

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du 11 mars 2021

DCM N° 21-03-11-18

Objet : Actualisation du Régime Indemnitare des agents municipaux.

Rapporteur: M. HUSSON

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la ville de Metz a mis en œuvre, par délibération du Conseil Municipal du 30 novembre 2017, un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Au regard des évolutions réglementaires, et de l'éligibilité au RIFSEEP de l'ensemble des filières, hormis la filière Police Municipale, la prime d'intéressement n'a plus lieu d'être, le CIA s'étant substitué à celle-ci. Aussi, afin de ne pas faire perdre le bénéfice de cette dernière aux agents relevant de la Police Municipale, il est proposé l'institution d'une prime d'intéressement à la performance collective pour ces agents. Leur régime indemnitaire inclut ainsi une indemnité d'administration et de technicité, une indemnité spéciale mensuelle de fonction, et une prime d'intéressement à la performance collective.

Les agents horaires ainsi que les Assistants maternels, bénéficiaires de la prime d'intéressement jusqu'à ce jour, deviennent éligibles au CIA.

Par ailleurs, il est proposé de verser le CIA, à hauteur de 100% du montant correspondant au groupe de fonction auquel le poste de l'agent est rattaché, aux agents absents durant l'année précédant son versement, et qui n'ont pas eu d'EPA, pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Ces mesures prennent effet à compter de la paie du mois de mars 2021.

En conséquence, la délibération suivante est soumise à l'approbation du Conseil Municipal.

LE CONSEIL MUNICIPAL

La Commission des Finances et des Ressources entendue,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

VU la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue sociale et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ

DECIDE :

- **DE PERMETTRE** aux agents absents durant l'année précédant le versement du Complément Indemnitare Annuel (CIA), et qui n'ont pas eu d'Entretien Professionnel Annuel, pour cause d'accidents de travail, de percevoir 100 % du montant du CIA correspondant au groupe de fonction auquel le poste de l'agent est rattaché.
- **D'INSTITUER**, selon les modalités définies dans l'annexe de la présente, les primes et indemnités qui suivent au bénéfice des agents titulaires, stagiaires et contractuels des agents relevant de la filière de la Police Municipale : Indemnité d'administration et de technicité, Indemnité spéciale mensuelle de fonction, Prime d'intéressement à la performance collective.
- **D'INSTITUER**, selon les modalités définies dans l'annexe de la présente, le Complément Indemnitare Annuel (CIA) au bénéfice des agents horaires et assistants maternels en lieu et place de la prime d'intéressement.
- **DE MODIFIER** et compléter en conséquence la délibération du Conseil Municipal n°20-11-19-16 en date du 19 novembre 2020 portant sur l'actualisation du régime indemnitare des agents municipaux (RIFSEEP).
- **DE MODIFIER** et remplacer l'Annexe " régime indemnitare des agents municipaux " par la nouvelle Annexe jointe aux présentes pour une mise en application à compter de la paie de mars 2021.
- **D'ADOPTER** en conséquence les annexes ainsi consolidées.
- **D'ABROGER** la délibération en date du 29 avril 2004 portant sur la mise en œuvre d'un nouveau régime indemnitare.
- **D'ORDONNER** l'inscription au budget des crédits nécessaires à la prise en compte de ces modifications.

Service à l'origine de la DCM : Gestion du personnel
Commissions :
Référence nomenclature «ACTES» : 4.5 Regime indemnitare

Séance ouverte à sous la Présidence de M. François GROSDIDIER Maire de Metz ,
Secrétaire de séance : Mme Emmanuelle CHAMPIGNY, Directrice Générale des Services
Nombre de membres élus au Conseil Municipal : 55 dont 55 sont encore en fonction à la date de la délibération.
Membres assistant à la séance : 53 Absents : 2 Dont excusés : 1

Décision : ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

ANNEXE

Régime indemnitaire des agents municipaux

I – Le champ d’application et les bénéficiaires du RIFSEEP

- Champ d’application

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant de la filière police municipale.

A – Les bénéficiaires de l'IFSE

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires
- Agents contractuels de droit public recrutés :
 - o dans le cadre d'un contrat de projet (article 3. – II. de la loi n° 84-53)
 - o pour faire face à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2 de la loi n° 84-53)
- Agents contractuels de droit public sur la base de l'article 3-3 de la loi n°84-53
- Agents contractuels de droit public recrutés sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article 38 de la loi n°84-53)
- Agents contractuels de droit public recrutés pour occuper des emplois de Direction (article 47 de la loi n°84-53).
- Agents contractuels de droit public recrutés pour occuper des postes de collaborateurs de cabinet ou de collaborateurs de groupe d'élus (article 110 et 110-1 de la loi n°84-53), dans la limite des plafonds réglementaires.

B – Les bénéficiaires du CIA

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels de droit public recrutés :
 - o dans le cadre d'un contrat de projet (article 3. – II. de la loi n° 84-53)
 - o pour faire face à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2 de la loi n° 84-53)
- Agents contractuels de droit public sur la base de l'article 3-3 de la loi n°84-53
- Agents contractuels de droit public recrutés sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article 38 de la loi n°84-53)
- Agents contractuels de droit public recrutés pour occuper des emplois de Direction (article 47 de la loi n°84-53).
- Agents horaires et assistants maternels

I-A - L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

- Principes d'attribution

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions exercées. Son montant est lié à l'appartenance à un groupe de fonctions, déconnecté du grade de l'agent et de la filière dont relève son cadre d'emplois.

Ainsi, pour chaque agent, l'IFSE est déterminée par sa catégorie (A B C) et par le groupe de fonction auquel est rattaché le poste qu'il occupe.

Chaque poste est classé au sein des différents groupes de fonctions : 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C, éventuellement en sous-groupe selon la catégorie concernée.

La classification est établie au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.
Ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

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

Chaque groupe de fonction se voit attribuer un montant brut mensuel maximal déterminé en Annexe IV.

L'IFSE sera versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

- **Sujétions particulières**

Par ailleurs, au titre de l'IFSE, il est également prévu le versement d'une part complémentaire liée à des sujétions particulières déterminées ci- après :

- Fonction d'assistant de prévention
- Tutorat contrat aidé
- Tutorat service civique
- Tutorat apprenti si non éligible à la NBI
- Intérim par un agent d'un N+1 ou d'un collègue parti à la retraite ou qui se trouve en congé de maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, congé de grave maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, pour une période supérieure à 3 mois consécutifs (validation de la Direction Générale, sur proposition du Directeur de service, au regard des missions assurées)
- Cours de natation effectivement dispensé
- Ouverture des bibliothèques et action culturelle du dimanche pour les agents de catégorie A
- Horaire atypique en Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant
- Officier état civil assurant des missions transférées par l'Etat
- Exhumation administrative
- Fonction d'agent de surveillance de la voie publique et agent assermenté ayant pour mission principale de veiller au respect de la réglementation (sur proposition de la Direction Générale)

La sujétion particulière est attribuée pour sa durée d'existence effective. Son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Les montants, modalités et périodicités de versement des sujétions particulières figurent en annexe V.

- Conditions de maintien et de réexamen de l'IFSE

En cas de congé pour maladie ordinaire, l'IFSE suit le sort du traitement en proportion.

En fin de droits statutaires à congé de maladie ordinaire en attente d'une décision du comité médical, l'IFSE suivra le sort du traitement.

L'agent en congé de maladie ordinaire, ou en fin de droits statutaires à congé maladie ordinaire, et placé rétroactivement en CLM, CLD ou disponibilité d'office, conserve la totalité des primes d'ores et déjà versées.

En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD), de congé grave maladie (CGM) : l'IFSE est suspendue dès le 1^{er} jour d'arrêt.

En fin de droits statutaires à congé de longue maladie ou de longue durée et en attente d'une décision du comité médical ou de la commission de réforme, l'IFSE est suspendue .

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique : les montants des primes et indemnités attribuées aux agents sont déterminés au prorata de la durée effective de service des agents placés en temps partiel thérapeutique.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un maintien pour l'agent en attente d'affectation définitive (Evaluation en Milieu de Travail...) ou en préparation au reclassement sous réserve des droits statutaires à maladie.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen obligatoire susceptible d'entraîner un ajustement :
En cas de changement de groupe pour l'agent :

- repositionné ou reclassé
- affecté à un nouveau poste
- bénéficiant d'une promotion interne

Et tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

I – B – Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

- Principe d'attribution

Au-delà de l'IFSE, les agents éligibles au RIFSEEP perçoivent un Complément Indemnitare Annuel (CIA) ayant vocation à valoriser leur engagement professionnel et leur manière de servir.

Un montant de CIA est déterminé pour chaque groupe de fonction sur la base de 100% (voir Annexe IV).

Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 120% du montant fixé pour chaque groupe de fonction, sur la base de la synthèse de l'Entretien Professionnel Annuel (EPA) :

| Synthèse EPA | Impact CIA |
|---|------------|
| Manière de servir très satisfaisante | 120% |
| Manière de servir satisfaisante : | 100% |
| Manière de servir partiellement satisfaisante : | 60% |

Chef de service principal 2ème classe dont IB > 380. : 30 %
Chef de service principal 2ème classe dont IB < 380 : 22 %
Chef de service dont IB > 380 : 30 %
Chef de service dont IB < 380 : 22 %

Les agents de police municipale :
Brigadier-chef principal : 20%
Gardien-brigadier : 20%

Les agents relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres pourront bénéficier d'une indemnité d'un montant maximum de 20% de leur traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension

II – C – Modulation de ces primes

L'indemnité d'administration et de technicité est impactée par l'absentéisme à raison d'1/30ème par jour d'absence sur la moitié de la prime mensuelle.

Les motifs d'absence ci-dessous impliquent un abattement :

- Maladie (plein, demi et sans traitement)
- Conge de longue maladie (plein traitement et demi traitement)
- Conge longue durée (plein et demi traitement)
- Conge grave maladie (plein et demi traitement)
- Hospitalisation (plein, demi et sans traitement)
- Convalescence hospitalisation (plein, demi et sans traitement)
- Cure pour maladie (plein, demi et sans traitement)
- Disponibilité

En fin de droits statutaires à congé de maladie ordinaire en attente d'une décision du comité médical, l'IAT est suspendue et l'indemnité spéciale de fonction suivra le sort du traitement.

L'agent en congé de maladie ordinaire, ou en fin de droits statutaires à congé maladie ordinaire, et placé rétroactivement en CLM, CLD ou disponibilité d'office, conserve les primes d'ores et déjà versées.

En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD), de congé grave maladie (CGM) : le régime indemnitaire est suspendu dès le 1^{er} jour d'arrêt.

En fin de droits statutaires à congé de longue maladie ou de longue durée et en attente d'une décision du comité médical ou de la commission de réforme, le régime indemnitaire est suspendu .

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique : les montants des primes et indemnités attribuées aux agents sont déterminés au prorata de la durée effective de service des agents placés en temps partiel thérapeutique.

L'indemnité d'administration et de technicité et l'indemnité spéciale de fonction font l'objet d'un maintien pour l'agent en attente d'affectation définitive (Evaluation en Milieu de Travail...) ou en préparation au reclassement sous réserve des droits statutaires à maladie.

Le montant du régime indemnitaire mensuel fait l'objet d'un réexamen susceptible d'entraîner un ajustement pour l'agent :

- repositionné ou reclassé
- affecté à un nouveau poste

- bénéficiant d'une promotion interne

II – D - Prime d'intéressement à la performance collective

- Bénéficiaires

La prime pourra être versée aux fonctionnaires territoriaux titulaires ou stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de la filière police municipale affectés aux services de police municipale et de qualité de la propreté urbaine

- Conditions de versement

Pour bénéficier de la prime, une condition de présence effective dans le service d'une durée d'au moins six mois est requise au cours de la période de référence de douze mois consécutifs.

Pour la comptabilisation de la durée de présence effective, sont considérées comme de la présence effective les périodes :

- De congés annuels, congés pris au titre du compte épargne temps, congés liés à la réduction du temps de travail ;
- De congés de maladie ordinaire, congés de maternité, congés d'adoption, congés de paternité ;
- De congés pour accident de service ou pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions, pour accident de travail ou maladie professionnelle des agents contractuels,
- De congés pour formation syndicale, les autorisations d'absence et décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical ;
- De formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle.
- Pour la prise en compte du temps de présence effective, les services à temps partiel et à temps non complet sont considérés comme des services à temps plein.

Un agent peut être exclu du bénéfice de la prime au titre d'une année, en raison d'une insuffisance caractérisée de sa manière de servir.

- Montant de la prime

Le montant annuel individuel maximal de la prime s'élève à 600 euros bruts par agent. Le montant est identique pour chaque agent composant le service. Cependant, la prime est soumise aux règles de fractionnement des éléments de rémunération versés à un agent à temps partiel ou à temps non complet.

Ce montant est attribué en fonction des résultats atteints par le service. Les objectifs de service seront fixés et évalués au moment de l'entretien professionnel de chaque agent, en tenant compte de l'amélioration de la conduite des politiques publiques et de la qualité du service rendu (le taux de mise en oeuvre de la réglementation applicable à une politique ; le taux de dématérialisation des procédures ; le taux de satisfaction de l'utilisateur ; les délais de traitement des demandes de titres ; les délais moyens de traitement des dossiers ; le niveau d'information de l'utilisateur) ; la maîtrise des coûts et l'efficacité du service (coût par titre émis/dossier traité ; dépense moyenne de fonctionnement par agent) ; l'amélioration de la gestion des ressources humaines (des indicateurs liés à l'amélioration des conditions de travail ; des indicateurs liés à la formation (taux d'agents ayant reçu une formation) ; des indicateurs liés à la cohésion des équipes).

III- Indemnité de compensation

Une indemnité de compensation est créée pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire mensuel, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions selon les principes suivants :

- maintien du régime indemnitaire mensuel antérieur : si le montant individuel est moins favorable que le régime indemnitaire antérieur de l'agent, celui-ci bénéficie à titre individuel d'une indemnité de compensation lui garantissant le maintien de son régime indemnitaire mensuel.
- maintien du déroulement de carrière : les agents bénéficiaires de l'indemnité de compensation continuent de percevoir les effets indiciaires des avancements, de l'augmentation de la valeur du point d'indice et des mesures statutaires comme le PPCR.

Cette indemnité est versée mensuellement. Son montant sera proratisé, comme le traitement indiciaire, en fonction du temps de travail de l'agent, et suivra le sort du traitement.

Cette indemnité est dégressive jusqu'à extinction : lors d'un changement entraînant une augmentation du régime indemnitaire mensuel ou en cas de revalorisation, l'indemnité est réduite à due proportion de cette augmentation. Elle a vocation à être maintenue jusqu'à ce que le montant prévu soit rattrapé. Ces dispositions sont également valables pour les agents relevant de la filière police municipale.

Cette indemnité de compensation s'appliquera, non seulement aux agents relevant du RIFSEEP mais également à ceux qui relèvent d'un autre régime indemnitaire. Elle pourra également s'appliquer aux agents recrutés par mutation, détachement ou intégration.

Les agents contractuels en poste actuellement, percevant un régime indemnitaire au moment de l'adoption de la nouvelle délibération et qui ne devraient plus en bénéficier, percevront une indemnité de compensation et ce, jusqu'à la fin de leur engagement au sein de la Ville de Metz.

Enfin, exceptionnellement, pour faire face à des difficultés spécifiques de recrutements de nouveaux collaborateurs, une indemnité de compensation pourra être versée afin que ces nouveaux agents ne perdent pas en pouvoir d'achat au vu de leur ancienne situation.

IV - Dispositions diverses

- Attributions individuelles

Conformément au décret n°91-875 article 2, le Maire fixera par arrêté les attributions individuelles de ces primes, dans la limite des plafonds réglementaires.

Les agents occupant un emploi fonctionnel bénéficient également du nouveau régime indemnitaire dans le cadre des plafonds règlementaires liés à leur grade d'origine, ou pour les contractuels en référence au cadre d'emplois des administrateurs, et des éventuelles indemnités complémentaires liées à cet emploi.

- Cas des agents en situation de mise à disposition sortante

L'agent placé en mise à disposition (MAD) demeure dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

L'agent étant réputé occuper son emploi, la catégorisation de l'emploi de l'agent et l'octroi de son IFSE et CIA restent inchangés.

- **Situation des agents en décharge syndicale totale ou partielle (80% et plus)**

Les fonctionnaires en décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical ou dont la quotité de travail consacrée à l'activité syndicale est égale ou supérieure à 80% bénéficient du RIFSEEP (IFSE et CIA) dès lors que leur grade est éligible à ce dispositif.

En raison du principe de neutralité de l'administration à l'égard des organisations syndicales, l'administration ne peut pas classer la fonction de « décharge syndicale».

Dès lors, l'agent investi d'un mandat syndical sera classé dans le groupe de fonction dont relève le dernier poste qu'il a occupé (ou poste équivalent si ce dernier n'existe plus).

L'agent bénéficiera du montant du CIA au taux 100% correspondant au groupe de fonctions dont il relève.

- **Cumul RIFSEEP et autres indemnités**

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP se substitue donc à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, sur la base de la délibération du 29 avril 2004, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

Pour autant, le RIFSEEP, ainsi que les primes de la filière police municipale pourront être cumulés avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail, notamment :
l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires,
l'indemnité pour travail dominical régulier,
l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié,
l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- l'indemnité pour travaux dangereux insalubres, incommodes ou salissants,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection,
- les astreintes, permanences et indemnités d'intervention,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement...),
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA...),
- l'allocation sociale, au titre des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article 111 de la loi 84-53 et dans les conditions fixées par la délibération ayant instauré cet avantage.

- **Cadres d'emplois de la filière police municipale**

Les primes et indemnités concernant la filière police municipale pourront faire l'objet d'une révision lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

| FILIERES Cadres d'emplois FPT | Arrêtés ministériels de référence |
|--|--|
| TECHNIQUE | |
| Ingénieurs en chef | Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 |
| Ingénieurs * | Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 |
| Techniciens * | Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 |
| Agents de maîtrise | 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 mai 2014 |
| Adjoints techniques | 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 mai 2014 |

**Cadre d'emplois pour lequel il existe un corps équivalent transitoire à la fonction publique d'Etat*

ANNEXE II

Primes et indemnités de référence

Pour les fonctions ou sujétions pouvant donner lieu à versement de primes diverses

Primes diverses

- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires : décret n°97-702, décret n°2000-45, décret n°2002-60 du 14 janvier 2002,
- Indemnité pour travail dominical régulier : décret 2002-857,
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié : arrêtés ministériels du 19 août 1975 et 31 décembre 1992,
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit : décret n°76-208 du 24 février 1976, décret n°61-467 du 10 mai 1961, décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié, décret n°88-1084 du 30 novembre 1988,
- Indemnité d'astreinte : décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, décret n°2005-542 du 19 mai 2005, décret n°2002-147 du 7 février 2002, décret n°2015-415 du 14 avril 2015,
- Indemnité d'intervention : décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, décret n°2005-542 du 19 mai 2005, décret n°2002-147 du 7 février 2002, décret n°2015-415 du 14 avril 2015
- Indemnité de permanence : décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, décret n°2005-542 du 19 mai 2005, décret n°2002-148 du 7 février 2002, décret n°2003-545 du 18 juin 2003
- Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants : décret n°67-624 du 23 juillet 1967 modifié, décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié
- Indemnité forfaitaire complémentaire pour élection : décret n°86-252 du 20 février 1986, décret n°2002-63 du 14 janvier 2002
- Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction : décret n°88-631 du 6 mai 1988

ANNEXE III

Récapitulatif des contractuels bénéficiaires IFSE et CIA par type de recrutement

| Types de recrutement | Loi n°84-53 du 26/01/84 | IFSE | CIA |
|---|------------------------------------|-------------|------------|
| Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité | Article 3 – I-1 | NON | NON |
| Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité | Article 3 – I-2° | NON | NON |
| Contrat de projet ou d'opération | Article 3 - II | OUI | OUI |
| Remplacement d'agents sur un emploi permanent | Article 3-1 | NON | NON |
| Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire | Article 3-2 | OUI | OUI |
| Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires | Article 3-3 – 1° | OUI | OUI |
| Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (catégorie A) et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté | Article 3-3 – 2° | OUI | OUI |
| Personnes handicapées | Article 38 | OUI | OUI |
| Emplois de direction | Article 47 | OUI | OUI |
| Collaborateur de cabinet | Article 110 | OUI | NON |
| Collaborateur de groupe d'élus | Article 110-1 | OUI | NON |
| Agents horaires et Assistants maternels | | NON | OUI |
| Vacataires | | NON | NON |

ANNEXE V

IFSE : Sujétions particulières

| Sujétions particulières | Montants bruts | Périodicité de versement |
|---|---------------------------|--------------------------|
| Fonction d'assistant de prévention | 50€/mois | Mensuelle |
| Tutorat contrat aidé | 50€/mois | Mensuelle |
| Tutorat apprenti si non éligible à la NBI | 50€/mois | Mensuelle |
| Tutorat service civique | 50€/mois | Mensuelle |
| Intérim d'un N+1 ou d'un collègue parti à la retraite ou qui se trouve en congé de maladie, pour une période supérieure à 3 mois consécutifs. L'attribution de la sujétion pour intérim d'un n+1 est soumise à validation de la direction générale, sur proposition du directeur de service au regard des missions assurées. Remplacement d'un agent de catégorie C Remplacement d'un agent de catégorie B Remplacement d'un agent de catégorie A | 50€/mois de remplacement | Annuelle |
| | 100€/mois de remplacement | Annuelle |
| | 150€/mois de remplacement | Annuelle |
| | | |
| Horaire atypique EAJE | 50€/mois | Mensuelle |
| Officier d'état civil assurant des missions transférées par l'Etat | 20€/mois | Mensuelle |
| Exhumation administrative | 10€/tombe/agent | Mensuelle |
| Cours de natation effectivement dispensé | 210€/mois | Mensuelle |
| Ouverture des bibliothèques et action culturelle du dimanche pour les catégories A (pour minimum 5 dimanches) | 335€/année | Annuelle |
| Fonction d'agent de surveillance de la voie publique | 40€/mois | Mensuelle |
| Agent assermenté ayant pour mission principale de veiller au respect de la réglementation (sur proposition de la Direction Générale) | 40€/mois | Mensuelle |

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits, de la même façon que le traitement indiciaire, au prorata de la durée effective.