

Annexe 2

IFSE : Répartition des métiers de la Collectivité au sein des différents groupes de fonctions

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE A+		
Groupes de fonction	Métiers	Montant annuel cible d'IFSE
Groupe 1	Directeur Général des Services Directeur Général Adjoint	24 000 €
Groupe 2	Médecins Chefs de service Médecins Chef d'unité	14 400 €
Groupe 3	Directeur	13 200 €

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE A		
Groupes de fonction	Métiers	Montant annuel cible d'IFSE
Groupe 1	Directeur	13 200 €
Groupe 2	Directeur adjoint Chef de service Médecin	10 800 €
Groupe 3	Chefs de service adjoint Chef d'unité Chef d'unité adjoint Responsable de mission	6 600 €
Groupe 4	Archiviste Médiathécaire Chargé de mission Animateur coordonnateur Ingénieur environnement Chargé d'aménagement Chargé des affaires européennes et internationales Chargé d'opérations bâtiment Ingénieur génie civil Juriste Chargé de communication Consultant emploi Cadre des finances Chargé d'observation et d'évaluation Contrôleur de gestion Cadre du social Coordonateur technique Ingénieur informatique Travailleur médico-social Infirmier Ingénieur Hygiène et sécurité Psychologue Puéricultrice Responsable qualité LVD Sage-femme Travailleur social ASS en gérontologie ASS polyvalent Educateur internat Educateur de jeunes enfants Educateur à la parentalité	4 620 €

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE B		
Groupes de fonction	Métiers	Montant annuel cible d'IFSE
Groupe 1	Chef d'unité (dont les REER) Chef de service adjoint Chef d'unité adjoint Responsable de mission	6 600 €
Groupe 2	Technicien d'opération Educateur internat	4 620 €
Groupe 3	Assistant médiathécaire Instructeur comptable et Instructeur marché Responsable d'atelier Référént communication Technicien génie civil Instructeur des ressources humaines Graphiste Instructeur administratif Instructeur du secteur social Instructeur transports Photographe Assistant de direction Technicien environnement Garde barrage Technicien hygiène et sécurité Technicien de laboratoire Technicien logistique Technicien de maintenance des bâtiments Dessinateur Projeteur Technicien informatique Chef de cuisine (700 repas et plus)	3 240 €

REPARTITION DES METIERS PAR GROUPE DE FONCTIONS POUR LES CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE C		
Groupes de fonction	Métiers	Montant annuel cible d'IFSE
Groupe 1	Chef d'équipe Chefs de cuisine (moins de 700 repas) Mécanicien	2 820 €
Groupe 2	Agent de maintenance des batiments Assistant technique de laboratoire Conducteur d'engins Contrôleur technique Cuisinier Responsable de télérestauration Gestionnaire administratif Gestionnaire comptable Gestionnaire achats Gestionnaire génie civil Magasinier Assistant au Chef de service Secrétaire Veilleur de nuit	2 340 €
Groupe 3	Agent d'entretien Agent d'intendance Agent du courrier Agents d'accueil Agent imprimerie reprographie Coordinateur entretien des locaux Agent d'exploitation de la route Agent technique polyvalent Agent polyvalent des collègues Chauffeur Chauffeur de médiabus-magasinier Agent d'archives Aide médiathécaire	1 800 €

Les montants cible indiqués correspondent à ceux versés à un agent dont la quotité de travail est égale à 100 %

Séance du 21 juin 2019

ANNEXE 3 - IFSE : SUJETIONS COMPLEMENTAIRES

Nature de la sujétion complémentaire	Montant annuel en €
Tuteurs de personnes en situation de reclassement professionnel Prise en compte de la sujétion pendant une période maximale de 12 mois	480
Tuteurs de stagiaires soumis à un stage de plus de 8 semaines gratifié Tuteurs de services civiques	480
Assistants de prévention	480
Intervention sur le réseau routier 2X2 voies	1 200
Surveillance du réseau routier (RI des ATR et personnel COCR)	840
Titulaires remplaçants collègues	480
Agents de remplacement équipe administrative	480
Agents de remplacement équipe médico sociale	480
Agents d'exploitation de remplacement	480
Chefs d'établissement et adjoints	480
Disponibilité pendant l'heure méridienne dans les collèges	
niveau 1 : de 1 à 20 jours /an	81
niveau 2 : de 21 à 55 jours /an	243
niveau 3 : au-delà de 55 jours /an	918
Régisseurs d'avances et de recettes	120 €

Annexe 1

REFERENCES REGLEMENTAIRES DES PRIMES ET INDEMNITES PAR CADRE D'EMPLOIS

Cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP

Filière administrative							
Administrateurs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA		
		Groupe 1	49 980 €				
		Groupe 2	46 920 €				
		Groupe 3	42 330 €				
Attachés territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA		
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service			
		Groupe 1	36 210 €	22 310 €	6 390 €		
		Groupe 2	32 130 €	17 205 €	5 670 €		
		Groupe 3	25 500 €	14 320 €	4 500 €		
		Groupe 4	20 400 €	11 160 €	3 600 €		
		Rédacteurs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
					Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
Groupe 1	17 480 €			8 030 €	2 380 €		
Groupe 2	16 015 €			7 220 €	2 185 €		
Groupe 3	14 650 €			6 670 €	1 995 €		

Adjointes administratifs territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €		

Filière sociale				
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 22 décembre 2015 portant application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels CIA
		Groupe 2	15 300 €	2 700 €
Assistants territoriaux socio-éducatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels CIA
		Groupe 2	10 560 €	1 440 €

Filière culturelle					
Conservateurs territoriaux du patrimoine	. Arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	46 920 €	25 810 €	8 280 €
		Groupe 2	40 290 €	22 160 €	7 110 €
		Groupe 3	34 450 €	18 950 €	6 808 €
		Groupe 4	31 450 €	17 298 €	5 550 €
Conservateurs territoriaux de bibliothèques	. Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des conservateurs des bibliothèques relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	34 000 €		6 000 €
		Groupe 2	31 450 €		5 550 €
		Groupe 3	29 750 €		5 250 €
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine Bibliothécaires territoriaux	. Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	29 750 €		5 250 €
		Groupe 2	27 200 €		4 800 €
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	. Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires assistants spécialisés relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	16 720 €		2 280 €
		Groupe 2	14 960 €		2 040 €

Adjoints territoriaux du patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €		

Filière technique					
Ingénieurs territoriaux en chef	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 14 février 2019 pris pour l'application aux corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	57 120 €	42 840 €	10 080 €
		Groupe 2	49 980 €	37 490 €	8 820 €
		Groupe 3	46 920 €	35 190 €	8 280 €
Groupe 4	42 330 €	31 750 €	7 470 €		
Agents territoriaux de maîtrise Adjoints techniques territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 • Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE		Montants maxima annuels CIA
			Non logé	Logé pour nécessité absolue de service	
		Groupe 1	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	1 200 €		

Filière médico-sociale

Médecins territoriaux	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du 13 juillet 2018 pris pour l'application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014 	Groupe de fonctions	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels CIA
		Groupe 1	43 180 €	7 620 €
		Groupe 2	38 250 €	6 750 €
		Groupe 3	29 495 €	5 205 €

Cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP

Nonobstant l'inapplicabilité du RIFSEEP à ce jour, les principes généraux visés à l'annexe X s'appliquent aux cadres d'emplois mentionnés ci-dessous.

INDEMNITES SPECIFIQUES A CERTAINES FILIERES

Filière technique																					
<p>Ingénieurs territoriaux</p> <p>Techniciens territoriaux</p>	<p>Prime de service et de rendement (PSR)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement allouée à certains fonctionnaires relevant du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat • Arrêté du 15 décembre 2009 fixant les montants des primes de service et de rendement allouée à certains fonctionnaires relevant du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat 	<p>La PSR est attribuée aux personnels suivants :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Grades</th> <th style="text-align: center;">Montants de base</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">Ingénieur :</td> </tr> <tr> <td>- Ingénieur hors classe</td> <td style="text-align: right;">4 572 €</td> </tr> <tr> <td>- Ingénieur principal</td> <td style="text-align: right;">2 817 €</td> </tr> <tr> <td>- Ingénieur</td> <td style="text-align: right;">1 659 €</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Technicien :</td> </tr> <tr> <td>- Technicien princ 1^{ère} cl.</td> <td style="text-align: right;">1 400 €</td> </tr> <tr> <td>- Technicien princ 2^{ème} cl.</td> <td style="text-align: right;">1 330 €</td> </tr> <tr> <td>- Technicien</td> <td style="text-align: right;">1 010 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le montant individuel de la PSR est fixé en tenant compte, d'une part, des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé, et d'autre part, de la qualité des services rendus. Il ne peut excéder le double du montant annuel de base associé au grade détenu.</p> <p>Crédit global : montant annuel de base par grade x nb de bénéficiaires</p>	Grades	Montants de base	Ingénieur :		- Ingénieur hors classe	4 572 €	- Ingénieur principal	2 817 €	- Ingénieur	1 659 €	Technicien :		- Technicien princ 1 ^{ère} cl.	1 400 €	- Technicien princ 2 ^{ème} cl.	1 330 €	- Technicien	1 010 €
Grades	Montants de base																				
Ingénieur :																					
- Ingénieur hors classe	4 572 €																				
- Ingénieur principal	2 817 €																				
- Ingénieur	1 659 €																				
Technicien :																					
- Technicien princ 1 ^{ère} cl.	1 400 €																				
- Technicien princ 2 ^{ème} cl.	1 330 €																				
- Technicien	1 010 €																				

<p>Ingénieurs territoriaux</p> <p>Techniciens territoriaux</p>	<p>Indemnité spécifique de service (ISS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'Équipement • Arrêté du 25 août 2003 fixant les modalités d'application du décret n° 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'Équipement 	<p>L'ISS est attribuée aux personnels suivants :</p> <table border="1" data-bbox="858 226 1532 927"> <thead> <tr> <th>Grades</th> <th>Coef. par grade</th> <th>Coefficient de modulation maximum</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ingénieur :</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- Ingénieur hors classe</td> <td>63</td> <td rowspan="3">122,5 %</td> </tr> <tr> <td>- Ingénieur principal à compter du 6ème échelon ayant 5 ans d'ancienneté dans le grade</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>- Ingénieur principal à compter du 6ème échelon et n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>- Ingénieur principal jusqu'au 5ème échelon</td> <td>33</td> <td rowspan="2">115 %</td> </tr> <tr> <td>- Ingénieur à compter du 6ème échelon</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>- Ingénieur jusqu'au 5ème échelon</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Technicien :</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- Technicien principal 1ère cl.</td> <td>18</td> <td rowspan="3">110 %</td> </tr> <tr> <td>- Technicien principal 2ème cl.</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>- Technicien</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le taux moyen annuel de l'ISS est déterminé par application au taux de base (<i>fixé à 357,22 € pour les ingénieurs hors classe et à 361,90 € pour les autres grades</i>) d'un coefficient par grade et d'un coefficient géographique (1.10). Ce montant peut faire l'objet d'une modulation pour tenir compte des fonctions exercées et de la qualité des services rendus dans la limite des coefficients de modulation mentionnés ci-dessus.</p> <p>Crédit global : taux moyen annuel par grade x nb de bénéficiaires.</p> <p>Lorsque le versement de l'ISS a abouti à l'attribution d'un montant inférieur à celui versé au titre de la prime de participation aux travaux, le bénéficiaire conserve le montant qu'il percevait avant la suppression de la prime de participation aux travaux.</p>	Grades	Coef. par grade	Coefficient de modulation maximum	Ingénieur :			- Ingénieur hors classe	63	122,5 %	- Ingénieur principal à compter du 6ème échelon ayant 5 ans d'ancienneté dans le grade	51	- Ingénieur principal à compter du 6ème échelon et n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade	43	- Ingénieur principal jusqu'au 5ème échelon	33	115 %	- Ingénieur à compter du 6ème échelon	28	- Ingénieur jusqu'au 5ème échelon			Technicien :			- Technicien principal 1ère cl.	18	110 %	- Technicien principal 2ème cl.	16	- Technicien	12
Grades	Coef. par grade	Coefficient de modulation maximum																																
Ingénieur :																																		
- Ingénieur hors classe	63	122,5 %																																
- Ingénieur principal à compter du 6ème échelon ayant 5 ans d'ancienneté dans le grade	51																																	
- Ingénieur principal à compter du 6ème échelon et n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade	43																																	
- Ingénieur principal jusqu'au 5ème échelon	33	115 %																																
- Ingénieur à compter du 6ème échelon	28																																	
- Ingénieur jusqu'au 5ème échelon																																		
Technicien :																																		
- Technicien principal 1ère cl.	18	110 %																																
- Technicien principal 2ème cl.	16																																	
- Technicien	12																																	

<p>Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement</p>	<p>Indemnité administration et de technicité (IAT)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité • Arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité • Arrêté du 25 février 2002 fixant la liste des corps de fonctionnaires relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en fonction dans les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement et les établissements publics relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur éligible à l'indemnité d'administration et de technicité en application du décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité relatif à l'indemnité d'administration et de technicité • Arrêté du 23 novembre 2004 fixant les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité en faveur de certains personnels du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche 	<p>L'IAT est attribuée au profit des personnels suivants :</p> <table border="1" data-bbox="858 264 1532 651"> <thead> <tr> <th data-bbox="858 264 1283 387">Grades</th> <th data-bbox="1283 264 1532 387">Montants annuels de référence au 1^{er} février 2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="858 387 1283 651"> Adjoint technique des établissements d'enseignement : - principal de 1^{ère} classe - principal de 2^{ème} classe <i>(anciennement ppal 2^{ème} classe)</i> - principal de 2^{ème} classe <i>(anciennement 1^{ère} classe)</i> - adjoint technique des EE </td> <td data-bbox="1283 387 1532 651"> 481,82 € 475,31 € 469,88 € 454,68 € </td> </tr> </tbody> </table> <p>Le montant moyen annuel de l'IAT est calculé par application au montant de référence annuel, fixé par grade, d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 0 et 8. Ce montant de référence annuel est indexé sur la valeur du point fonction publique.</p> <p>Il peut être majoré lorsque les personnels occupent des fonctions impliquant des responsabilités ou des sujétions particulières, ou lorsqu'elles sont affectées dans des zones géographiques dont l'attractivité insuffisante affecte les conditions d'exercice des fonctions.</p> <p>L'attribution individuelle de l'IAT est modulée pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Crédit global : montant moyen annuel du grade x coefficient compris entre 0 et 8 selon les crédits inscrits au budget x effectif du grade.</p>	Grades	Montants annuels de référence au 1 ^{er} février 2017	Adjoint technique des établissements d'enseignement : - principal de 1 ^{ère} classe - principal de 2 ^{ème} classe <i>(anciennement ppal 2^{ème} classe)</i> - principal de 2 ^{ème} classe <i>(anciennement 1^{ère} classe)</i> - adjoint technique des EE	481,82 € 475,31 € 469,88 € 454,68 €
Grades	Montants annuels de référence au 1 ^{er} février 2017						
Adjoint technique des établissements d'enseignement : - principal de 1 ^{ère} classe - principal de 2 ^{ème} classe <i>(anciennement ppal 2^{ème} classe)</i> - principal de 2 ^{ème} classe <i>(anciennement 1^{ère} classe)</i> - adjoint technique des EE	481,82 € 475,31 € 469,88 € 454,68 €						
<p>Techniciens Territoriaux (uniquement le grade de technicien)</p>	<p>Prime technique de l'entretien des travaux et de l'exploitation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2002-534 du 16/04/2002 relatif à l'attribution d'une prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement • Arrêté du 16 avril 2002 relatif aux modalités d'application du décret n° 2002-534 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement. 	<p>Cette prime peut être attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux techniciens affectés dans une agence territoriale de zones de montagne travaillant en horaires décalés pendant la période de viabilité hivernale. - aux techniciens occupant un poste liés à l'exploitation et à l'entretien des voies routières à fort trafic et astreints à des horaires décalés pendant la période de viabilité hivernale. - aux opérateurs de la cellule opérationnelle de coordination du trafic <p>Son montant est fixé à 2040 € par an maximum.</p>				

Filières sociale, médico-sociale et médico-technique

<p>Psychologues territoriaux</p>	<p>Indemnité de risques et de sujétions spéciales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Arrêté du 11 avril 2013 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 	<p>Le montant de référence annuel est fixé à 3 450 €.</p> <p>Le montant de l'attribution individuelle peut être modulé en fonction, d'une part, de l'importance des sujétions auxquelles le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions, d'autre part, de la manière de servir de l'agent. Le montant de l'attribution individuelle ne peut dépasser 150 % du montant de référence annuel.</p>
<p>Sages-femmes Puéricultrices Cadres de santé paramédicaux Infirmiers en soins généraux Infirmiers Techniciens paramédicaux (ex-rééducateurs) Educateurs de jeunes enfants Moniteurs éducateurs</p>	<p>Prime de service</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 68-929 du 24 octobre 1968 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 • Arrêté du 24 mars 1967 relatifs aux conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 	<p>La prime de service est calculée sur la base d'un crédit global égal à 7,50 % des crédits utilisés pour l'exercice budgétaire pour la liquidation des traitements budgétaires bruts des personnels en fonction pouvant prétendre au bénéfice de la prime.</p> <p>Le montant individuel de la prime de service est fixé dans la limite d'un montant maximum égal à 17 % du traitement brut de l'agent apprécié au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est versée.</p>
<p>Sages-femmes Puéricultrices Cadres de santé paramédicaux Infirmiers en soins généraux Infirmiers</p>	<p>Prime spécifique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 88-1083 du 30 novembre 1988 relatif à l'attribution d'une prime spécifique à certains agents • Arrêté du 7 mars 2007 modifiant l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant le montant de la prime spécifique à certains agents 	<p>Le montant mensuel de la prime spécifique est de 90 €.</p>
<p>Sages-femmes Puéricultrices Cadres de santé paramédicaux Infirmiers en soins généraux Infirmiers Techniciens paramédicaux (ex-rééducateurs)</p>	<p>Indemnité de sujétion spéciale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 90-693 du 1^{er} août 1990 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétion spéciale aux personnels de la fonction publique hospitalière 	<p>Le montant mensuel de l'indemnité de sujétion spéciale est égal aux 13/1 900^e de la somme du traitement budgétaire brut annuel et de l'indemnité de résidence servis aux agents bénéficiaires.</p>

<p>Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux</p> <p>Techniciens paramédicaux <i>(ex assistants médico-techniques)</i></p>	<p>Prime de service et de rendement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 70-354 du 21 avril 1970 relatif à l'attribution de primes de service et de rendement aux fonctionnaires de certains corps techniques de catégorie A ou B relevant du ministère de l'Agriculture 	<p>La prime de service et de rendement est attribuée aux personnels suivants :</p> <table border="1" data-bbox="850 255 1522 633"> <thead> <tr> <th>Grades</th> <th>Taux moyens annuels</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Biologiste, vétérinaire et pharmacien : - de classe exceptionnelle - hors classe - de classe normale</td> <td>12 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9 %</td> </tr> <tr> <td>Technicien paramédical : - classe supérieure - classe normale</td> <td>5 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le montant alloué à un agent ne peut excéder le double du taux moyen fixé pour le grade. Montant individuel fonction de l'importance du poste occupé et de la qualité des services rendus. Le traitement brut moyen du grade est égal à la moyenne arithmétique de l'indice de début et de fin de carrière de l'échelle indiciaire du grade concerné. Crédit global : traitement brut moyen du grade x taux moyen x nb de bénéficiaires.</p>	Grades	Taux moyens annuels	Biologiste, vétérinaire et pharmacien : - de classe exceptionnelle - hors classe - de classe normale	12 %		9 %	Technicien paramédical : - classe supérieure - classe normale	5 %		
Grades	Taux moyens annuels												
Biologiste, vétérinaire et pharmacien : - de classe exceptionnelle - hors classe - de classe normale	12 %												
	9 %												
Technicien paramédical : - classe supérieure - classe normale	5 %												
<p>Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux</p> <p>Techniciens paramédicaux <i>(ex assistants médico-techniques)</i></p>	<p>Indemnité spéciale de sujétions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2000-240 du 13 mars 2000 relatif à l'attribution d'une indemnité spéciale de sujétions à certains agents du ministère chargé de l'agriculture • Arrêté du 6 décembre 2002 pris en application du décret n°200-240 du 13 mars 2000 relatif à l'attribution d'une indemnité spéciale de sujétions à certains agents du ministère chargé de l'agriculture . 	<p>L'indemnité spéciale de sujétions est attribuée aux personnels suivants :</p> <table border="1" data-bbox="850 981 1522 1370"> <thead> <tr> <th>Grades</th> <th>Taux moyens annuels</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Biologiste, vétérinaire et pharmacien : - de classe exceptionnelle - hors classe - de classe normale</td> <td>9 813 €</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8 872 €</td> </tr> <tr> <td>Technicien paramédical - classe supérieure - classe normale</td> <td>3 315 €</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3 173 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le montant de l'indemnité spéciale de sujétions est déterminé d'une part en fonction des contraintes liées au service d'affectation et au niveau de responsabilité et d'autre part en fonction de la manière de servir. Le montant de l'indemnité effectivement perçu par un agent au titre d'une année ne peut excéder le triple du taux moyen annuel. Crédit global : taux moyen annuel du grade x nb de bénéficiaires</p>	Grades	Taux moyens annuels	Biologiste, vétérinaire et pharmacien : - de classe exceptionnelle - hors classe - de classe normale	9 813 €		8 872 €	Technicien paramédical - classe supérieure - classe normale	3 315 €		3 173 €
Grades	Taux moyens annuels												
Biologiste, vétérinaire et pharmacien : - de classe exceptionnelle - hors classe - de classe normale	9 813 €												
	8 872 €												
Technicien paramédical - classe supérieure - classe normale	3 315 €												
	3 173 €												

<p>Educateurs de jeunes enfants</p>	<p>Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2002-1443 du 9 décembre 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux fonctionnaires des corps de conseillers techniques d'éducation spécialisée et éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles • Arrêté du 9 décembre 2002 fixant les montants de l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux fonctionnaires des corps de conseillers techniques d'éducation spécialisée et éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles 	<p>L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires est attribuée aux personnels suivants :</p> <table border="1" data-bbox="850 324 1520 510"> <thead> <tr> <th>Grades</th> <th>Montants annuels de référence</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Educateur de jeunes enfants :</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- éducateur principal</td> <td>1 050 €</td> </tr> <tr> <td>- éducateur</td> <td>950 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le montant moyen de l'indemnité est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé en fonction du grade de l'agent, d'un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 7.</p> <p>Les attributions individuelles sont modulées pour tenir compte des sujétions auxquelles les agents sont appelés à faire face dans l'exercice de leurs fonctions, des travaux supplémentaires effectués, des responsabilités exercées et de la manière de servir.</p> <p>Crédit global maximum : montant annuel de référence des 2 grades x 7 x le nb de bénéficiaires.</p>	Grades	Montants annuels de référence	Educateur de jeunes enfants :		- éducateur principal	1 050 €	- éducateur	950 €
Grades	Montants annuels de référence										
Educateur de jeunes enfants :											
- éducateur principal	1 050 €										
- éducateur	950 €										
<p>Les collaborateurs de cabinet</p>	<p>Les articles 7 à 9 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales déterminent les modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet. Le 1er alinéa de l'article 7 de ce décret dispose que la rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale dans la limite d'un plafond. Ainsi le montant des primes allouées au collaborateur de cabinet ne peut excéder 90 % du montant maximum du régime indemnitaire de la collectivité et servi au titulaire de l'emploi fonctionnel ou du grade de référence.</p>										

Annexe 4 :
PRINCIPES GENERAUX FONDANT LE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE

1. Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité et de mise à disposition auprès d'une autre structure ;
- les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, en position d'activité et de mise à disposition auprès d'une autre structure, recrutés sur emploi permanent ou non permanent, sans condition d'ancienneté. Sont toutefois exclus les jobs d'été, recrutés sur la base de l'article 3-1 de la loi n°84-53 et les assistants familiaux, ces derniers disposant d'un mode de rémunération propre.

2. Parts et plafonds

Le nouveau régime indemnitaire est composé de deux parts distinctes :

- une indemnité mensuelle fixe liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise de l'agent (IFSE) ;
- un complément indemnitaire annuel variable lié à l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA).

Ces indemnités sont assises sur l'Indemnité de Fonctions de Sujétions d'Expertise et le Complément Indemnitaire Annuel issus du RIFSEEP dès lors que l'arrêté applicable au corps de référence de l'Etat a fait l'objet d'une publication.

Pour les cadres d'emplois qui ne sont pas à ce jour concernés par cette nouvelle indemnité, il est fait application des primes actuellement en vigueur selon la filière d'appartenance et le détail figurant en annexe 1.

Ces diverses primes sont automatiquement et progressivement remplacées par le RIFSEEP en fonction du calendrier de publication des arrêtés déclinant ce régime indemnitaire aux corps de référence de l'Etat.

Le montant indemnitaire globalement alloué à chaque agent est fixé dans les limites des plafonds fixés par la réglementation, eux-mêmes actualisés en fonction des évolutions réglementaires.

➤ **L'IFSE**

a. Les modalités de détermination des groupes de fonctions

Les fonctions sont réparties entre différents groupes au vu des critères professionnels suivants :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- les niveaux de responsabilité ;
- la technicité, l'expertise ou les qualifications requises pour l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières.

Le classement des emplois dans les différents groupes de fonction est effectué à partir d'une analyse croisée de la base des emplois présents au sein de l'administration (intitulé des emplois, cotation, référentiel métier) et des fiches de poste.

Les groupes de fonctions et montants cible de l'IFSE, sont précisés en annexe 2.

Si de nouveaux métiers, non listés dans cette annexe, sont créés au sein de l'administration, le régime indemnitaire leur est étendu automatiquement selon leur catégorie hiérarchique et leurs fonctions et l'annexe 2 mise à jour soumise à l'approbation de l'Assemblée dès sa prochaine réunion.

Les montants versés individuellement au titre de la fonction pourront varier en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent ou de sujétions complémentaires auxquelles il est soumis.

→ La prise en compte de l'expérience professionnelle :

La réalité du marché du travail, aussi bien privé que public, oblige à constater des variations plus ou moins importantes dans la fixation des niveaux de rémunération. Afin de permettre d'attirer les meilleurs collaborateurs, il pourra être tenu compte de l'expérience acquise ainsi que du diplôme détenu par le candidat pour lui attribuer une part fonction d'un montant supérieur au montant cible fixé par la délibération, cela dans la limite des plafonds réglementaires.

La prise en compte de l'expérience professionnelle pour le restant du personnel nécessitant la mise en place de critères ainsi que la révision de la fiche d'entretien professionnel, cette dernière est reportée jusqu'à une possible harmonisation dans le cadre de la mise en place de la Collectivité Européenne d'Alsace.

→ Les sujétions complémentaires :

Une bonification liée à l'exercice de missions ou sujétions complémentaires énoncées à l'annexe 3 est versée aux agents concernés.

Le montant de cette bonification est fonction de la durée de l'exercice de la mission sur l'année ou du temps d'application de la sujétion ainsi que de la quotité de travail de l'agent.

Cette bonification fait l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire.

b. Les modalités de versement de l'IFSE

Le versement de l'IFSE et des sujétions complémentaires s'opère de manière mensuelle après attribution individuelle du régime indemnitaire par arrêté de la Présidente dans la limite des conditions définies par la délibération.

Son montant est proratisé en fonction :

- du taux de paie pour les agents à temps partiel et à temps non complet ;
- du taux d'emploi pour les bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique ;
- du temps de présence.

Les collaborateurs des groupes d'élus perçoivent le régime indemnitaire associé aux fonctions exercées.

Les représentants syndicaux déchargés totalement de leur activité continuent de relever du groupe de fonctions qui était le leur avant la décharge totale pour activité syndicale.

Les personnels bénéficiaires d'une période de préparation au reclassement en application du décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 perçoivent le régime indemnitaire cible du groupe de fonctions auquel ils appartenaient avant le bénéfice de ce dispositif.

Dans le cas d'un reclassement pour inaptitude physique dans un emploi relevant d'un groupe de fonction inférieur, les personnels conservent le montant indemnitaire correspondant à leurs précédentes fonctions.

Les personnels bénéficiaires d'un congé de formation professionnelle ou suspendus de leurs fonctions à titre conservatoire dans le cadre pré-disciplinaire, ne perçoivent aucun régime indemnitaire.

c. Les modalités de révision de l'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, sans réévaluation obligatoire :

- en cas de changement de fonction ;
- en cas de changement de grade ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Ce réexamen s'effectue tous les quatre ans pour l'ensemble des agents quel que soit la situation individuelle de l'agent.

➤ Le CIA

La prise en compte de l'engagement professionnel se traduit par le versement d'un complément indemnitaire variable dès lors que l'évaluation de l'agent au titre de l'année n-1 ne fait pas état de résultats non conformes aux attendus de son poste.

La part variable attribuée individuellement est déterminée annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels annuels. Son montant est fonction des possibilités budgétaires.

Pour 2019, le montant de ce complément s'élève collectivement à 200 € par agent répondant au critère d'évaluation mentionné ci-dessus.

Au regard des responsabilités exercées par les titulaires d'un emploi fonctionnel, le montant de cette part est toutefois librement fixé par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds réglementaires.

Ce complément est versé au mois de juin de l'année n aux agents titulaires et contractuels de droit publics mentionnés au point 1., comptabilisant 6 mois de présence au 1^{er} janvier de l'année n et ayant fait l'objet d'une évaluation en année n-1.

Le montant de ce CIA n'est pas garanti et pourra varier en fonction des possibilités financières de la Collectivité dans la limite des plafonds réglementaires.

Dans la mesure où l'objet de ce complément est de reconnaître l'engagement professionnel, il ne fait l'objet d'aucune proratisation au temps de présence ou taux d'emploi.

Pour 2019, compte tenu de la date d'effet de sa mise en place, il est versé courant du second semestre.

Les représentants syndicaux soumis à un entretien annuel de suivi bénéficieront également de ce complément au titre de leur engagement syndical.

Ce complément est assis sur le RIFSEEP pour les cadres d'emplois éligibles à ce dispositif et sur le fondement des primes mentionnées en annexe 1 pour les emplois non encore éligibles sous réserve des possibilités réglementaires.

Il n'est pas versé à l'agent qui a été absent plus de 6 mois sur l'exercice n-1, ni aux agents qui ont quitté l'administration avant le mois de son versement annuel.

3. Maintien du niveau indemnitaire antérieur

Les agents se voient maintenir, à titre individuel, le niveau indemnitaire annuel dont ils bénéficiaient en application des dispositions antérieures lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place de l'IFSE.

Les primes prises en compte sont celles auxquelles l'agent ouvrait droit avant l'application du nouveau régime indemnitaire : indemnité de difficulté administrative, régime indemnitaire de grade, régime indemnitaire de fonction, prime de décalage grade-fonctions indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, indemnité de chaussures et petits équipements, les sujétions non indemnisées dans le cadre du nouveau régime indemnitaire sous réserve que ces dernières ne soient pas temporaires (accueil de stagiaire).

Dans l'hypothèse d'une moindre valorisation dans le nouveau dispositif d'une sujétion maintenue, le différentiel est intégré dans le montant du régime indemnitaire maintenu si le nouveau montant cible ne permet pas de couvrir cette diminution.

Ce maintien exclut :

- la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;
- le supplément familial de traitement (SFT) ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation (indemnité de travail de dimanche et jours fériés, indemnité de sujétions horaires...) ;
- les indemnités liées au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires ...).

En dehors du cas d'une mobilité volontaire de l'agent vers un métier relevant d'un groupe de fonctions inférieur, le maintien du régime indemnitaire antérieur est garanti.

Lors d'une réintégration après congé parental, l'agent se voit maintenir le niveau indemnitaire perçu avant son départ en congé parental si le montant cible de l'IFSE de son groupe de fonction est inférieur à ce dernier.

4. Primes cumulables avec le RIFSEEP

Ce nouveau dispositif ne fait pas obstacle au maintien des avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 visée ci-dessus.

Il est en outre cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA..) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, sujétions horaires...) ;
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- la prime de responsabilité.

5. Retenues pour absentéisme

Outre l'application de la journée de carence, sont mises en œuvre les dispositions issues du 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 à savoir :

- maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, de congé pour accident de service et maladie professionnelle, de congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- suppression du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

En contrepartie, dans les cas d'un placement rétroactif en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, les sommes versées au titre du précédent congé ne font plus l'objet d'une récupération.

Ces retenues sont opérées sur l'ensemble des éléments constituant le régime indemnitaire (IFSE, Sujétions complémentaires) à l'exclusion du CIA.

En revanche, la prime de fin d'année versée au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 reste soumise à la retenue d'1/360^{ème} dès le premier jour d'absence. Pour cette prime, une demi-journée de maladie est considérée comme une journée pleine à l'exception des demi-journées d'absence pour enfant malade. Les congés de maternité, de paternité, d'adoption, les congés pré et post natal, les maladies avec hospitalisation et les arrêts maladie imputables au service ne donnent pas lieu à déduction.

6. Autres indemnités mises en place

Outre le RIFSEEP et autres primes maintenues pour les cadres d'emplois ne pouvant encore émarquer à ce dispositif conformément au détail énoncé à l'annexe 1, le régime indemnitaire départemental est complété par les indemnités et primes figurant ci-après :

1. L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)

En application du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié des indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux agents relevant des catégories C et B dès lors qu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées à la demande expresse du chef de service, dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Par principe, les heures supplémentaires effectuées font l'objet en priorité d'un repos compensateur dans les limites fixées par les délibérations relatives à l'organisation du temps de travail au sein de l'Administration départementale. Elles donnent lieu à titre exceptionnel au versement d'I.H.T.S.

Par exception à ce principe, certains personnels de la Direction des Routes (personnels d'exploitation des agences territoriales routières, personnels participant aux missions de la salle opérationnelle, personnels d'exploitation, d'atelier et de magasin du service Appui Routes et Matériel) bénéficient en priorité d'une indemnisation des heures supplémentaires effectuées.

A défaut d'indemnisation, les heures supplémentaires effectuées par les agents soumis au règlement du temps de travail de droit commun, donnent lieu à un repos compensateur dans les conditions suivantes :

- o une heure supplémentaire de jour le dimanche ou un jour férié (de 7 heures à 22 heures) : repos compensateur de deux heures;
- o une heure supplémentaire de nuit du lundi au dimanche (de 22 heures à 7 heures) : repos compensateur de deux heures et trente minutes.

Pour les agents régis par un règlement du temps de travail spécifique, il est fait application, le cas échéant, des modalités de compensation prévues par ce dernier.

Le nombre d'heures supplémentaires est plafonné à 25 heures par mois. Ce plafond inclut les heures supplémentaires de semaine, de nuit, de dimanche et de jour férié. Ce maximum est proratisé, en fonction de la quotité de temps de travail pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel.

Pour les agents médico-sociaux auxquels l'octroi est fondé sur les dispositions applicables à la Fonction Publique Hospitalière, il est fait application du décret n°2002-598 du 25 avril 2002 ; la limite mensuelle d'heures supplémentaires est fixée, selon les fonctions, à 15 ou 18 heures.

Sont néanmoins autorisés à déroger au contingent mensuel des 25 heures supplémentaires eu égard à la nature des fonctions exercées, les personnels suivants :

- les équipes de gestion des salles de réunion et les régisseurs audio-visuels ;
- les équipes chargées de l'entretien et de l'exploitation du réseau routier ;
- les chauffeurs du Cabinet.

Peuvent, le cas échéant, bénéficier de l'indemnisation d'heures supplémentaires au travers de l'IHTS, les personnels titulaires, stagiaires et contractuels à temps complet appartenant aux cadres d'emplois suivants :

FILIERE ADMINISTRATIVE

- cadre d'emplois des rédacteurs
- cadre d'emplois des adjoints administratifs

FILIERE TECHNIQUE

- cadre d'emplois des techniciens
- cadre d'emplois des agents de maîtrise
- cadre d'emplois des adjoints techniques
- cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement

FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

- cadre d'emplois des puéricultrices
- cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux
- cadre d'emplois des infirmiers
- cadre d'emplois des techniciens paramédicaux
- cadre d'emplois des moniteurs éducateurs
- cadre d'emplois des agents sociaux

FILIERE CULTURELLE

- cadre d'emplois des assistants de conservation
- cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

FILIERE SPORTIVE

- cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives
- cadre d'emplois des opérateurs des activités physiques et sportives

Les agents employés à temps partiel et à temps non complet sont soumis à un mode particulier de calcul des IHTS :

Pour les agents à temps partiel, il est fait application de l'article 3 du décret n°82-624 du 20 juillet 1982 modifié.

Pour les agents à temps non complet, tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas le temps de travail d'un agent à temps complet (heures dites complémentaires), elles sont rémunérées sur une base horaire résultant d'une proratisation du traitement. Au-delà, le montant est calculé conformément au décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

2. La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

En application du décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié, une prime de responsabilité est accordée au Directeur Général des Services.

Cette prime est versée mensuellement. Son montant est déterminé par application d'un pourcentage au traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris), fixé à 15 % maximum.

3. L'indemnité de sujétions horaires

Cette indemnité prévue par le décret n° 2002-532 du 16/04/2002 relatif à l'attribution d'une Indemnité de Sujétions Horaires à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement vise à compenser les sujétions liées à une organisation du travail qui implique :

- des vacances au moins égales à six heures de temps de travail effectif continu par vacation ;
- et/ou un cycle de travail comportant des heures décalées : 18 h - 7 h en semaine, du vendredi 18 h au lundi 7 h, le week-end et de 18 h à 7 h les jours fériés.

Les bénéficiaires de cette prime doivent remplir deux conditions cumulatives :

- être affectés à des fonctions d'exploitation, d'entretien et de travaux sur la voirie ou participer à un service de permanence continue visant à assurer la gestion d'un centre opérationnel de veille et d'alerte ;
- relever des cadres d'emplois de technicien, agent de maîtrise ou adjoint technique.

Les attributions individuelles comprennent deux parts :

- une première part déterminée en fonction du nombre de vacations de travail effectif continues d'une durée d'au moins six heures ;
- une seconde part au titre des heures décalées.

Si l'agent subit ces deux contraintes de manière cumulative, il peut bénéficier des deux parts de cette indemnité.

Les montants de la première part relative aux vacations continues d'au moins six heures ainsi que les taux de bonification de la seconde part relative aux horaires décalés sont fixés par un arrêté ministériel du 27 décembre 2006.

Il est fait application des montants, taux de bonification ainsi que des modalités de calcul mentionnées au décret du 16 avril 2002 susvisé.

L'indemnisation des bonifications peut être remplacée, en tout ou partie, par une compensation en temps, les catégories d'heures décalées étant affectées des mêmes coefficients.

4. L'indemnité d'astreinte et d'intervention

Par diverses délibérations, l'assemblée départementale a, après avis du Comité technique paritaire, déterminé les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

Les modalités d'indemnisation ou de compensation en temps de ces astreintes et des interventions assurées durant ces dernières sont celles énoncées par les dispositions réglementaires suivantes :

- Pour les personnels relevant de 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.
- Pour les personnels relevant des 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 ;
 - Arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'Intérieur.

Le montant des indemnités suit automatiquement les revalorisations ministérielles correspondantes.

L'indemnité d'astreinte et l'indemnité d'intervention ou leur compensation en temps ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation d'un emploi fonctionnel administratif de direction.

La rémunération et la compensation en temps des astreintes et interventions sont exclusives l'une de l'autre. Il est donné compétence à l'autorité territoriale pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités.

5. L'indemnité horaire pour travail normal de nuit

Cette indemnité est versée sur la base des décrets n° 61-467 du 10 mai 1961 et n° 76-208 du 24 février 1976 et de l'arrêté du 30 août 2001 aux agents qui accomplissent un service normal de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin dans le cadre de leur cycle normal de travail.

A ce jour le montant de référence de cette indemnité est de 0,17 € par heure.

Ce montant peut être porté à 0,80 € par heure pour les agents fournissant un travail intensif. La notion de travail intensif s'entend de celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

Le crédit global affecté à cette indemnité est calculé sur la base du taux moyen multiplié par le nombre de bénéficiaires.