



Délibération du Conseil Municipal

L'an deux mil vingt-six, le lundi 5 octobre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 29 septembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle associative du Vigneau à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Driss SAÏD, Elsa NOBLET, Éric COUVEZ, Farida REBOUH, Simon BRUNEAU, Marine DUMÉRIL, Jocelyn GENDEK, Aude MERRIEN-MAAS, Christian TALLIO, Sarah TENDRON, Étienne LECHAT, Léa MARIÉ, Jocelyn BUREAU, Véronique SACHOT, Fabien QUÉDÉ, Soizic ROYER, Myriam GANDOLPHE, Jérôme SULIM, Guy CHEVALIER, Ghislaine CARREZ, Laurent FOUILLOUX, Vincent OTEKPO, Virginie GRENIER, Sandrine BUCHOU, Hélène CRENN, Fabienne LAMOUR, Élodie COUTURIER, Hava AVCI, Primaël PETIT, Baghdadi ZAMOUM, Solen PEDRON, Vincent LE GARJAN, Bernard FLOC'H, Marie-Claire HENRIET, Matthieu ANNÉREAU, Ludovic GUERET, Alexandra JACQUET, Philippe BUTTAZZONI, Franck CHIRON, Linda HERVÉ, Margot DUMAIS, Guillaume AMIET

EXCUSÉS AYANT DONNÉ PROCURATION : Alain CHAUVET pouvoir à Jocelyn GENDEK, Hugo COLLET pouvoir à Éric COUVEZ

QUORUM : 23

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Margot DUMAIS

DÉLIBÉRATION : 2026-151

OBJET : RÉMUNÉRATION, RÉGIME INDEMNITAIRE ET AUTRES PRIMES DU PERSONNEL MUNICIPAL

DÉLIBÉRATION : 2026-151
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

OBJET : RÉMUNÉRATION, RÉGIME INDEMNITAIRE ET AUTRES PRIMES DU PERSONNEL MUNICIPAL

RAPPORTEUR : Marine DUMÉRIL

- **Contexte**

Par 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, notamment l'élargissement du périmètre des bénéficiaires en intégrant les agents contractuels quelle que soit la durée de leur contrat, la cotation des postes, l'intégration et l'évolution de modulations, l'actualisation des montants revalorisés en fonction de la valeur du point d'indice.

Ainsi, le régime indemnitaire et les autres primes sont actuellement régis par la délibération n°2025-067 du 16 juin 2025.

Plusieurs textes publiés au Journal Officiel des 12 juin 2026 et 4 juillet 2026 viennent réformer l'encadrement supérieur territorial et harmoniser avec la fonction publique d'Etat les structures indiciaires, les règles de carrière, les dispositifs de mobilité ainsi que le régime indemnitaire des emplois fonctionnels de direction.

Dans ce cadre, il est notamment institué un RIFSEEP propre aux emplois fonctionnels de direction des collectivités de plus de 40 000 habitants, qui s'accompagne d'une suppression de la prime de responsabilité et de la nouvelle bonification indiciaire attachée à cette catégorie d'emplois.

La présente délibération a donc pour objet de tenir compte de ce nouveau cadre réglementaire et d'adopter les évolutions suivantes :

- . Instauration du RIFSEEP pour les emplois fonctionnels de direction (directeur général des services et directeur général adjoint),
- . Suppression de la prime de responsabilité.

Le comité social territorial a été consulté sur ces évolutions le 23 septembre 2026.

1. REGIME INDEMNITAIRE

Agents bénéficiaires

- 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.

Les agents suivants sont donc exclus du bénéfice du régime indemnitaire :

- Les assistants maternels
- Les apprentis
- Les vacataires

11- 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 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.

111- 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.

Les emplois fonctionnels de direction font l'objet d'un classement spécifique prévu réglementairement.

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.

• 1111 - 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 100€ pour les agents assurant l'encadrement d'agents ;
- **Modulation 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
 - . Les agents assurant l'intérim d'un responsable
 - . Les professionnels de la petite enfance
- **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.

- **1112 - 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
Groupe 1	Chef de Projet Responsable Cellule de Gestion Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	425,46 €	. Fonctions managériales . Sujétions spécifiques . Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de Coordination Responsable d'unité Secrétaire de cabinet / direction générale Fonction avec expertise de niveau 2 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
- **Adjointes techniques** : arrêté du 28 avril 2015
- **Adjointes d'animation** : arrêté du 20 mai 2014
- **Adjointes du patrimoine** : arrêté du 30 décembre 2016
- **Auxiliaires de soins** : arrêté du 20 mai 2014
- **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
Groupe 1	Chef de Projet Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	425,46 €	. Fonctions managériales . Sujétions spécifiques . Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 2 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
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de service Fonction avec expertise de niveau 4	614,56 €	. Fonctions managériales . Sujétions spécifiques . Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chef de projet Responsable Cellule de Gestion Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	441,22 €		
Groupe 3	Chargé de coordination Responsable d'unité Secrétaire de cabinet / direction générale Fonction avec expertise de niveau 2 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
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	614,56 €	. Fonctions managériales . Sujétions spécifiques . Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chef de Projet Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	441,22 €		
Groupe 3	Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 2 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
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	617,71 €	. Fonctions managériales . Sujétions spécifiques . Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chef de Projet Responsable de Pôle Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 3 Fonction avec expertise de niveau 2 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
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	614,56 €	. Fonctions managériales . Sujétions spécifiques . Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chef de Projet Responsable de Pôle Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 3 Fonction avec expertise de niveau 2 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
- **Aides-soignants** : arrêté du 31 mai 2016

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

Montant de l'IFSE pour la catégorie d'emplois suivante :

- **Emplois fonctionnels de direction** : arrêtés du 23 novembre 2022 et du 3 juillet 2026

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Emplois du troisième niveau	D.G.S	2 000 €	. Fonctions managériales . Sujétions spécifiques . Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Emplois du quatrième niveau	D.G.A	1 500 €		

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

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

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

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
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	617,71 €	. Fonctions managériales . Sujétions spécifiques . Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de Coordination Chef de Projet Responsable de Pôle Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 3 Fonction avec expertise de niveau 2 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
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	617,71 €	. Fonctions managériales . Sujétions spécifiques . Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de Coordination Chef de Projet Responsable de Pôle Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 3 Fonction avec expertise de niveau 2 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
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de service Fonction avec expertise de niveau 4	617,71 €	. Fonctions managériales . Sujétions spécifiques . Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chef de projet Responsable de pôle Chargé de coordination Responsable d'unité Fonction avec expertise de niveau 3 Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	247,92 €		

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
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	617,71 €	. Fonctions managériales . Sujétions spécifiques . Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chef de Projet Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	444,37 €		
Groupe 3	Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	247,92 €		

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

Le CIA est attribué dans la limite des plafonds réglementaires fixés par cadre d'emplois (ou catégorie d'emplois s'agissant des emplois fonctionnels de direction) et par groupe de fonctions.

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

12- 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.

121- 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.

122- Agents de la filière police municipale

Les agents de la police municipale peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire spécifique, l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE), constituée de deux parts, régie par le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres.

• 1221 - La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)

La part fixe de l'ISFE est calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel.

Il est ainsi fixé les taux maximums suivants :

Cadres d'emplois	Taux individuel
Chef de service de police municipale	27%
Agent de police municipale	25%

• 1222 - La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

Cette part tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères suivants :

- la capacité d'encadrement
- les compétences professionnelles et techniques
- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs, à l'appui de l'entretien professionnel

Le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminé dans la limite des montants suivants :

Cadres d'emplois	Montants annuels maximum
Chefs de service de police municipale	7 000€
Agent de police municipale	5 000€

La part variable étant déterminée par la manière de servir de l'agent, elle n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Périodicité de versement :

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sera versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond annuel. Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

Dispositif de sauvegarde :

Dans l'hypothèse où, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage mentionné précédent (de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant) et dans la limite du montant annuels maximum mentionné ci-avant.

13 – Dispositions communes

131- Modalités de mise en œuvre

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

A l'exception de la police municipale qui bénéficie d'un régime spécifique, 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.

Le régime indemnitaire fait l'objet d'un versement mensuel (hors CIA pour les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP à l'exception des membres du comité de direction et des responsables de service et hors fraction annuelle de la part variable pour les agents de la police municipale).

Les montants bruts mensuels 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.

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

132- 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**

. **Congé pour invalidité temporaire imputable au service** (pour accident de service ou maladie professionnelle)

En cas de **congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD) et de grave maladie**, le versement du régime indemnitaire est **interrompu**. Néanmoins, en application de l'article 2 du décret n° 2010-997, l'agent conserve le bénéfice du régime indemnitaire perçu lors du congé maladie initial.

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.

Il est également maintenu pendant **la Période de Préparation au Reclassement (PPR)**.

133 - Indemnités cumulables avec le régime indemnitaire

Un certain nombre d'indemnités ne rentrent pas dans le champ du régime indemnitaire 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 médico-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

➤ **Prime annuelle :**

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.

2. REMUNÉRATION DES ASSISTANTS MATERNELS

Agents bénéficiaires : Les assistants maternels

Compte-tenu du caractère spécifique de leur activité, ces agents sont régis par un ensemble de règles issues du code du travail, du code de l'action sociale et des familles (CASF), et de certaines dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

A la différence des agents de la fonction publique territoriale, ces personnels perçoivent une rémunération dont le montant dépend du nombre d'enfants présents et est déterminé en référence au salaire minimum de croissance.

Il s'y ajoute des indemnités d'entretien (art. D. 423-6 du code de l'action sociale et des familles) et de nourriture (art. D. 423-8 du code de l'action sociale et des familles) qui correspondent à une compensation de frais engagés pour l'enfant, et qui sont versées pour les journées où l'enfant est effectivement présent chez l'assistant maternel.

11- MODALITES DE CALCUL DE LA REMUNERATION**111 – Taux horaire**

Le taux horaire est égal à $0.334 \times \text{taux horaire du SMIC}$.

Suivant le décret n°2006-627, ce taux horaire ne peut être inférieur à 0,281 Smic.

Le taux horaire est majoré de l'ancienneté avec une majoration de 1 % tous les deux ans.

En cas de congé parental, la durée du congé parental est prise en compte par moitié pour le calcul de l'ancienneté.

112 - Rémunération forfaitaire mensuelle

Le salaire mensuel est calculé comme suit : **Base horaire forfaitaire x 2 x taux horaire**

La **base horaire forfaitaire** est déterminée en fonction du planning théorique des enfants sur 4 semaines et du nombre de jours travaillés par semaine.

En cas d'entrée en cours de mois, la base forfaitaire ne peut être modifiée que pour le mois suivant.

Un jour d'accueil correspond à un jour de présence d'un enfant au domicile de l'agent durant 5 heures et plus. En deçà de 5 h, il est comptabilisé ½ journée.

5 jours travaillés par semaine			4 jours travaillés par semaine (temps partiel)		
Nombre jours d'accueil théorique par mois	Base horaire forfaitaire	Nombre jours d'accueil plafond forfaitaire	Nombre jours d'accueil théorique par mois	Base horaire forfaitaire	Nombre jours d'accueil plafond forfaitaire
49 jours et au-delà	240 heures	50 jours	40 à 48 jours	192 heures	40 jours
33 à 48 jours	195 heures	40 jours	28 à 39 jours	156 heures	32 jours
26 à 32 jours	150 heures	30 jours	24 à 27 jours	120 heures	24 jours
20 à 25 jours	105 heures	20 jours	16 jours	78 heures	16 jours

113- Jours supplémentaires

Un jour supplémentaire est un jour travaillé au-delà du nombre jours plafond tel qu'indiqué ci-dessus.

Chaque jour d'accueil supplémentaire est rémunéré avec un **taux horaire multiplié par 10**.

114- Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de 45 heures hebdomadaires.

Elles sont rémunérées sur la base du taux horaire :

- Au-delà de 45 heures et jusqu'à 53 heures : majoration de 25 %
- A partir de la 54^{ème} heure : majoration de 50 %

Pour les assistants(e)s maternel(le)s à temps partiel qui effectueraient des heures au-delà de leur temps de travail, ils/elles se verraient rémunérer des heures complémentaires majorées de 25%.

115- Indemnité dans le cadre du bonus attractivité

Une indemnité dans le cadre du dispositif d'accompagnement financier de la Caisse nationale des allocations familiales dénommé « bonus attractivité » est instaurée au profit des professionnels de la petite enfance intervenant directement auprès d'enfants d'un montant de 125 € bruts par mois.

12- INDEMNITÉS D'ENTRETIEN ET DE NOURRITURE

Ces indemnités ne sont pas soumises à cotisations sociales. Elles ne sont pas versées pendant les absences des enfants ou congés de l'assistant(e) maternel(le) quelle qu'en soit la nature (congés annuels, de maladie, ASA). Elles sont réévaluées chaque année en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation.

121- Indemnité d'entretien

L'indemnité d'entretien correspond à une compensation de frais engagés pour l'enfant :

- Matériel de couchage, de puériculture, d'hygiène, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, fournies par les parents.
- Part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant(e) maternel(le) (chauffage, eau, etc.)
- Produits pharmaceutiques de première nécessité (liste dans le protocole d'urgence)

Les frais d'entretien ne sont dus exclusivement que les jours de présence de l'enfant (Art. L.423-18 du CASF).

Elle est fixée à 4,76 € au 01/01/2024.

Pour une demi-journée, elle sera de moitié.

122- Indemnités de nourriture (indemnité goûter et repas)

Ces indemnités compensent les frais engagés par l'assistant(e) maternel(le) pour les repas donnés à l'enfant.

- Indemnité pour un repas principal (déjeuner ou dîner) : 4,08 € au 01/01/2024
- Indemnité pour un goûter ou un petit déjeuner : 1,63 € au 01/01/2024

Ces indemnités ne sont versées que pour les repas réellement donnés à l'enfant.

L'indemnité pour le repas principal sera maintenue en cas d'absence de l'enfant si l'assistante maternelle n'est prévenue que le jour même.

13- ELEMENTS EXCEPTIONNELS DE REMUNERATION

- Horaires particuliers

Chaque placement d'un enfant avant 7 heures ou après 19 heures donnent lieu à la prise en compte d'horaires particuliers.

L'assistant(e) maternel(le) percevra une rémunération supplémentaire égale à 1 taux horaire par heure travaillée avant 7 heures ou après 20 heures

- Forfait « nuit »

Si l'assistant(e) maternel(le) est amené(e) à garder l'enfant pendant 2 jours consécutifs à titre exceptionnel, un forfait « nuit » équivalent à 8 heures majorées à 25 % sera versé. Les heures avant 22 h et après 6 h entreront dans le calcul du temps de travail hebdomadaire.

L'indemnité d'entretien sera doublée pour 24 heures.

Les indemnités de nourriture seront versées en fonction des repas pris par l'enfant.

- Indemnité de sujétions exceptionnelles

Une indemnité spécifique équivalente à 3 fois le taux horaire par jour de placement est destinée à compenser le travail supplémentaire que représente l'accueil d'un enfant handicapé, malade ou inadapté. Cette indemnité n'est due que lorsque pèsent sur l'assistant(e) maternel(le) des contraintes réelles suffisamment importantes et durables, entraînées par l'état de santé de l'enfant (assistance

psychologique et éducative ou soins corporels et d'hygiène particuliers), ce type de situation étant déterminé grâce à une procédure d'évaluation de la situation. Le maintien de cette indemnité sera examiné périodiquement pour tenir compte de l'évolution de l'état de santé de l'enfant. L'avis du médecin de crèche sera sollicité

14- Prime annuelle :

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.

CONCLUSION

Il est proposé au Conseil Municipal :

- D'abroger la précédente délibération (n° 2025-067 du 16 juin 2025)
- D'adopter **les régimes indemnitaires ou indemnités telles que déclinés dans la délibération en intégrant les évolutions suivantes :**
 - . Instauration du RIFSEEP pour les emplois fonctionnels de direction (directeur général des services et directeur général adjoint),
 - . Suppression de la prime de responsabilité.
- D'autoriser Monsieur le Maire, ou l'Adjointe déléguée aux ressources humaines, 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 : 05/10/2026

La secrétaire de séance

Le Maire

Margot DUMAIS

Bertrand AFFILÉ



ANNEXE 1 - Sujétions spécifiques (IFSE)**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

1.1 - 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 €

1.1 - 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 situation 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.

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.

1.5 – 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.

1.8 – Modulation liée à l'intérim d'un responsable

En l'absence d'un responsable, 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.

1.9 – Modulation dédiée aux professionnels de la petite enfance

Une circulaire du 9 mai 2024 de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) complétée par une foire aux questions (FAQ) du 5 juillet 2024 du ministère des Solidarités précise les **conditions et les modalités d'attribution de l'aide financière accordée par la branche famille de la sécurité sociale** en application de la convention d'objectifs et de gestion 2023-2027, aux gestionnaires de crèches qui accorderont une revalorisation salariale pour soutenir l'attractivité de la filière petite enfance.

Cette modulation s'élève à 125 € bruts par mois.

Sont éligibles à cette majoration de l'IFSE financée par la CNAF, les professionnels de la petite enfance intervenant directement auprès d'enfants et en fonction de direction, et relevant notamment des cadres d'emploi suivants :

- Auxiliaires de puériculture ;
- Puéricultrices ;
- Puéricultrices cadres de santé ;
- Éducateurs de jeunes enfants ;
- Cadres de santé paramédicaux.

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 :

Cadre d'emplois	Emplois
Catégorie C	
Adjoints administratifs territoriaux	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 : Gestionnaire, assistant Agent administratif, agent d'accueil Agent technique, agent de maintenance, agent d'entretien, agent de surveillance, agent de restauration Chauffeur, livreur, cuisine scolaire Nettoyeur industriel Jardinier Gardien, concierge Cuisinier, aide cuisinier Aide-soignant ATSEM, auxiliaire de puériculture Animateur Archiviste, bibliothécaire, médiateur culturel Assistant administratif, assistant technique Chargé administratif, chargé technique Instructeur Régisseur Mécanicien, menuisier, peintre, plombier, serrurier, électricien, maçon Technicien informatique, dessinateur PAO Vaguemestre Responsabilité d'unité Chargé de coordination Responsable de pôle Chef de projet Responsable de cellule de gestion Chef de service Agent de police municipale : Chef de police municipale Brigadier-Chef principal Brigadier Gardien Etc.
Adjoints techniques territoriaux	
Agents de maîtrise territoriaux	
Agent sociaux territoriaux	
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	
Adjoints territoriaux du patrimoine	
Opérateurs territoriaux des APS	
Adjoints territoriaux d'animation	
Agents de police municipale	
Catégorie B	
Rédacteurs territoriaux	
Techniciens territoriaux	
Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	
Assistants territoriaux socio éducatifs	
Auxiliaires de puériculture territoriaux	
Auxiliaires de soins territoriaux	
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	
Educateurs territoriaux des APS	
Animateurs territoriaux	
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	
Chefs de service de police municipale	

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 (filiale 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^{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^{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 :

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

* 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^{er} septembre 2022).

Taux annuel de la 1^{ère} 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^{ère} heure supplémentaire

Taux annuel au-delà de la 1^{ère} 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^{ère} 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^{ème} 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^{er} janvier 2019)

**TABLEAU RECAPITULATIF
HEURES SUPPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT**

Valeurs au 1^{er} 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 ^{ère} heure	Au-delà de la 1 ^{ère} 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 ^{ère} classe	1 201,14 €	1 000,95 €	34,75 €
AEA principal de 2 ^{ème} classe	1 100,35 €	925,29 €	32,12 €
AEA	1 068,63 €	890,53 €	30,92 €

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 FILIERE MEDICO SOCIALE

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

- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L 714-4 du code général de la fonction publique,

- Le décret n° 92-7 du 2 janvier 1992 modifié instituant une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés,

- Le décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils du ministère de la défense,
- Le 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 (agents sociaux),
- L'arrêté du 16 novembre 2004 modifié fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés (agents de la filière médico-sociale à l'exclusion des agents sociaux),
- L'arrêté du 1er août 2006 fixant la liste des indemnités attribuées aux infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense,
- L'arrêté du 20 août 2008 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale (agents sociaux),
- L'arrêté du 24 décembre 2020 fixant la liste des indemnités attribuées au corps des cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense,
- L'arrêté du 11 mai 2022 fixant la liste des indemnités attribuées aux agents du corps des agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense, (auxiliaires de soins),

1) Liste des cadres d'emplois éligibles

- Cadres de santé
- Puéricultrices
- Infirmiers
- Infirmiers en soins généraux
- Aides-soignants
- Auxiliaires de soins
- Auxiliaires de puériculture

2) Modalités de versement

Cette indemnité est 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. Elle est attribuée au prorata si la durée de travail est inférieure ou supérieure à 8 heures.

3) Modalités de calcul

L'indemnité s'élève à 60 euros proratisé pour 8 heures de travail effectif un dimanche ou un jour férié, montant en vigueur au 1er janvier 2025.

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, notamment :

- 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

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
Catégorie C	Tout emploi créé au tableau des effectifs de la collectivité, assimilé à un emploi de catégorie A, B ou C, notamment :
Adjoints administratifs territoriaux	Gestionnaire, assistant
Adjoints techniques territoriaux	Agent administratif, agent d'accueil
Agents de maîtrise territoriaux	Agent technique, agent de maintenance, agent d'entretien,
Agent sociaux territoriaux	agent de surveillance, agent de restauration
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	Chauffeur, livreur, cuisine scolaire
Auxiliaires de soins territoriaux	Nettoyeur industriel
Adjoints territoriaux du patrimoine	Jardinier
Opérateurs territoriaux des APS	Gardien, concierge
Adjoints territoriaux d'animation	Cuisinier, aide cuisinier
Agents de police municipale	Aide-soignant
Catégorie B	ATSEM, auxiliaire de puériculture
Rédacteurs territoriaux	Animateur
Techniciens territoriaux	
Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	

Educateurs territoriaux de jeunes enfants Infirmiers territoriaux Aides-soignants Auxiliaires de puériculture territoriaux Assistants territoriaux d'enseignement artistique Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques Educateurs territoriaux des APS Animateurs territoriaux Educateurs territoriaux de jeunes enfants Chefs de service de police municipale	Archiviste, bibliothécaire, médiateur culturel Assistant administratif, assistant technique Chargé administratif, chargé technique Instructeur Régisseur Mécanicien, menuisier, peintre, plombier, serrurier, électricien, maçon Technicien informatique, dessinateur PAO Vaguemestre Responsabilité d'unité Chargé de coordination Responsable de pôle Chef de projet Responsable de cellule de gestion Chef de service Agent de police municipale : Chef de police municipale Brigadier-Chef principal Brigadier Gardien Professeur ou assistant d'enseignement artistique Bibliothécaire Educateur de jeunes enfants
Catégorie A	
Infirmiers Administrateurs Ingénieurs Attachés Attachés de conservation du patrimoine Conservateurs du patrimoine Conservateur des bibliothèques Bibliothécaire Assistants socio-éducatifs Conseillers socio-éducatifs Conseillers des activités physiques et sportives Psychologues Puéricultrices Educateurs de jeunes enfants Professeurs d'enseignement artistique	<u>Etc.</u> 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 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 ressource leur sera appliqué.

Les fonctions d'assesseurs assurées par des agents municipaux mobilisés seront indemnisées 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.

MISSIONS	FORFAITS ELECTIONS
Installation des bureaux de vote <i>Hors rangement des caisses</i>	130 €
Désinstallation des bureaux de vote <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 3

TEXTES DE REFERENCE

Régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux :

- Code général de la fonction publique,
- Arrêté du 19 août 1975 instituant une indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux.
- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L 714-4 du code général de la fonction publique,
- 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° 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° 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
- Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale

Filière police municipale :

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

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

TEXTES APPLICABLES AUX AGENTS DE L'ETAT, EN REFERENCE DESQUELS LE PRESENT REGIME INDEMNITAIRE EST INSTITUTE 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,
- 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° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié 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° 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 arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation,
- 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° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils du ministère de la défense et 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° 92-7 du 2 janvier 1992 instituant une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés des personnels de la filière médico- sociale (filière médico-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

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 :

- **Emplois fonctionnels de direction**

Niveau des emplois	Arrêté(s)	Plafond mensuel réglementaire IFSE	Plafond mensuel réglementaire CIA
Emplois de troisième niveau	Arrêté du 23 novembre 2022	6 416 €	2 750 €
Emplois de quatrième niveau		5 250 €	2 250 €

- **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 €	532 €
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 €
Aides-soignants	Arrêté du 31 mai 2016	750 €	429 €	102 €
Auxiliaires de soins	Arrêté du 20 mai 2014	945 €	591 €	105 €
Auxiliaires de puériculture	Arrêté du 31 mai 2016	750 €	429 €	102 €
Infirmiers en soins généraux	Arrêté du 23 décembre 2019	1 623 €	/	287 €
Infirmiers	Arrêté du 31 mai 2016	750 €	429 €	103 €
Techniciens paramédicaux	Arrêté du 31 mai 2016	750 €	429 €	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	Arrêté du 20 mai 2014	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	Arrêté du 19 mars 2015	1 457 €	669 €	198 €
Adjoint d'animation	Arrêté 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	2 400 €	/	424 €
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 5 juillet 2024	3 168 €	2 376 €	559 €
Conservateurs du patrimoine	Arrêté du 7 décembre 2017	3 910 €	2 151 €	690 €
Conservateurs de bibliothèque	Arrêté du 14 mai 2018	2 833 €	/	500 €
Bibliothécaires	Arrêté du 14 mai 2018	2 479 €	/	438 €
Attachés de conservation du patrimoine	Arrêté du 14 mai 2018	2 479 €	/	438 €
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Arrêté du 14 mai 2018	1 393 €	/	190 €
Adjoints du patrimoine	Arrêté du 30 décembre 2016	945 €	591 €	105 €