUNICIPAUX

DÉLIBÉRATION : 2023-155  
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

OBJET : MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS MUNICIPAUX

**RAPPORTEUR : Driss SAÏD**

• **Contexte**

Par la délibération n°2019-125 du 16 décembre 2019, le conseil municipal a approuvé la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les cadres d'emplois éligibles.

Cette délibération a depuis fait l'objet de plusieurs modifications ; par exemple l'élargissement du périmètre des bénéficiaires aux contractuels, la cotation des postes, l'intégration de modulations, etc.

La présente délibération a pour objet l'actualisation des montants relatifs au régime indemnitaire qui se trouvent revalorisés aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que les évolutions réglementaires suivantes :

- . Augmentation de la valeur du point d'indice au 1er juillet 2023(décret n° 2023-519 du 28 juin 2023)
- . Réévaluation du plafond de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) (décret n°2023-627 du 19 juillet 2023 et arrêté du 19 juillet 2023 NOR : MENH2319966A)

Le comité social territorial a été consulté sur ces évolutions le **29 novembre 2023**.

• **Principes applicables**

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

- **Le principe de parité** tel que défini par l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique (CGFP) qui impose à toute collectivité de fixer son régime indemnitaire « *dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat* ».
- **Le principe de libre administration des collectivités territoriales**, en vertu duquel le régime indemnitaire peut faire l'objet d'adaptations par la Ville dans le cadre d'une délibération afin, à titre d'exemples, d'instituer ou non ce régime indemnitaire, d'en déterminer les montants (dans la limite des plafonds de l'Etat), les critères de modulation et la périodicité de versement.

Les plafonds déterminés par la présente délibération sont susceptibles d'évoluer conformément à la réglementation.

## **I. AGENTS BENEFICIAIRES DU REGIME INDEMNITAIRE**

• **Agents concernés**

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les fonctionnaires titulaires,
- Les agents contractuels de droit public, à condition que les agents concernés exercent des tâches ou missions comparables à celles des fonctionnaires dont la qualification et l'expérience professionnelle sont équivalentes, ou, à défaut, compte tenu des fonctions qu'ils occupent et de leur qualification.

- **Agents exclus**

- Les assistants maternels
- Les apprentis
- Les vacataires

## **II. REGIME INDEMNITAIRE DES CADRES D'EMPLOIS ELIGIBLES AU RIFSEEP**

Entrent dans le champ d'application du RIFSEEP : tous les cadres d'emplois des filières administrative, technique, animation, sportive, sociale, sanitaire et médico-sociale ; pour la filière culturelle, tous les cadres d'emploi à l'exception des cadres d'emplois d'assistants et de professeurs d'enseignement artistique.

Conformément au décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP, chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

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

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une part obligatoire : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)
- Une part facultative : le Complément indemnitaire annuel (CIA)

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

### **1 L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

L'IFSE repose sur une notion de groupe de fonctions.

Les arrêtés ministériels portant application de l'IFSE définissent des groupes de fonctions en lien avec les grades ainsi que les plafonds correspondants :

- 2 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C,
- 2 à 3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B,
- 2 à 4 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A.

Chaque emploi, classé dans un groupe de fonctions compte tenu de sa position dans l'organigramme de la Ville, est assorti d'une IFSE.

L'IFSE vise ainsi à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire.

Conformément à la réglementation, l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Toutefois, la collectivité n'est pas obligatoirement tenue de revaloriser ce montant.

- **Modalités d'attribution**

Cette indemnité est déterminée par :

- La catégorie détenue par l'agent correspondant à un niveau de sujétion,
- Le cas échéant, une modulation liée aux fonctions managériales confiées à l'agent, et/ou à des sujétions spécifiques et/ou au titre d'un complément indemnitaire.

Pour chaque groupe de fonctions :

- Une borne inférieure et une borne supérieure sont définies, dans la stricte limite du butoir indemnitaire du groupe de fonctions du bénéficiaire.
- La borne inférieure constitue le montant minimum versé à minima à tous les agents du groupe de fonctions.

La borne inférieure de l'IFSE peut être modulée en fonction des critères suivants :

- **Modulation liée aux fonctions managériales exercées par l'agent :**
  - . Pour le dernier groupe de fonctions d'un cadre d'emplois, le montant de la borne inférieure est majoré de 76.69 € pour un secrétaire de direction/cabinet, de 98.75 € pour un responsable d'unité/chargé de coordination, de 196.45 € pour un responsable de pôle/responsable de cellule de gestion/chef de projet ;
  - . Majoration de 52.53€ pour les agents assurant l'encadrement d'autres agents ;
  - . Majoration de 96,65€ pour des agents ayant une charge particulière, notamment la responsabilité d'un service avec un effectif  $\geq$  50 agents et/ou la responsabilité d'un service comprenant un réseau d'équipements ouverts au public.
- **Majoration pour les sujétions spécifiques** (détaillées en annexe 1) :
  - . Les agents exerçant les fonctions d'administrateur de systèmes d'informations,
  - . Les régisseurs,
  - . Les agents accompagnant des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un tutorat, d'un reclassement (tuteur) ou d'un apprentissage (maître d'apprentissage),
  - . Les agents effectuant des horaires atypiques,
  - . Les agents pour lesquels l'obtention d'une certification spécifique et technique « amiante » est nécessaire à l'exercice des missions,
  - . Les agents intervenant dans le cadre de courts séjours avec hébergement
- **Modulation au titre d'un complément indemnitaire qui pourra être versé, à titre individuel et dans la stricte limite du plafond indemnitaire du groupe de fonctions du bénéficiaire dans les cas suivants :**
  - . Afin de maintenir à l'agent les montants perçus au titre du régime indemnitaire précédent, ce complément étant conservé par l'agent jusqu'au prochain changement de fonctions ;
  - . Lorsque le régime indemnitaire détenu antérieurement par le bénéficiaire, nouvellement recruté, est supérieur à celui défini par la Ville ;
  - . Lorsque le bénéficiaire vient à changer de fonctions sur décision de l'autorité territoriale et subit, en conséquence directe de ce changement de fonctions, une baisse de régime indemnitaire, à l'exception de toute mobilité interne à la collectivité effectuée à l'initiative de l'intéressé ;
  - . En cas d'abaissement du régime indemnitaire résultant du dispositif applicable aux services de l'Etat ou en cas de modification résultant d'une modification des bornes indiciaires du grade (article L. 714-5 du CGFP).

Cette modulation peut être dégressive.

Le montant individuel attribué à chaque agent est librement défini par l'autorité territoriale dans le respect des plafonds réglementaires, dont les montants sont susceptibles d'évoluer en cas de modification des arrêtés ministériels en vigueur.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques, dont les plafonds sont également fixés par arrêtés ministériels.

• **Détermination des groupes de fonctions**

Les montants bruts mensuels indiqués dans le tableau ci-dessous sont établis pour un agent à temps complet. Les montants de l'IFSE sont proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Adjoints administratifs** : arrêté du 20 mai 2014

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | Chef de Projet<br>Responsable Cellule de Gestion<br>Responsable de Pôle<br>Fonction avec expertise de niveau 3  | 425,46 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chargé de Coordination<br>Responsable d'unité<br>Secrétaire de cabinet / direction générale<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 229,01 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Agents de maîtrise** : arrêté du 28 avril 2015
- **Adjoints techniques** : arrêté du 28 avril 2015
- **Adjoints d'animation** : arrêté du 20 mai 2014
- **Adjoints du patrimoine** : arrêté du 30 décembre 2016
- **Agents sociaux** : arrêtés du 20 mai 2014
- **Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles** : arrêté du 20 mai 2014
- **Opérateurs des activités physiques et sportives** : arrêté du 20 mai 2014

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | Chef de Projet<br>Responsable de Pôle<br>Fonction avec expertise de niveau 3  | 425,46 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chargé de Coordination<br>Responsable d'Unité<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 229,01 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Rédacteurs** : arrêté du 19 mars 2015

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | Chargé de mission<br>Responsable de service<br>Fonction avec expertise de niveau 4  | 614,56 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chef de projet<br>Responsable Cellule de Gestion<br>Responsable de Pôle<br>Fonction avec expertise de niveau 3  | 441,22 €              |  |                               |
| <b>Groupe 3</b>      | Chargé de coordination<br>Responsable d'unité<br>Secrétaire de cabinet / direction générale<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 244,77 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Animateurs** : arrêté du 19 mars 2015

- **Educateurs des APS** : arrêté du 19 mars 2015
- **Techniciens** : arrêté du 5 novembre 2021

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | Chargé de mission<br>Responsable de Service<br>Fonction avec expertise de niveau 4  | 614,56 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chef de Projet<br>Responsable de Pôle<br>Fonction avec expertise de niveau 3  | 441,22 €              |  |                               |
| <b>Groupe 3</b>      | Chargé de Coordination<br>Responsable d'Unité<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 244,77 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Infirmiers territoriaux** : arrêté du 31 mai 2016

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | Chargé de mission<br>Responsable de Service<br>Fonction avec expertise de niveau 4  | 617,71 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chef de Projet<br>Responsable de Pôle<br>Chargé de Coordination<br>Responsable d'Unité<br>Fonction avec expertise de niveau 3<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 444,37 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Techniciens paramédicaux territoriaux** : arrêté du 31 mai 2016
- **Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux** : arrêté du 31 mai 2016

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | Chargé de mission<br>Responsable de Service<br>Fonction avec expertise de niveau 4  | 614,56 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chef de Projet<br>Responsable de Pôle<br>Chargé de Coordination<br>Responsable d'Unité<br>Fonction avec expertise de niveau 3<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 244,77 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques** : arrêté du 14 mai 2018
- **Auxiliaires de puériculture** : arrêté du 31 mai 2016
- **Auxiliaires de soins** : arrêté du 20 mai 2014

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | Chef de Projet<br>Responsable de Pôle<br>Fonction avec expertise de niveau 3  | 441,22 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chargé de Coordination<br>Responsable d'Unité<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 244,77 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) : administrateurs :

- **Administrateurs** : arrêté du 23 novembre 2022

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | D.G.S<br>D.G.A<br>Conseiller technique<br>Directeur   | 978,04 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chargé de mission<br>Responsable de Service<br>Fonction avec expertise de niveau 4  | 617,71 €              |  |                               |
| <b>Groupe 3</b>      | Chargé de Coordination<br>Chef de Projet<br>Responsable Cellule de Gestion<br>Responsable de Pôle<br>Responsable d'Unité<br>Fonction avec expertise de niveau 3<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 247,92 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Ingénieurs en chef** : arrêté du 14 février 2019

- **Directeurs d'enseignement artistique** : arrêté du 3 juin 2015

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | D.G.S<br>D.G.A<br>Conseiller technique<br>Directeur   | 978,04 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chargé de mission<br>Responsable de Service<br>Fonction avec expertise de niveau 4  | 617,71 €              |  |                               |
| <b>Groupe 3</b>      | Chef de Projet<br>Responsable de Pôle<br>Fonction avec expertise de niveau 3  | 444,37 €              |  |                               |
| <b>Groupe 4</b>      | Chargé de Coordination<br>Responsable d'Unité<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 247,92 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Ingénieurs** : arrêté du 5 novembre 2021

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | D.G.S<br>D.G.A<br>Conseiller technique<br>Directeur   | 978,04 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chargé de mission<br>Responsable de Service<br>Fonction avec expertise de niveau 4  | 617,71 €              |  |                               |
| <b>Groupe 3</b>      | Chef de Projet<br>Responsable de Pôle<br>Chargé de Coordination<br>Responsable d'Unité<br>Fonction avec expertise de niveau 3<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 247,92 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Attachés** : arrêtés du 3 juin 2015
- **Conservateurs du patrimoine** : arrêté du 7 décembre 2017

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | D.G.S<br>D.G.A<br>Conseiller technique<br>Directeur   | 978,04 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chargé de mission<br>Responsable de Service<br>Fonction avec expertise de niveau 4  | 617,71 €              |  |                               |
| <b>Groupe 3</b>      | Chef de Projet<br>Responsable Cellule de Gestion<br>Responsable de Pôle<br>Fonction avec expertise de niveau 3              | 444,37 €              |  |                               |
| <b>Groupe 4</b>      | Chargé de Coordination<br>Responsable d'Unité<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 247,92 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Conservateurs de bibliothèques** : arrêté du 14 mai 2018

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées                   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | D.G.A.<br>Conseiller technique<br><br>Directeur | 978,04 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |



|                 |  |          |  |  |
|-----------------|--|----------|--|--|
| <b>Groupe 2</b> | Chargé de mission<br>Responsable de Service<br>Fonction avec expertise de niveau 4   | 617,71 € |  |  |
| <b>Groupe 3</b> | Chef de Projet<br>Responsable de Pôle<br>Fonction avec expertise de niveau 3<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 247,92 € |  |  |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Bibliothécaires** : arrêté du 14 mai 2018
- **Attachés de conservation du patrimoine** : arrêté du 14 mai 2018

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | Chargé de mission<br>Responsable de Service<br>Fonction avec expertise de niveau 4  | 617,71 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chargé de Coordination<br>Chef de Projet<br>Responsable de Pôle<br>Responsable d'Unité<br>Fonction avec expertise de niveau 3<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 247,92 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Assistants socio-éducatifs** : arrêté du 23 décembre 2019
- **Conseillers socio-éducatifs** : arrêté 23 décembre 2019
- **Conseillers des activités physiques et sportives** : arrêté du 5 octobre 2023

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE   | Plafond IFSE                  |
|----------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | Chargé de mission<br>Responsable de Service<br>Fonction avec expertise de niveau 4  | 617,71 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions spécifiques<br>. Complément indemnitaire | Plafond mensuel réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chargé de Coordination<br>Chef de Projet<br>Responsable de Pôle<br>Responsable d'Unité<br>Fonction avec expertise de niveau 3<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 247,92 €              |  |                               |

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Psychologues** : arrêté du 8 mars 2022
- **Puéricultrices** (ancien et nouveau cadre d'emplois) : arrêté du 23 décembre 2019
- **Infirmiers en soins généraux** : arrêté du 23 décembre 2019
- **Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux** : arrêté du 23 décembre 2019

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées  | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE                        | Plafond IFSE                  |
|----------------------|--|-----------------------|---|-------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | Chargé de mission<br>Responsable de service<br>Fonction avec expertise de niveau 4 | 617,71 €              | . Fonctions managériales<br>. Sujétions | Plafond mensuel réglementaire |

|                 |   |          |   |
|-----------------|---|----------|---|
| <b>Groupe 2</b> | Chef de projet<br>Responsable de pôle<br>Chargé de coordination<br>Responsable d'unité<br>Fonction avec expertise de niveau 3<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 247,92 € | spécifiques<br>. Complément<br>indemnitaire |
|-----------------|---|----------|---|

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

- **Educateurs de jeunes enfants** : arrêté du 17 décembre 2018

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées   | Borne inférieure IFSE | Modulations IFSE  | Plafond IFSE                        |
|----------------------|---|-----------------------|---|-------------------------------------|
| <b>Groupe 1</b>      | Chargé de mission<br>Responsable de Service<br>Fonction avec expertise de niveau 4  | 617,71 €              | . Fonctions<br>managériales<br>. Sujétions<br>spécifiques<br>. Complément<br>indemnitaire | Plafond<br>mensuel<br>réglementaire |
| <b>Groupe 2</b>      | Chef de Projet<br>Responsable de Pôle<br>Fonction avec expertise de niveau 3  | 444,37 €              |   |                                     |
| <b>Groupe 3</b>      | Chargé de Coordination<br>Responsable d'Unité<br>Fonction avec expertise de niveau 2<br>Fonction avec expertise de niveau 1 | 247,92 €              |   |                                     |

## 2 Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est instauré. L'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont pris en compte pour son attribution, en lien avec l'entretien d'évaluation professionnel.

Le CIA est attribué dans la limite des plafonds règlementaires fixés par cadre d'emplois et par groupe de fonctions.

Le cas échéant, il fait l'objet d'un versement mensuel ou annuel.

Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

## III. REGIME INDEMNITAIRE DES CADRES D'EMPLOIS NON ELIGIBLES AU RIFSEEP

Sont exclus du RIFSEEP puisqu'ils ne sont pas soumis au principe d'équivalence avec la fonction publique d'Etat **les cadres d'emplois de la police municipale**.

Deux cadres d'emplois de la filière culturelle, dont le corps de référence ne bénéficie pas d'un arrêté d'application du RIFSEEP, ne sont pas non plus visés par les équivalences provisoires leur permettant de percevoir le régime indemnitaire : **les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique** pour lesquels le corps de référence de l'Etat est celui des professeurs certifiés.

### 1 Professeurs et assistants d'enseignement artistique

Le régime indemnitaire des assistants d'enseignement artistique et des professeurs d'enseignement artistique, aligné sur celui des professeurs certifiés de l'éducation nationale, est déterminé par :

- Le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré ;
- L'arrêté du 15 janvier 1993 relatif à l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves.

**Cette indemnité** versée dans la limite et sur le principe d'un crédit global **est composée de deux parts** :

- Une part fixe liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes, en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves, dont le taux moyen annuel est de 2 550 € (montant au 01/09/2023).  
L'indemnité mensuelle relative à la part fixe versée aux agents s'élève à 212.50 € en référence au taux annuel moyen.
- Une part modulable liée à l'exercice de tâches de coordination telle que la coordination pédagogique ou la responsabilité d'un département de la Maison des arts, dont le taux moyen annuel est de 1497,84 € (montant au 01/09/2023)

Cette part modulable est versée aux agents exerçant des fonctions managériales :

- . Chargé de coordination / Responsable d'unité : indemnité mensuelle de 98,75 €, en référence au taux annuel moyen.
- . Responsable de pôle / Chef de projet : indemnité mensuelle de 124,82 €, en référence au taux annuel moyen.

## 2 Agents de la filière police municipale

Les agents de la police municipale bénéficient d'un régime spécifique régi par :

- Le décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des **agents de police municipale** et du cadre d'emplois des gardes champêtres,
- Le décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des **chefs de service de police municipale**,
- Le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à **l'indemnité d'administration et de technicité**,
- Le décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le **régime indemnitaire** des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale.

Les montants bruts mensuels ci-dessous sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

**L'indemnité de fonctions et l'indemnité complémentaire sont indexées sur le traitement.**

- **Indemnité de fonctions**

L'indemnité de fonctions est instituée pour les cadres d'emplois suivants :

- Directeur de police municipale,
- Chef de service de police municipale,
- Agent de police municipale.

Pour chaque grade d'un cadre d'emplois, les bornes inférieures ci-dessous correspondent aux montants de base versés à minima à tous les agents bénéficiaires du régime indemnitaire.

|                    | <b>Indemnité de fonctions</b>                | <b>Borne inférieure</b> | <b>Plafonds de l'indemnité de fonctions</b> |
|--------------------|--|-------------------------|---|
| <b>Catégorie A</b> | Responsable de service                       | 617,71 €                | Plafonds mensuels réglementaires            |
|                    | Responsable de pôle                          | 496,90 €                |   |
|                    | Responsable d'unité / Chargé de coordination | 346,67 €                |   |
|                    | Sans fonction managériale                    | 247,92 €                |   |

|                    |  |          |
|--------------------|--|----------|
| <b>Catégorie B</b> | Responsable de service / Chargé de mission   | 614,56 € |
|                    | Responsable de pôle                          | 493,75 € |
|                    | Responsable d'unité / Chargé de coordination | 343,52 € |
|                    | Sans fonction managériale                    | 244,77 € |
| <b>Catégorie C</b> | Responsable de pôle                          | 425,46 € |
|                    | Responsable unité / Chargé de coordination   | 327,76 € |
|                    | Sans fonction managériale                    | 229,01 € |

Les agents relevant des cadres d'emplois des agents de police municipale et des chefs de service de police municipale perçoivent, selon le poste occupé en référence aux fonctions ci-dessus, une indemnité de fonctions. Cette indemnité est déterminée en appliquant au montant mensuel du traitement soumis à retenue pour pension de l'agent concerné un taux individuel fixé dans la limite du taux maximum réglementaire.

La collectivité, qui peut décider de l'application de taux moins élevés, détermine par le biais d'un arrêté le taux individuel applicable à chaque agent, dans la limite de ces plafonds.

L'indemnité de fonctions est cumulable avec une indemnité complémentaire.

- **Indemnité complémentaire**

Cette indemnité peut être instaurée au profit :

- Des chefs de service de police municipale,
- Des agents de la police municipale.

Le législateur permet aux fonctionnaires de catégorie C, ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie B rémunérés sur la base d'un indice brut inférieur ou égal à 380 de percevoir, le cas échéant, cette indemnité.

Conformément à la circulaire du 11 octobre 2002 NOR LBLB0210023C, la collectivité souhaite également autoriser les agents relevant de la police municipale à percevoir l'indemnité complémentaire lorsque leur rémunération est supérieure à celle qui correspond à l'indice brut 380 dès lors qu'ils effectuent des missions impliquant la réalisation effective d'heures supplémentaires (indemnité horaire pour travaux supplémentaires – IHTS), notamment les agents du cadre d'emploi des chefs de service de police municipale.

Le crédit global calculé pour chaque grade correspond au montant de référence annuel du grade, **indexé sur la valeur du point d'indice**, multiplié par le coefficient multiplicateur maximum et par le nombre d'agents de ce grade.

Dans la limite du respect des butoirs réglementaires et du crédit global, l'autorité territoriale procédera librement aux répartitions individuelles par voie d'arrêté en appliquant un coefficient compris entre 0 et 8, compte tenu de la manière de servir et de l'expérience professionnelle des agents concernés.

Le cas échéant, cette indemnité sera attribuée par fractions mensuelles.

- **Modulation du régime indemnitaire de la police municipale**

Cette modulation de l'indemnité de fonction et le cas échéant du complément indemnitaire, est déterminée à titre individuel et dans la stricte limite des plafonds indemnitaires, notamment dans les cas suivants :

- Afin de maintenir à l'agent les montants perçus au titre du régime indemnitaire précédent, ce complément étant conservé à l'agent jusqu'au prochain changement de fonctions ;
- Lorsque le régime indemnitaire détenu antérieurement par le bénéficiaire, nouvellement recruté, est supérieur à celui défini par la ville ;
- Lorsque le bénéficiaire vient à changer de fonctions sur décision de l'autorité territoriale et subit, en conséquence directe de ce changement de fonctions, une baisse de régime indemnitaire, à l'exception de toute mobilité interne à la collectivité effectuée à l'initiative de l'intéressé ;

- En cas d'une modification résultant d'une modification des bornes indiciaires du grade (article L. 714-5 du CGFP).

Cette modulation peut être dégressive.

## **IV. MODULATIONS DU REGIME INDEMNITAIRE**

### **1/ Modulations en cas d'intérim d'un responsable**

En l'absence d'un responsable bénéficiant d'un régime indemnitaire lié à son groupe de fonctions (cadres d'emplois éligibles) ou aux responsabilités managériales exercées (cadres d'emplois non éligibles), l'agent le remplaçant et chargé de son intérim pourra percevoir, pendant la durée de cet intérim, le montant correspondant à la fonction exercée, dans la limite du plafond indemnitaire de son propre cadre d'emplois.

### **2/ Modalités de retenue ou de suppression du régime indemnitaire pour absence**

En cas d'absence, les **modalités de droit commun** s'appliquent (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).

Le régime indemnitaire est **maintenu dans les mêmes proportions que le traitement** en cas de :

- . Congé pour **maladie ordinaire** (maintien sur les périodes de plein traitement et suspension sur les périodes de demi-traitement et sans-traitement)
- . **Congé pour invalidité temporaire imputable au service** (pour accident de service ou maladie professionnelle)
- . **Période préparatoire au reclassement**

En cas de **congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD) et de grave maladie**, le régime indemnitaire est **interrompu**. L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en CLM, CLD ou congé de grave maladie (article 2 du décret n° 2010-997).

Le régime indemnitaire est maintenu intégralement, **en cas de : congés annuels, CET, congés de maternité, d'adoption, paternité**, autorisation spéciale d'absence, formation professionnelle et syndicale, décharge de service pour exercer un mandat syndical.

## **V. INDEMNITES CUMULABLES AVEC LE RÉGIME INDEMNITAIRE**

Un certain nombre d'indemnités ne rentrent pas dans le champ du régime indemnitaire (RIFSEEP ou hors RIFSEEP) et sont donc cumulables. Il s'agit des indemnités suivantes :

### ➤ **Indemnités liées à la durée du travail :**

L'annexe 2 présente les dispositions relatives aux montants de référence :

Annexe 2.1 - Heures supplémentaires (IHTS)

Annexe 2.2 - Heures supplémentaires d'enseignement

Annexe 2.3 - Indemnité horaire pour travail normal de nuit

Annexe 2.4 - Indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés

Annexe 2.5 - Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale

Annexe 2.6 - Indemnité d'astreinte et d'intervention

Annexe 2.7 - Indemnités versées aux agents municipaux participant aux préparatifs et au déroulement des opérations électorales

Annexe 2.8 - Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (taux de 15%)

- **Prime annuelle** (versée en deux fractions) :  
La prime annuelle est un avantage collectivement acquis qui a le caractère d'un complément de rémunération. Ayant été mise en place par la Ville de Saint-Herblain avant la publication de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, cette prime est maintenue au profit de l'ensemble des agents concernés. Les conditions d'octroi constituent en elles-mêmes un avantage acquis ; par conséquent, elles ne peuvent pas être modifiées.
- **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)**
- **Nouvelle bonification indiciaire (NBI)** : élément obligatoire de la rémunération (non assimilée à une prime), lorsque l'agent remplit les conditions nécessaires à son versement.

## VI. MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Le régime indemnitaire fait l'objet d'un **versement mensuel** (hors CIA).

Les critères de mise en œuvre du régime indemnitaire précisés par la présente délibération se traduisent par un montant déterminé par **arrêté individuel**.

**Les montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique et se trouvent donc revalorisés aux mêmes dates et dans les mêmes proportions.**

Il est donc proposé au Conseil municipal :

- d'actualiser la délibération relative au régime indemnitaire des agents municipaux
- d'abroger la précédente délibération (n°2023-069 du 26 juin 2023)
- d'autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint délégué aux ressources humaines, à la prospective, à l'évaluation des politiques publiques, à prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Les dépenses afférentes à l'ensemble de ces dispositions sont inscrites au chapitre 012 du budget de la Ville.

**Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité.**

Saint-Herblain le : 11/12/2023

La secrétaire de séance

Le Maire

Farida REBOUH

Bertrand AFFILÉ

Transmise en Préfecture le : 14/12/2023

Publiée sur le site de la commune de Saint-Herblain le : 14/12/2023

## **ANNEXE 1 - Sujétions spécifiques (IFSE /indemnité complémentaire)**

### **1.1 - Modulation pour les agents exerçant les fonctions d'administrateur de systèmes d'informations**

Peuvent bénéficier de cette modulation les agents affectés notamment au Service systèmes d'informations, le chef de projet informatique des écoles et le chef de projet SIRH (Direction des Ressources Humaines).

Le montant est calculé à partir d'un taux moyen mensuel égal à 1/10 000e du traitement annuel afférent à l'indice brut 585, multiplié par un coefficient tenant compte d'une part de la catégorie hiérarchique, d'autre part de la durée de perception de la prime.

| Catégorie hiérarchique | Coefficient | Durée de perception   |
|------------------------|-------------|-----------------------|
| C                      | 55          | 1 an                  |
| C                      | 58          | 2 ans                 |
| C                      | 65          | après 3 ans           |
| B                      | 142         | 3 ans                 |
| B                      | 153         | après 3 ans           |
| A                      | 139         | 1 an                  |
| A                      | 162         | 1 an 6 mois           |
| A                      | 188         | après 2 ans et 6 mois |

### **1.2 - Modulation liée à la tenue d'une régie**

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

| Montant maximum de l'avance ou montant moyen des recettes encaissées mensuellement | Montant de l'indemnité de responsabilité mensuelle   |
|--|--|
| De 0 à 1220 €  | 9,63   |
| De 1 221 à 3 000 €   | 9,63   |
| De 3 001 à 4 600 €   | 10,51  |
| De 4 601 à 7 600 €   | 12,26  |
| De 7 601 à 12 200 €  | 14,01  |
| De 12 201 à 18 000 €   | 17,51  |
| De 18 001 à 38 000 €   | 28,01  |
| De 38 001 à 53 000 €   | 35,90  |
| De 53 001 à 76 000 €   | 48,14  |
| De 76 001 à 150 000 €  | 56,03  |
| De 150 001 à 300 000 €   | 60,40  |
| De 300 001 à 760 000 €   | 71,78  |
| De 760 001 à 1 500 000 €   | 91,92  |
| Au-delà de 1.5 M €   | 48,32 € annuel supplémentaire par tranche de 1.5 M € |

### **1.3- Modulation liée au tutorat pour l'accompagnement des agents en situation de handicap ou de reclassement professionnel**

105,05 € bruts par mois sur une période de 6 mois. Renouvelable 1 fois.

### **1.4– Modulation permettant de reconnaître les maîtres d'apprentissage qui accompagnent des apprentis en situations de handicap**

105,05 € bruts par mois versés sur toute la durée du contrat d'apprentissage.

Cette indemnité est cumulable avec la NBI Maître d'apprentissage de 20 points.

Cette indemnité est proratisée au nombre de jours de présence en cas d'absence maladie de l'agent maître d'apprentissage.

### **1.5 – Modulation relative aux horaires atypiques réguliers**

Une modulation mensuelle du RIFSEEP est versée aux agents effectuant **régulièrement** tout ou partie de leurs horaires de travail le dimanche, les jours fériés ou entre 21 heures et 6 heures, **dès lors qu'ils sont intégrés au planning de travail au vu des missions exercées**, afin d'assurer le bon fonctionnement du service sur ces séquences.

Les agents concernés exercent notamment leurs fonctions dans les directions suivantes :

- Cabinet
- Direction des Jeunesses, des Sports et de l'Action Socioculturelle
- Direction de la Prévention et de la Réglementation
- Direction du Patrimoine
- Direction des Affaires Culturelles
- Direction de la Solidarité
- Direction de l'Education

Le montant mensuel brut est lié à la fonction exercée et déterminé en référence au nombre d'heures prévisionnel fixé au planning annuel de l'agent validé par son responsable hiérarchique :

(Nombre d'heures prévisionnel sur l'année x majoration) /12 mois.

. Majoration de 5 € par heure entre 21 heures et 6 heures le lendemain matin ;

. Majoration de 6 € par heure les jours fériés ou le dimanche.

### **1.6 – Modulation relative à l'obtention d'une certification spécifique et technique « amiante »**

Il s'agit d'une modulation de 96,65 € bruts par mois versés dès lors que la certification est obtenue par l'agent.

Cette modulation n'est plus versée si la certification de l'agent n'est plus à jour.

Peuvent bénéficier de cette modulation les agents pour lesquels l'obtention d'une certification spécifique et technique « amiante » est nécessaire à l'exercice de leurs missions.

### **1.7 – Modulation pour les agents intervenant dans le cadre de séjours avec hébergement**

Cette modulation s'élève à 27.60 € par nuitée.

Sont notamment concernés les personnels de la Direction de l'éducation (service activités éducatives) et de la Direction de la solidarité (service seniors) qui assurent l'encadrement de ces courts séjours.



## **ANNEXE 2 - Primes cumulables avec le régime indemnitaire**

### **2.1- HEURES SUPPLEMENTAIRES (IHTS)**

En vertu de l'article 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, la liste des agents de catégorie C et B, quel que soit leur indice, pouvant prétendre au versement d'IHTS, est établie par correspondance avec les corps de la fonction publique de l'Etat (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002). Le bénéfice de l'IHTS concerne les catégories d'agents bénéficiaires du régime indemnitaire définies dans la présente délibération.

Les agents relevant des cadres d'emplois et emplois ci-dessus peuvent, dans le cadre de leurs fonctions, être amenés à exécuter des missions liées à des circonstances exceptionnelles, par exemple des projets ville nécessitant une mobilisation des agents pour leur réalisation dans le respect d'un calendrier, réorganisation, changement de logiciel, travaux urgents, missions spécifiques...

Les emplois concernés par le versement d'IHTS sont les suivants :

| <b>Cadre d'emplois</b>  | <b>Emplois</b>   |
|---|--|
| <b>Catégorie C</b>  |  |
| Adjoints administratifs territoriaux<br>Adjoints techniques territoriaux<br>Agents de maîtrise territoriaux<br>Agent sociaux territoriaux<br>Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles<br>Adjoint territoriaux du patrimoine<br>Opérateurs territoriaux des APS<br>Adjoints territoriaux d'animation<br>Agents de police municipale  | Tout emploi créé au tableau des effectifs de la collectivité, assimilé à un emploi de catégorie B ou C en référence au décret 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques, notamment :<br>Gestionnaire, assistant<br>Agent administratif, agent d'accueil<br>Agent technique, agent de maintenance, agent d'entretien, agent de surveillance, agent de restauration  |
| <b>Catégorie B</b>  |  |
| Rédacteurs territoriaux<br>Techniciens territoriaux<br>Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux<br>Assistants territoriaux socio éducatifs<br>Auxiliaires de puériculture territoriaux<br>Auxiliaires de soins territoriaux<br>Assistants territoriaux d'enseignement artistique<br>Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques<br>Educateurs territoriaux des APS<br>Animateurs territoriaux<br>Educateurs territoriaux de jeunes enfants<br>Chefs de service de police municipale | Chauffeur, livreur, cuisine scolaire<br>Nettoyeur industriel<br>Jardinier<br>Gardien, concierge<br>Cuisinier, aide cuisinier<br>Aide-soignant<br>ATSEM, auxiliaire de puériculture<br>Animateur<br>Archiviste, bibliothécaire, médiateur culturel<br>Assistant administratif, assistant technique<br>Chargé administratif, chargé technique<br>Instructeur<br>Régisseur<br>Mécanicien, menuisier, peintre, plombier, serrurier, électricien, maçon<br>Technicien informatique, dessinateur PAO<br>Vaguemestre<br>Responsabilité d'unité<br>Chargé de coordination<br>Responsable de pôle<br>Chef de projet<br>Responsable de cellule de gestion<br>Chef de service<br>Agent de police municipale :<br>Chef de police municipale<br>Brigadier-Chef principal<br>Brigadier<br>Gardien<br><b>Etc.</b> |

## **A Modalités et limites de versement**

Les agents relevant de cette liste ouvrent droit au versement des IHTS dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 et selon les modalités suivantes :

1. Les heures prises en compte pour l'application des IHTS sont les heures supplémentaires effectivement réalisées à la demande expresse du responsable de service.
2. Le versement des heures supplémentaires est subordonné à la mise en œuvre d'un décompte contrôlable permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires effectivement accomplies. Celles-ci font l'objet d'un relevé déclaratif par feuille d'heure mensuelle complétée par le responsable hiérarchique direct.
3. Les heures concernées sont celles effectuées en dépassement des bornes horaires définies dans le cadre du règlement du temps de travail de la Ville. Le travail supplémentaire, tel que défini ci-dessus, entre 22 heures et 7 heures sont considérées comme travail supplémentaire de nuit.
4. La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur, le versement d'IHTS n'intervenant qu'à défaut d'octroi d'une telle compensation horaire. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.
5. Les IHTS sont exclusives des indemnités perçues par les personnels enseignants soumis à un régime spécifique d'indemnisation des heures supplémentaires et de toute autre indemnité de même nature.
6. Le versement des IHTS est exclu pendant une période ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement dans les conditions prévues par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 ainsi qu'au titre des périodes d'astreinte sauf si celles-ci donnent lieu à travail effectif.
7. Le nombre d'heures supplémentaires ne peut dépasser, par agent, un plafond mensuel fixé à 25 heures. Les heures accomplies les dimanches, les jours fériés et la nuit sont prises en compte dans ce contingent.
8. Le contingent de 25 heures peut être dépassé à l'occasion de consultations électorales et lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, pour une période limitée, sur décision motivée de l'autorité territoriale avec information immédiate des représentants du personnel au comité social territorial.
9. Des dérogations au contingent mensuel peuvent être accordées, à titre exceptionnel, dans les limites prévues au I de l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000, après consultation du comité social territorial.

## **B Modalités de calcul de l'IHTS**

A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées dans les conditions suivantes :

### **a) Temps de travail**

#### • **Agent à temps complet**

La rémunération horaire des IHTS correspond à :  
Traitement brut annuel + NBI + indemnité de résidence  
1820

Cette rémunération est multipliée par :

- **1,25** pour les 14 premières heures supplémentaires accomplies au cours du mois
- **1,27** pour les heures suivantes dans la limite mensuelle de 11h.

#### • **Agent à temps partiel**

La rémunération horaire des IHTS des agents à temps partiel correspond à :  
Traitement brut annuel + NBI + indemnité de résidence  
Nombre d'heures hebdomadaires x 52 semaines

Aucune majoration de ce taux unique n'est possible, à quelque titre que ce soit. Ce mode de calcul s'applique quels que soient la quotité de travail à temps partiel, le moment où sont effectués les heures et leur nombre.

- **Agent à temps non complet**

A hauteur d'un temps complet, les heures effectuées sont rémunérées au taux de l'heure normale puis au-delà, dans les conditions définies pour les agents à temps complet.

**b) Majoration de la rémunération**

- **Travail de nuit**

Les heures supplémentaires correspondent à du travail de nuit, accomplies entre 22 heures et 7 heures, et leur rémunération horaire se fait selon les modalités précisées ci-dessus, **majorée de 100 %**.

- **Travail un dimanche ou jour férié**

Les heures supplémentaires effectuées un dimanche ou un jour férié sont rémunérées selon les modalités de calcul précisées ci-dessus, **majorées des deux tiers**.

La majoration pour travail supplémentaire de nuit et celle pour travail du dimanche ou d'un jour férié ne peuvent se cumuler.

## **2.2- HEURES SUPPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT (filière artistique)**

Les heures supplémentaires d'enseignement sont prévues par le décret n°50-1253 du 6 octobre 1950.

Les agents relevant des cadres d'emplois des :

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

### **MODALITES DE VERSEMENT**

A l'instar du versement des IHTS prévu à **l'annexe 2-1**, des heures supplémentaires d'enseignement peuvent être versées aux agents des cadres d'emplois listés ci-dessus.

Ces heures supplémentaires d'enseignement sont versées dans le respect des modalités suivantes :

- 1.** Les heures prises en compte sont les heures supplémentaires effectivement réalisées à la demande expresse du responsable de service.
- 2.** Le versement des heures supplémentaires est subordonné à la mise en œuvre d'un décompte contrôlable permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires d'enseignement effectivement accomplies. Celles-ci font l'objet d'un relevé déclaratif par feuille d'heure mensuelle, complétée par le responsable hiérarchique direct.
- 3.** Les heures concernées sont celles effectuées en dépassement des maxima hebdomadaires fixés par le statut particulier qui sont respectivement de 16 heures pour le cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et de 20 heures pour celui des assistants d'enseignement artistique.
- 4.** La compensation des heures supplémentaires d'enseignement peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur, le versement d'heures supplémentaires

d'enseignement n'intervenant qu'à défaut d'octroi d'une telle compensation horaire. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

5. En cas d'absence, le montant annuel versé à un agent en cas de service supplémentaire régulier selon les modalités de calcul ci-après définies, est fixé proportionnellement à la période de présence. Le décompte s'effectue sur la base de  $1/270^{\text{ème}}$  du montant annuel pour chaque journée de présence.

6. Le versement d'heures supplémentaires d'enseignement en cas de service régulier, est notamment prévu pour indemniser des heures faites afin d'assurer la suppléance d'un fonctionnaire absent pour une période de courte durée.

7. Le versement des heures supplémentaires d'enseignement ne peut être cumulé avec les indemnités horaires ou de toute autre indemnité de même nature, d'un repos compensateur.

8. Leur versement est exclu pendant une période ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement dans les conditions prévues par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001.

## MODALITÉS DE CALCUL

Les heures supplémentaires d'enseignement sont attribuées dans la limite d'un crédit global par grade.

Le crédit global est calculé sur la base de la durée hebdomadaire de service maximum réglementaire du grade multiplié par  $9/13^{\text{ème}}$  appliqué au traitement brut moyen du grade (TBMG), le tout par le nombre de bénéficiaires dans chaque grade

### 1) Le montant annuel de base par grade

(Article 2 du décret n°50-1253 du 6 octobre 1950)

Le montant annuel de base par grade est égal à :

$$\frac{\text{Traitement Brut Moyen du Grade} \times 9/13}{\text{Durée hebdomadaire de service réglementaire du grade}^*}$$

\* 20 heures pour les assistants  
16 heures pour les professeurs

### Cas particulier : les professeurs d'enseignement artistique hors classe

Le montant annuel de base pour ce grade est égal à :

$$\frac{\text{Traitement Brut Moyen du Grade}^*}{16 \text{ h}} \times 9/13^{\text{ème}} + 10 \%$$

\* attention pour ce calcul, appliquer le TBMG de professeur de classe normale

### Le traitement brut moyen d'un grade (TBMG)

Le traitement brut moyen d'un grade =

$$\frac{\text{Traitement indiciaire annuel du 1}^{\text{er}} \text{ échelon du grade} + \text{traitement}}{\text{Traitement indiciaire annuel de l'échelon terminal de ce même grade}} \times 2$$

### 2) Taux individuel en cas de service supplémentaire régulier

L'indemnisation d'heures supplémentaires d'enseignement effectuées régulièrement se base sur un calcul annuel (cf. tableau récapitulatif dans la présente annexe du montant de référence annuel - valeurs au 1<sup>er</sup> septembre 2022).

### Taux annuel de la 1<sup>ère</sup> heure supplémentaire

$$\text{Taux annuel de la 1}^{\text{ère}} \text{ heure supplémentaire} = \text{Taux annuel de base du grade} + 20 \%$$

### Taux annuel au-delà de la 1<sup>ère</sup> heure supplémentaire

Taux annuel au-delà de la 1<sup>ère</sup> heure supplémentaire = ***Taux annuel de base du grade***

### Montant annuel total pour plus d'une heure de service supplémentaire régulier

Montant annuel = ***taux annuel de la 1<sup>ère</sup> heure supplémentaire du grade + taux annuel de base du grade x (nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires – 1\*)***

\* correspond à la première heure supplémentaire calculée avec une majoration de 20 %

### 3) Taux horaire par grade en cas de service supplémentaire irrégulier (article 5 du décret n°50-1253 du 6 octobre 1950)

Si le service supplémentaire est irrégulier, chaque heure est rémunérée sur la base majorée de 25 % de 1/36<sup>ème</sup> du montant annuel de base du grade déterminé au C1 ci-dessus

Taux de l'heure supplémentaire d'enseignement irrégulière =

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

(cf tableau récapitulatif ci-dessous du montant de référence annuel - valeurs au 1<sup>er</sup> janvier 2019)

**TABLEAU RECAPITULATIF  
HEURES SUPPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT**

Valeurs au 1<sup>er</sup> juillet 2023

Les montants de référence annuels et horaire étant calculés à partir du TBMG, ils sont par conséquent indexés sur la valeur du point fonction publique.

| Grades                                   | Heures supplémentaires régulières |                                      | Heures supplémentaires irrégulières |
|--|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
|  | 1 <sup>ère</sup> heure            | Au-delà de la 1 <sup>ère</sup> heure | Taux horaire                        |
| PEA hors classe                          | 1 801,71 €                        | 1 501,43 €                           | 52,13 €                             |
| PEA de classe normale                    | 1 637,91 €                        | 1 364,93 €                           | 47,39 €                             |
| AEA principal de 1 <sup>ère</sup> classe | 1 201,14 €                        | 1 000,95 €                           | 34,75 €                             |
| AEA principal de 2 <sup>ème</sup> classe | 1 100,53 €                        | 917,11 €                             | 31,84 €                             |
| AEA                                      | 1 053,90 €                        | 878,26 €                             | 30,49 €                             |

### 2.3 - INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT

#### PRINCIPE

L'indemnité horaire de nuit est prévue par le décret n° 61-467 du 10 mai 1961 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.

#### a) Modalités de versement

Les agents assurant totalement ou partiellement leur service entre 21h et 6h de manière habituelle, peuvent percevoir des indemnités horaires de nuit.

Il s'agit des heures de nuits assurées dans le cadre du cycle de travail normal.

Ces indemnités ne doivent pas être confondues avec celles accordées pour travaux supplémentaires.

#### b) Modalités de calcul

L'arrêté du 30 août 2001 fixe deux taux à :

- Taux normal : 0.17 € de l'heure

- Taux majoré : 0.80 € de l'heure

Le taux majoré correspond à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit qui subit une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni. La notion de travail intensif est celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

## **2.4 - INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS**

### **1) – Modalités de versement**

L'indemnité concerne les agents appelés à assurer leur service le dimanche ou les jours fériés entre 6h00 et 21h00, dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail, conformément à l'arrêté ministériel du 19 août 1975 ou dans le cadre du cycle de travail normal.

Elle ne concerne pas les heures supplémentaires qui donnent lieu à une indemnisation spécifique. Ainsi, l'indemnité ne peut être cumulée par un même agent et pour la même période, avec quelque autre rémunération pour travaux supplémentaires.

### **2) – Modalités de calcul**

L'arrêté du 19 août 1975 fixe le taux horaire de l'indemnité à **0,74 €**.

## **2.5 - INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAIL LES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE SANITAIRE ET SOCIALE**

L'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés est prévue par :

- . Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 (autres cadres d'emplois de la filière médico-sociale)
- . Le décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998
- . Le décret n° 92-7 du 2 janvier 1992
- . Le décret n°2008-797 du 20 août 2008 (cadre d'emplois des agents sociaux)
- . L'arrêté du 16 novembre 2004 (autres cadres d'emplois de la filière médico-sociale)
- . L'arrêté du 27 mai 2005
- . L'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2006
- . L'arrêté du 20 août 2008 (cadre d'emplois des agents sociaux)
- . L'arrêté du 6 octobre 2010

### **1) Liste des cadres d'emplois éligibles**

- Cadres de santé
- Puéricultrices
- Infirmiers
- Infirmiers en soins généraux
- Auxiliaires de soins
- Auxiliaires de puériculture
- Agents sociaux

### **2) Modalités de versement**

Aucune interdiction particulière de cumul n'est fixée.

Indemnité attribuée lorsqu'un agent relevant d'un des cadres d'emplois ci-dessus listés exerce ses fonctions un dimanche ou un jour férié.

L'indemnité est forfaitaire et correspond à l'indemnisation de 8 heures de travail effectif par référence à l'indice 100 de la fonction publique et évolue dans des conditions identiques.

Elle est attribuée, prorata temporis, si la durée de travail est inférieure ou supérieure à 8 heures, un dimanche ou un jour férié.

### 3) Modalités de calcul

L'arrêté du 20 août 2008 (agents sociaux) et l'arrêté du 16 novembre 2004 (autres cadres d'emplois de la filière médico-sociale) fixent le montant forfaitaire de l'indemnité à 50,26 euros (valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour 8 heures de travail effectif).

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

## 2.6 - INDEMNITES D'ASTREINTE ET D'INTERVENTION

- **Généralités**

*Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale*

*Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale*

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 sa collectivité.

Si l'agent doit effectivement intervenir, l'intervention sera considérée comme du temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le temps de déplacement aller-retour sur le lieu de travail.

Cette période pendant laquelle l'agent est soumis à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité doit être indemnisée au moyen de l'indemnité d'astreinte ou, à défaut, donner lieu à un repos compensateur sous certaines conditions.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions réglementaires énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation ainsi que la liste des emplois concernés.

- **Cas de recours à l'astreinte**

La mise en œuvre des astreintes est destinée à assurer un fonctionnement optimal des services publics dont l'intervention peut se justifier à tout moment. Il s'agit en particulier d'assurer dans des conditions adaptées la tranquillité et la sécurité publique, et de garantir la continuité des services dans les domaines où elle s'impose.

La collectivité pourra recourir à la mise en place d'une astreinte dans les cas suivants :

- Assurer la permanence administrative de la Ville en lien avec les institutions chargées de la sécurité publique ;
- Effectuer des missions d'intervention relatives à la sécurité des personnes et des biens sur l'espace public ou les bâtiments municipaux ;
- Assurer l'encadrement et le fonctionnement des activités périscolaires et extra-scolaires (séjours, courts séjours, soirées, accueil et activités en dehors des heures normales de service...);
- Garantir la continuité de soin des usagers (SSIAD).



## • Emplois concernés

Les dispositions relatives à l'astreinte sont applicables à tout agent territorial titulaire, stagiaire ou contractuel qui effectue une astreinte.

### **A la Ville, les emplois concernés par les astreintes sont les suivants :**

L'astreinte décisionnelle est assurée par les cadres de la collectivité :

- Les emplois fonctionnels de direction générale de la ville
- L'emploi de directeur de cabinet
- Les emplois de directeurs
- Les emplois de chargé de mission et conseiller technique rattachés au directeur général des services.

L'astreinte d'exploitation est assurée par les agents suivants :

- **Direction du patrimoine** : agents du pôle régie-bâtiments,
- **Direction de la prévention et de la réglementation (DPR)** :
  - . Le responsable du service tranquillité publique
- **Direction des ressources stratégiques** : tout agent du service Systèmes d'Informations
- **Direction des jeunes, des sports et de l'action socioculturelle (DJSAS)** :
  - . Le responsable du service des sports et des loisirs
  - . Le responsable et les responsables d'unité du pôle équipements sportifs
  - . Le responsable du pôle développement sports loisirs et relations clubs
  - . Le responsable du pôle développement des activités aquatiques
- **Direction de l'Education** :
  - . La direction et la direction adjointe de l'éducation
  - . Les responsables de services éducatifs territorialisés
  - . Les responsables de sites éducatifs (responsables de pôle) et les responsables éducatifs (responsables d'unité)
  - . Les responsables de service et pôles Projet et stratégie éducative
  - . La responsable de service Ressources
- **Direction de la solidarité** :
  - . Les infirmiers du pôle soins infirmiers à domicile

**L'indemnité d'astreinte ou d'intervention et le repos compensateur ne peuvent pas être attribués** (article 3 décret n°2005-542 du 19 mai 2005 et article 2 décret n°2002-147 du 7 février 2002) :

- Aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ;
- Aux fonctionnaires percevant la nouvelle bonification indiciaire attribuée aux fonctionnaires détachés sur certains emplois administratifs de direction.

## • Modalités d'organisation

Des astreintes sont organisées pendant toute l'année, les nuits, les week-ends et les jours fériés.

Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes sont fixées par référence à :

- Pour les agents appartenant à la filière technique :
  - . Décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,
  - . Arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,

. Arrêté du 14 avril 2015 fixant les conditions de compensations horaires des heures supplémentaires aux ministères chargés du développement durable et du logement.

➤ Pour les agents appartenant aux autres filières :

. Décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur,

. Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes dans la fonction publique territoriale,

. Arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation.

• **Modalités de rémunération ou de compensation**

La période d'astreinte ouvre droit soit à une indemnité d'astreinte et d'intervention soit, à défaut, à un repos compensateur.

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

Par analogie avec les dispositions applicables à l'Etat, cette indemnité ne peut être cumulée avec tout autre dispositif particulier de rémunération des astreintes, des interventions ou des permanences.

Ainsi, elle ne peut être cumulée avec l'indemnité de permanence ni avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (sauf en cas d'intervention réalisée durant une période d'astreinte et non rémunérée en tant que telle).

• **Indemnité d'astreinte de sécurité (arrêté ministériel du 3 novembre 2015)**

L'astreinte de sécurité est assurée par tout agent municipal appelé 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 (ex : plan de sauvegarde, gestion de crise, déminage...). Les agents appelés à participer à une période d'astreinte bénéficient d'une indemnité ou d'un repos compensateur.

• **Indemnité d'astreinte de décision (arrêté ministériel du 3 novembre 2015)**

Peuvent bénéficier de l'indemnité d'astreinte de décision les agents fonctionnaires et non titulaires relevant de la filière technique occupant des fonctions d'encadrement lorsqu'ils sont appelés à participer à un dispositif mis en place par le chef de service en dehors des heures d'activité normale du service. Ils doivent alors pouvoir être joints par l'autorité territoriale afin d'arrêter les dispositions nécessaires.

Concernant l'astreinte décisionnelle, seule la compensation en temps est applicable selon les modalités suivantes :

|                                 |                    |
|---------------------------------|--------------------|
| Semaine complète                | 1 journée et demie |
| Du vendredi soir au lundi matin | 1 journée          |
| Nuit de semaine                 | 2 heures           |
| Du lundi au vendredi soir       | ½ journée          |
| Samedi                          | ½ journée          |
| Dimanche ou jour férié          | ½ journée          |

## Annexe 2.7 - INDEMNITES VERSEES AUX AGENTS MUNICIPAUX PARTICIPANT AUX PREPARATIFS ET AU DEROULEMENT DES OPERATIONS ELECTORALES

Lors des consultations électorales, les agents municipaux sont sollicités pour participer à différentes missions contribuant à leur bon déroulement :

- Installation / désinstallation des bureaux de vote
- Tenue des bureaux de vote (personnes ressources)
- Permanence du poste central
- Permanence informatique
- Contrôle des procès-verbaux
- Ouverture / fermeture / entretien des bureaux
- Protocole
- Communication des résultats
- Etc...

Lorsque ces missions ont lieu en dehors des heures normales de service, les agents municipaux sont indemnisés ou peuvent opter pour la récupération dans les conditions prévues par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

Les agents relevant des cadres d'emplois ci-dessous évoqués peuvent être amenés à exercer des missions relatives aux opérations électorales :

| Cadre d'emplois  | Emplois   |
|--|---|
| <b>Catégorie C</b>   | Tout emploi créé au tableau des effectifs de la collectivité, assimilé à un emploi de catégorie A, B ou C, notamment :<br><br>Gestionnaire, assistant<br>Agent administratif, agent d'accueil<br>Agent technique, agent de maintenance, agent d'entretien, agent de surveillance, agent de restauration<br>Chauffeur, livreur, cuisine scolaire<br>Nettoyeur industriel<br>Jardinier<br>Gardien, concierge<br>Cuisinier, aide cuisinier<br>Aide-soignant<br>ATSEM, auxiliaire de puériculture<br>Animateur<br>Archiviste, bibliothécaire, médiateur culturel<br>Assistant administratif, assistant technique<br>Chargé administratif, chargé technique<br>Instructeur<br>Régisseur<br>Mécanicien, menuisier, peintre, plombier, serrurier, électricien, maçon<br>Technicien informatique, dessinateur PAO<br>Vaguemestre<br>Responsabilité d'unité<br>Chargé de coordination<br>Responsable de pôle |
| Adjoints administratifs territoriaux<br>Adjoints techniques territoriaux<br>Agents de maîtrise territoriaux<br>Agent sociaux territoriaux<br>Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles<br>Auxiliaires de puériculture territoriaux<br>Auxiliaires de soins territoriaux<br>Adjoint territoriaux du patrimoine<br>Opérateurs territoriaux des APS<br>Adjoints territoriaux d'animation<br>Agents de police municipale  |   |
| <b>Catégorie B</b>   |   |
| Rédacteurs territoriaux<br>Techniciens territoriaux<br>Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux<br>Assistants territoriaux socio éducatifs<br>Educateurs territoriaux de jeunes enfants<br>Infirmiers territoriaux<br>Assistants territoriaux d'enseignement artistique<br>Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques<br>Educateurs territoriaux des APS<br>Animateurs territoriaux<br>Educateurs territoriaux de jeunes enfants<br>Chefs de service de police municipale |   |

|  |  |
|--|--|
|  | Chef de projet                         |
| <b>Catégorie A</b>                               | Responsable de cellule de gestion      |
| Infirmiers                                       | Chef de service                        |
| Administrateurs                                  | Agent de police municipale :           |
| Ingénieurs                                       | Chef de police municipale              |
| Attachés   | Brigadier-Chef principal               |
| Attachés de conservation du patrimoine           | Brigadier                              |
| Conservateurs du patrimoine                      | Gardien                                |
| Conservateur des bibliothèques                   | Professeur ou assistant d'enseignement |
| Bibliothécaire                                   | artistique                             |
| Conseillers socio-éducatifs                      | Bibliothécaire                         |
| Conseillers des activités physiques et sportives | Educateur de jeunes enfants            |
| Psychologues                                     |  |
| Puéricultrices                                   | <u>Etc.</u>                            |
| Educateurs de jeunes enfants                     |  |
| Professeurs d'enseignement artistique            | Assistant maternel                     |

Considérant que les agents municipaux effectuent les mêmes missions, quel que soit leur grade ou leur indice, il est proposé de les rémunérer sous la forme d'un forfait tenant compte des fonctions exercées à l'occasion des différents scrutins quelle que soit l'heure de fermeture des bureaux de vote qui peut varier d'un scrutin à l'autre :

- **Indemnités Horaires de Travaux Supplémentaires (IHTS) pour les agents de catégories C et B éligibles** : ce forfait est calculé dans le respect des montants définis par l'arrêté ministériel du 14 janvier 2002. Il sera traduit, sur le bulletin de salaire, en heures supplémentaires, en fonction des missions occupées lors des opérations de préparation et de déroulement des scrutins définis ci-dessous.
- **Indemnité Complémentaire pour Elections (IFCE) pour les agents de catégorie A non éligibles aux IHTS** : ces agents percevront l'IFCE correspondant aux montants définis ci-dessous au regard des fonctions assurées. Ces montants respectent les limites réglementaires imposées par l'arrêté ministériel du 27 février 1962 fixant le régime des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être accordées aux agents communaux.

L'IFCE est cumulable avec l'IFTS (Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires) et le RIFSEEP.

Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière et dont l'octroi aux agents territoriaux est admis, sous réserve de l'appréciation du juge, en dehors de tout principe d'équivalence avec les corps de la FPE.

Dans l'hypothèse où des agents interviendraient partiellement sur ces missions (quelques heures, demi-journée...), un prorata en fonction du temps passé sera appliqué sur le forfait correspondant, sans dépassement du forfait possible.

De même, si des agents municipaux devaient être amenés à participer à la tenue des bureaux de vote (président, secrétaire...), le forfait correspondant à celui des personnes ressources leur sera appliqué. Les fonctions d'assesseurs assurées par des agents municipaux mobilisés seront indemnisés sur le forfait « assistance aux opérations de vote ». Ces forfaits pourront être proratisés le cas échéant.

Les montants ci-dessous sont attribués selon les missions effectuées par tour de scrutin et peuvent être versés autant de fois dans l'année que celle-ci comporte d'élections. En revanche, lorsque deux scrutins différents ont lieu le même jour, il n'est versé qu'une seule indemnité.

| <b>MISSIONS</b>  | <b>FORFAITS ELECTIONS</b> |
|--|---------------------------|
| Installation des bureaux de vote<br><i>Hors rangement des caisses</i>                          | 130 €                     |
| Désinstallation des bureaux de vote<br><i>S'achève lors du dépôt de l'ensemble du matériel</i> | 150 €                     |
| Ouverture / fermeture / entretien  | 150 €                     |
| Protocole (matin, midi, soir)  | 357 €                     |
| Tenue des bureaux de vote (personnes ressources)   | 357 €                     |
| Permanence poste central   | 392 €                     |
| Assistance aux opérations de vote  | 357 €                     |
| Contrôle des procès-verbaux  | 90 €                      |
| Permanence informatique  | 357 €                     |
| Communication  | 357 €                     |

#### **Annexe 2-8 - LA PRIME DE RESPONSABILITE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION**

La prime de responsabilité est prévue par le décret n° 88-631 du 6 mai 1988. Elle est versée aux agents occupant un emploi fonctionnel de direction dont celui de Directeur général des services des communes de plus de 2000 habitants.

Cette prime de responsabilité est payable mensuellement en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire un taux individuel (traitement de base + NBI), fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %.

Ce taux maximum est appliqué à Saint-Herblain.

## ANNEXE 3

### TEXTES DE REFERENCE

#### Régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux :

- Code général de la fonction publique
- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- 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
- 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
- Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- Arrêté du 27 décembre 2016 modifié pris en application de l'article 7 du décret 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,
- Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

#### Filière police municipale :

- Décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale
- Décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié relatif à l'indemnité spéciale de fonction
- Décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

#### Filière artistique :

- 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
- Décret n°93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré,
- Arrêté du 15 janvier 1993 fixant les taux de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves instituée en faveur des personnels enseignants du second degré
- Décret n°2005-256 du 17 mars 2005 portant adaptation des modalités de versement de certaines indemnités relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.
- Décret n°2005-526 du 18 mai 2005 modifiant le décret n° 2002-47 du 9 janvier 2002 portant attribution d'indemnités à certains personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

### **TEXTES APPLICABLES AUX AGENTS DE L'ETAT, EN REFERENCE DESQUELS LE PRESENT REGIME INDEMNITAIRE EST INSTITUE PAR LA COLLECTIVITE AU BENEFICE DE SES AGENTS, EN APPLICATION DU PRINCIPE DE PARITE**

L'octroi du régime indemnitaire est défini dans la limite des taux individuels maximum par référence aux :

- Décret n° 61-467 du 10 mai 1961 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et 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
- Décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif et arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux

- Arrêtés ministériels du 19 août 1975 instituant une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux et arrêté du 31 décembre 1992 fixant l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux
- Décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à la prime de responsabilité de la filière administrative
- Décret n° 2002-60 modifié du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (filière sociale)
- Décret n° 2008-797 du 20 août 2008 instituant une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié à certains agents de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur et à l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation et arrêté ministériel du 3 novembre 2015
- Décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement et arrêtés ministériels du 14 avril 2015 (filière technique)
- Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 68-929 du 24 octobre 1968 modifié relatif à l'attribution de primes de service aux personnels des établissements nationaux de bienfaisance, des hôpitaux psychiatriques autonomes et des instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles et arrêté ministériel du 24 mars 1967
- Décret n°88-1083 du 30 novembre 1988 relatif à l'attribution d'une prime spécifique à certains agents et arrêté du 7 mars 2007 fixant les taux (filière sociale)
- Décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils du ministère de la défense, arrêté du 27 mai 2005 modifié fixant la liste des indemnités attribuées aux cadres de santé civils du ministère de la défense et arrêté du 1er août 2006 modifié fixant la liste des indemnités attribuées aux infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense (filière sociale)
- Décret n° 90-693 du 1er août 1990 relatif à l'indemnité de sujétion spéciale (filière sociale)
- Décret n° 92-4 du 2 janvier 1992 portant attribution d'une prime d'encadrement à certains agents de la fonction publique hospitalière (filière sanitaire et sociale)
- Décret n° 92-7 du 2 janvier 1992 instituant une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale (filière sanitaire et sociale)
- Décret n° 2002-1443 du 9 décembre 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires applicables aux éducateurs de jeunes enfants
- Décret n°2004-1162 du 29 octobre 2004 portant statut particulier du corps des cadres de santé civils du ministère de la défense (filière sanitaire et sociale)
- Décret n° 2006-1335 du 3 novembre 2006 portant attribution d'une indemnité de risques et de sujétions spéciales à certains personnels de la protection judiciaire de la jeunesse et arrêté du 3 novembre 2006 fixant la liste des bénéficiaires et les montants de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales attribuée à certains personnels de la protection judiciaire de la jeunesse (filière sanitaire et sociale)
- Décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 et arrêtés du 14 janvier 2002 et du 25 février 2002 relatifs à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) des services déconcentrés de l'Etat et arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants moyens annuels
- Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et arrêté du 14 janvier 2002 et 23 novembre 2004 fixant les montants de référence
- Décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié et arrêté du 29 novembre 2006 relatifs à l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) de la filière technique (ingénieurs)

Les cadres d'emplois concernés par la mise en œuvre du RIFSEEP dans le cadre de la présente délibération sont ceux pour lesquels l'Etat a déployé le RIFSEEP sur les corps analogues :

- **Filière administrative**

| Cadre d'emplois       | Arrêté(s)                  | Plafond mensuel réglementaire IFSE | Plafond mensuel réglementaire IFSE - Logement pour nécessité absolue de service | Plafond mensuel réglementaire CIA |
|-----------------------|----------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------------|
| Administrateur        | Arrêté du 23 novembre 2022 | 5 250 €                            | 5 250 €   | 1 312,5 €                         |
| Attaché               | Arrêté du 3 juin 2015      | 3 018 €                            | 1859 €  | 533 €                             |
| Rédacteur             | Arrêté du 19 mars 2015     | 1 457 €                            | 669 €   | 198 €                             |
| Adjoint administratif | Arrêté du 20 mai 2014      | 945 €                              | 591 €   | 105 €                             |

- **Filière technique**

| Cadre d'emplois    | Arrêté(s)                 | Plafond mensuel réglementaire IFSE | Plafond mensuel réglementaire IFSE - Logement pour nécessité absolue de service | Plafond mensuel réglementaire CIA |
|--------------------|---------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------------|
| Ingénieurs en chef | Arrêté du 14 février 2019 | 4 760 €                            | 3 570 €   | 840 €                             |
| Ingénieurs         | Arrêté du 5 novembre 2021 | 3 910 €                            | 2 738 €   | 690 €                             |
| Techniciens        | Arrêté du 5 novembre 2021 | 1 638 €                            | 1 147 €   | 223 €                             |
| Agent de maîtrise  | Arrêté du 28 avril 2015   | 945 €                              | 591 €   | 105 €                             |
| Adjoint technique  | Arrêté du 28 avril 2015   | 945 €                              | 591 €   | 105 €                             |

- **Filière médico-sociale**

| Cadre d'emplois   | Arrêté(s)                  | Plafond mensuel réglementaire IFSE | Plafond mensuel réglementaire IFSE - Logement pour nécessité absolue de service | Plafond mensuel réglementaire CIA |
|---|----------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------------|
| Médecin   | Arrêté du 13 juillet 2018  | 3 598 €                            | /   | 635 €                             |
| Psychologues  | Arrêté du 8 mars 2022      | 2125 €                             | /   | 375 €                             |
| Puéricultrices  | Arrêté du 23 décembre 2019 | 1 623 €                            | /   | 287 €                             |
| Auxiliaires de soins  | Arrêté du 20 mai 2014      | 945 €                              | 591 €   | 105 €                             |
| Auxiliaires de puériculture   | Arrêté du 20 mai 2014      | 945 €                              | 591 €   | 105 €                             |
| Infirmiers en soins généraux  | Arrêté du 23 décembre 2019 | 1 623 €                            | /   | 287 €                             |
| Infirmiers  | Arrêté du 31 mai 2016      | 750 €                              | /   | 103 €                             |
| Techniciens paramédicaux  | Arrêté du 31 mai 2016      | 750 €                              | /   | 103 €                             |
| Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux                      | Arrêté du 31 mai 2016      | 750 €                              | 429 €   | 103 €                             |
| Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux | Arrêté du 23 décembre 2019 | 2125 €                             | /   | 375 €                             |
| Educateur territoriaux de jeunes enfants                            | Arrêté du 17 décembre 2018 | 1 167 €                            | /   | 140 €                             |



|   |   |         |      |       |
|---|---|---------|------|-------|
| Conseiller socio-éducatif                           | Arrêté du 23 décembre 2019                    | 2 125 € | /    | 375 € |
| Assistant socio-éducatif                            | Arrêté du 23 décembre 2019                    | 1 623 € | /    | 287 € |
| Agent social  | Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 | 945 €   | 591€ | 105 € |
| Agent territorial spécialisé des écoles maternelles | Arrêté du 20 mai 2014                         | 945 €   | 591€ | 105 € |

- **Filière animation**

| Cadre d'emplois     | Arrêté(s)               | Plafond mensuel réglementaire IFSE | Plafond mensuel réglementaire IFSE - Logement pour nécessité absolue de service | Plafond mensuel réglementaire CIA |
|---------------------|-------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------------|
| Animateur           | Arrêtés du 19 mars 2015 | 1 457 €                            | 669 €   | 198 €                             |
| Adjoint d'animation | Arrêtés du 20 mai 2014  | 945 €                              | 591 €   | 105 €                             |

- **Filière sportive**

| Cadre d'emplois   | Arrêté(s)                | Plafond mensuel réglementaire IFSE | Plafond mensuel réglementaire IFSE - Logement pour nécessité absolue de service | Plafond mensuel réglementaire CIA |
|---|--------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------------|
| Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives | Arrêté du 5 octobre 2023 | 2 633 €                            | /   | 465 €                             |
| Educateur des activités physiques et sportives                | Arrêté du 19 mars 2015   | 1 457 €                            | 669 €   | 198 €                             |
| Opérateur des activités physiques et sportives                | Arrêtés du 20 mai 2014   | 945 €                              | 591 €   | 105 €                             |

- **Filière culturelle**

| Cadre d'emplois   | Arrêté(s)                  | Plafond mensuel réglementaire IFSE | Plafond mensuel réglementaire IFSE - Logement pour nécessité absolue de service | Plafond mensuel réglementaire CIA |
|---|----------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------------|
| Directeurs d'établissement d'enseignement artistique          | Arrêté du 3 juin 2015      | 3 018 €                            | 1 859 €   | 533 €                             |
| Conservateurs du patrimoine                                   | Arrêté du 7 décembre 2017  | 3 910 €                            | 2 151 €   | 690 €                             |
| Conservateurs de bibliothèque                                 | Arrêté du 14 mai 2018      | 2 833 €                            | 2 833 €   | 500 €                             |
| Bibliothécaires   | Arrêté du 14 mai 2018      | 2 479 €                            | 2 479 €   | 438 €                             |
| Attachés de conservation du patrimoine                        | Arrêté du 14 mai 2018      | 2 479 €                            | 2 479 €   | 438 €                             |
| Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques | Arrêté du 14 mai 2018      | 1 393 €                            | 1 393 €   | 190 €                             |
| Adjoints du patrimoine  | Arrêté du 30 décembre 2016 | 945 €                              | 591 €   | 105 €                             |

- Hors RIFSEEP, les dispositions déterminant le régime indemnitaire spécifique de la filière police municipale plafonnent également les montants applicables :

|   | <b>Indemnité complémentaire</b><br><i>Montants de référence annuels au 01/07/2023</i> |                  | <b>Indemnité de fonctions du traitement mensuel soumis à retenue pour pension</b> |
|---|---|------------------|---|
|   | Base  | Coefficient<br>8 | Taux maximum  |
| <b>DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE</b>       | –   | –                | Part fixe d'un montant annuel de 7 500 €<br>Part variable dans la limite de 25 %  |
| <b>CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE</b> | –   | –                | 30%   |
| <b>AGENT DE POLICE MUNICIPALE</b>           |   |                  | 20 %  |
| Chef de PM                                  | 521,01 €  | 4 168,08 €       |   |
| Brigadier – Chef principal                  | 520,01 €  | 4 168,08 €       | 20 %  |
| Brigadier                                   | 499,33 €  | 3 994,64 €       | 20 %  |
| Gardien                                     | 493,62 €  | 3 948,96 €       | 20 %  |