

MAIRIE DE METZ

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

---

PROJET DE DELIBERATION

---

Séance du 30 mai 2024

DCM N° 24-05-30-30

**Objet : Actualisation du Régime indemnitaire des agents municipaux.**

Depuis le 1er 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).

Dans le cadre du dialogue social et afin de revaloriser les rémunérations des professionnels de l'enfance et de la petite enfance, il est proposé de compléter le régime indemnitaire par la création deux sujétions particulières pour les assistants territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et les professionnels de la petite enfance.

- Concernant les assistants territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) :

Afin de tenir compte de la complexité d'exercice des missions des ATSEM, il est proposé de créer une sujétion particulière d'un montant mensuel de 70 € versée en sus de l'IFSE du groupe hiérarchique C2.1.

Cette sujétion vise à prendre en compte la double hiérarchie qui encadre les ATSEM : sur les temps scolaires, les professeurs des écoles ; sur les temps périscolaires, la Ville de Metz.

Cette mesure prend effet à compter du 1er juin 2024.

Le coût annuel estimé de la mesure est de 105 000 €.

- Concernant les professionnels de la petite enfance :

Afin de rendre attractif les emplois du secteur de la Petite Enfance, non pris en compte par le SEGUR de la Santé, le Gouvernement incite les collectivités territoriales à revaloriser le traitement des agents travaillant au sein des crèches publiques d'environ 100€ net par mois. Cette hausse salariale sera financée à 66% par la branche famille de la sécurité sociale.

Il doit être rappelé que la Ville de Metz a déjà pris des mesures de revalorisation des rémunérations des auxiliaires de puériculture à hauteur de 225€ par mois depuis 2021, notamment liées à leur reclassement dans la catégorie B et à la revalorisation du régime indemnitaire des agents municipaux de catégories C et B.

La Ville de Metz souhaite répondre favorablement à cette incitation au regard du contexte local actuel et de la volonté constante de la Municipalité de revaloriser les carrières des agents

de la Petite Enfance. Cette revalorisation supplémentaire passera concrètement par l'attribution d'une sujétion dans le cadre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) de 130€ brut mensuel pour les professionnels de la petite enfance, travaillant au sein des établissements d'accueil des jeunes enfants.

Cette mesure prend effet à compter du 1er juin 2024.

Le coût annuel estimé de la mesure est de 231 500 €.

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** le Code Général de la Fonction Publique ;

**VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

**VU** le 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 ;

**VU** le 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 ;

**VU** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

**VU** le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le 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 ;

**VU** le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié pour les cadres d'emplois des agents de police municipale et des gardes champêtres ;

**VU** le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 modifié pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;

**VU** le décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale ;

**VU** le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 modifié pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;

**VU** le décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux ;

**VU** les arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 ;

VU l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 ;

VU l'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 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 ;

VU l'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 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 ;

VU l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 ;

VU l'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 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 ;

VU l'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 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 ;

VU l'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 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 ;

VU l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

VU l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du 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 ;

VU l'arrêté du 10 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 ;

VU l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du 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 ;

VU l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du 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 ;  
VU l'arrêté du 23 décembre 2019 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 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 ;  
VU l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du 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 ;  
VU l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du 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 ;  
VU l'arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du 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 ;  
VU l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions du 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 ;  
VU l'arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du 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 ;  
VU la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;  
VU la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale ;  
VU la délibération du Conseil Municipal en date du 30 novembre 2017 portant régime indemnitaire des agents municipaux ;  
VU la délibération du Conseil Municipal en date du 16 décembre 2021 portant sur l'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux.  
VU la délibération du Conseil Municipal en date du 27 mai 2021 portant sur l'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux et modifiant le montant de la sujétion liée aux horaires atypiques pour le personnel de la micro-crèche « Clair de Lune » ;  
VU la délibération du Conseil Municipal en date du 28 avril 2022 portant sur l'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux ;  
VU l'avis du Comité Social Territorial ;  
VU l'annexe libellée "régime indemnitaire des agents municipaux" jointe en annexe ;

**CONSIDERANT** la nécessité de mettre à jour l'annexe "régime indemnitaire des agents municipaux" de la délibération du Conseil Municipal en date du 28 avril 2022 portant actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux, et d'y intégrer la création d'une sujétion pour les agents assurant les fonctions d'ATSEM et pour les professionnels de la petite enfance ;

## APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ

### DECIDE :

- **DE CREER** une sujétion à hauteur de 70 € brut mensuel pour les agents assurant les fonctions d'ATSEM et affectés en école maternelle.
  
- **DE CREER** une sujétion à hauteur de 130€ brut mensuel pour les professionnels de la petite enfance (agents sociaux faisant fonction d'auxiliaire de puériculture, auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, puéricultrices) travaillant au sein des établissements d'accueil des jeunes enfants.
  
- **DE MODIFIER** et remplacer en conséquence la délibération du Conseil Municipal en date du 28 avril 2022 portant sur l'actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux.
  
- **DE MODIFIER** et remplacer l'annexe « régime indemnitaire des agents municipaux » par la nouvelle annexe jointe aux présentes pour une mise en application à compter du 1er juin 2024.
  
- **D'ADOPTER** en conséquence les annexes ainsi consolidées.
  
- **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 indemnitaire
---

## ANNEXE

### Régime indemnitaire des agents municipaux

#### I – Le 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 :
  - Dans le cadre d'un contrat de projet (article L. 332-24 du CGFP - ancien article 3 – II. de la loi n° 84-53) ;
  - Pour faire face à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-23 du Code Général de la Fonction Publique - ancien article 3. – I. – 1 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur un emploi permanent (article L. 332-8 du CGFP - ancien article 3-3 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article L. 326-1 du CGFP - ancien article 38 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur des emplois de direction (article L. 343-1 du CGFP - ancien article 47 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur des postes de collaborateurs de cabinet ou de collaborateurs de groupe d'élus (articles L. 333-1 à L. 333-12 du CGFP - anciens articles 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 :
  - Dans le cadre d'un contrat de projet (article L. 332-24 du CGFP - ancien article 3 – II. de la loi n° 84-53) ;
  - Pour faire face à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-23 du Code Général de la Fonction Publique - ancien article 3. – I. – 1 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur un emploi permanent (article L. 332-8 du CGFP - ancien article 3-3 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article L. 326-1 du CGFP - ancien article 38 de la loi n° 84-53) ;
  - Sur des emplois de direction (article L. 343-1 du CGFP - ancien article 47 de la loi n° 84-53) ;
  - En qualité d'agents horaires
  - Sur le statut particulier des 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, développés en sous-groupes selon la catégorie concernée.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'agent ayant un grade inférieur à la cotation du poste occupé, bénéficie du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspondant au 1<sup>er</sup> groupe de fonction du poste.

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 est 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 ;
- Professionnels de la Petite Enfance (agents sociaux faisant fonction d'auxiliaire de puériculture, auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants, puéricultrices) travaillant au sein des établissements d'accueil des jeunes enfants ;
- Fonction d'ATSEM affectés en école maternelle ;
- 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) ;
- Fonction de formateur interne occasionnel. Pour toute action réalisée, le formateur interne occasionnel percevra une part complémentaire d'IFSE, calculée sur la base d'une indemnité forfaitaire par jour (préparation comprise), dans la limite de 10 jours par année civile.

Celle-ci sera versée en une fois, après service fait, sur le salaire de mars de l'année N+1.

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 et dans l'attente d'une décision du conseil médical, l'IFSE suit 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<sup>er</sup> jour d'arrêt.

En fin de droits statutaires à congé de longue maladie ou de longue durée et dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, 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.

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 période préparatoire 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 %



Manière de servir insatisfaisante :

0 %

- **Conditions de versement**

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel au mois de mars aux bénéficiaires du RIFSEEP et se substitue de plein droit à la prime d'intéressement (dès éligibilité du cadre d'emplois au RIFSEEP).

Le CIA est versé dès la première année dans la collectivité, sous réserve que l'agent soit recruté en vertu d'un motif permettant l'octroi du RIFSEEP et occupe effectivement un poste permanent au 1<sup>er</sup> juillet de l'année N-1 et ait fait l'objet d'un EPA, dans les conditions prévues par la procédure dédiée.

Le CIA est versé au prorata de la durée effective de présence de l'année N-1 et du temps de travail de l'agent au titre de l'année N-1, et sur la base du statut de bénéficiaire et du grade détenu le 31 décembre de l'année N-1.

Pour les agents horaires et les assistants maternels, le CIA est versé selon les mêmes conditions, au regard du nombre d'heures effectuées l'année N-1 plafonnées à hauteur de la durée annuelle du temps de travail à temps plein, et en référence au groupe C2-3.

Pour les agents absents, pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle durant toute l'année précédant le versement du CIA, et n'ayant pas fait l'objet d'un EPA, le montant du CIA sera versé sur la base de 100 % du montant correspondant au groupe de fonction auquel le poste de l'agent est rattaché.

Pour faciliter la mobilité inter-collectivités, en cas de recrutement en cours d'année N-1 d'un agent du CCAS ou de l'Eurométropole, éligible au CIA, les services accomplis en année N-1 au sein de l'établissement d'origine sont pris en compte.

Le CIA peut être versé aux agents, ayant quitté la collectivité, au mois de mars de l'année N, sous réserve d'être présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 et d'avoir bénéficié d'un EPA.

- **Modulation du CIA**

Le montant du CIA (défini par groupe de fonction sur la base de 100 %) est impacté par l'absentéisme à raison d'1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence sur la moitié du plafond.

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

- Maladie (plein, demi et sans traitement)
- Congé de longue maladie (plein traitement et demi-traitement)
- Congé de longue durée (plein et demi-traitement)
- Congé 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

L'agent à temps partiel thérapeutique bénéficie du CIA au prorata de son temps de travail effectif.

\*\*

## **II – Le régime indemnitaire des agents relevant de la filière police municipale**

Concernant les agents de la filière police, il est proposé d'instituer les primes et indemnités qui suivent au bénéfice des agents titulaires, stagiaires et contractuels.

## **II-A - Indemnité d'administration et de technicité**

### **- Bénéficiaires**

Brigadier-Chef Principal, Gardien-Brigadier, Garde champêtre chef principal, Garde champêtre chef.

### **- Critères pris en compte pour l'attribution du montant individuel**

Le montant individuel sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite et le respect des conditions prévues par la présente délibération.

Il sera tenu compte :

- du grade
- des sujétions particulières liées au poste
- de l'animation d'une équipe

### **- Montants bruts mensuels**

- IAT socle

Brigadier-chef principal : 106,20 €

Gardien brigadier : 105,47 €

Garde champêtre principal : 106,20 €

Garde champêtre chef : 105,47 €

- IAT de "chef de poste"

77,92 €

- IAT de "travail en soirée"

175,18 €

- IAT de "travail en horaires variables"

175,18 €

- IAT de "travail de nuit"

Brigadiers chefs principaux : 224,42 €

Gardiens – brigadiers : 211,40 €

- IAT de "chef de salle"

150,00 €

## **II-B - Indemnité spéciale mensuelle de fonction**

Les agents relevant du cadre d'emplois de Directeur de police municipale pourront bénéficier d'une indemnité constituée de deux parts :

- une part fixe d'un montant maximum annuel de 7 500 euros.
- une part variable égale au plus à 25 % du traitement soumis à retenue pour pension.

Les chefs de service de police principaux :

- Chef de service principal 1<sup>ère</sup> classe : 30 %
- Chef de service principal 2<sup>ème</sup> classe dont IB > 380 : 30 %
- Chef de service principal 2<sup>ème</sup> classe dont IB < 380 : 22 %
- Chef de service dont IB > 380 : 30 %
- Chef de service dont IB < 380 : 22 %

Les agents de police municipaux :

- 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'1/30<sup>ème</sup> 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)
- Congé de longue maladie (plein traitement et demi-traitement)
- Congé de longue durée (plein et demi-traitement)
- Congé 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 dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, l'IAT est suspendue et l'indemnité spéciale de fonction suit 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<sup>er</sup> jour d'arrêt.

En fin de droits statutaires à congé de longue maladie ou de longue durée et dans l'attente d'un avis du conseil médical, et d'une décision de l'autorité territoriale, 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.

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 période préparatoire 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**

La prime est versée aux bénéficiaires, sous réserve que l'agent soit recruté au 1<sup>er</sup> juillet de l'année N-1 et réunisse la condition de présence effective dans le service d'une durée d'au moins six mois, 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 de 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.

La prime est versée au prorata de la durée effective de présence de l'année N-1 et du temps de travail de l'agent au titre de l'année N-1, et sur la base du statut de bénéficiaire et du grade détenu le 31 décembre de l'année N-1.

La prime peut être versée aux agents, ayant quitté la collectivité, au mois de mars de l'année N, sous réserve d'être présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1.

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, dès lors que les conditions de versement requises sont réunies. 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'usager ; les délais de traitement des demandes de titres ; les délais moyens de traitement des dossiers ; le niveau d'information de l'usager) ; 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 réglementaires.

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

**ANNEXE I**  
**Cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP**

<b>FILIERES Cadres d'emplois FPT</b>	<b>Arrêtés ministériels de référence</b>
<b>ADMINISTRATIVE</b>	
<b>Administrateurs</b>	Arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions du 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
<b>Attachés</b>	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 mai 2014
<b>Rédacteurs</b>	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Adjoints administratifs</b>	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 mai 2014
<b>ANIMATION</b>	
<b>Animateurs</b>	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Adjoints d'animation</b>	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 mai 2014
<b>CULTURELLE</b>	
<b>Conservateurs du patrimoine</b>	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 mai 2014
<b>Conservateurs des bibliothèques</b>	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des biblio thèques
<b>Attachés de conservation du patrimoine</b>	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
<b>Bibliothécaires</b>	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers



	des bibliothèques
<b>FILIERES Cadres d'emplois FPT</b>	<b>Arrêtés ministériels de référence</b>
<b>CULTURELLE (suite)</b>	
<b>Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b>	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
<b>Adjoints du patrimoine</b>	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 mai 2014
<b>MEDICO-SOCIALE</b>	
<b>Médecins</b>	Arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Cadre de santé paramédical *</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Sage femmes *</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Puéricultrices cadres de santé *</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Puéricultrices *</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 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 mai 2014
<b>Infirmiers en soins généraux*</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 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 mai 2014
<b>Psychologues *</b>	Arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice du 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
<b>Auxiliaires de puériculture * Auxiliaires de soins *</b>	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 mai 2014
<b>Conseillers socio-éducatifs</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Assistants socio-éducatifs</b>	Arrêté du 23 décembre 2019 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 mai 2014
<b>Educateurs de jeunes enfants *</b>	Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

<b>Agents sociaux Agents spécialisés des écoles maternelles</b>	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 mai 2014
<b>FILIERES Cadres d'emplois FPT</b>	<b>Arrêtés ministériels de référence</b>
<b>SPORTIVE</b>	
<b>Conseiller des APS *</b>	Arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du 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
<b>Educateurs des A.P.S.</b>	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<b>Opérateurs des A.P.S.</b>	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 mai 2014
<b>TECHNIQUE</b>	
<b>Ingénieurs en chef</b>	Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du 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
<b>Ingénieurs *</b>	
<b>Techniciens *</b>	Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du 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
<b>Agents de maitrise</b>	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
<b>Adjoints techniques</b>	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

### Autres primes et indemnités de référence

#### pouvant donner lieu à versement au regard de fonctions ou de sujétions particulières

- 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 n° 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 agents contractuels bénéficiaires IFSE et CIA par motif de recrutement

Types de recrutement	Code Général de la Fonction Publique	IFSE	CIA
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	L'article L. 332-23	NON	NON
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	L'article L. 332-23	NON	NON
Contrat de projet ou d'opération	L'article L. 332-24	OUI	OUI
Remplacement temporaire d'agents recrutés sur un emploi permanent	L'article L. 332-13	NON	NON
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	L'article L. 332-14	OUI	OUI
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	L'article L. 332-8	OUI	OUI
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	L'article L. 332-8	OUI	OUI
Personnes reconnues handicapées mentionnées au 1° et personnes citées aux 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail	L'article L. 352-4	OUI	OUI
Emplois de direction	L'article L. 343-1	OUI	OUI
Collaborateur de cabinet	L'article L. 333-1	OUI	NON
Collaborateur de groupe d'élus	L'article L. 333-12	OUI	NON
Agents horaires et Assistants maternels		NON	OUI
Vacataires		NON	NON
Stagiaires gratifiés		NON	NON
Contrats d'apprentissage		NON	NON
Contrats à durée déterminée d'insertion		NON	NON

## ANNEXE IV

### Tableaux récapitulatifs des montants IFSE et CIA

#### Catégorie A

##### Dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2024

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
A1	A1-1	Fonction de conception stratégique et de management des politiques publiques	Dans le cadre des plafonds rifseep	Dans le cadre des plafonds rifseep
	A1-2	Fonction de conception stratégique et de management des politiques publiques	1 100 €	1 500 €
A2		Fonction de management opérationnel	800 €	1 400 €
A3	A3-1	Fonction de management intermédiaire ou de pilotage de projet	700 €	1 300 €
	A3-2	Fonction de management intermédiaire de petits établissements	650 €	1 300 €
A4	A4-1	Fonction de gestion de projet et d'appui au pilotage de projet	600 €	1 200 €
	A4-2	Fonction de gestion ou missions éducatives et sociales	550 €	1 200 €

##### Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
A1	A1-1	Fonction de conception stratégique et de management des politiques publiques	Dans le cadre des plafonds rifseep	Dans le cadre des plafonds rifseep
	A1-2	Fonction de conception stratégique et de management des politiques publiques	1 200 €	1 500 €
A2		Fonction de management opérationnel	1 000 €	1 400 €
A3	A3-1	Fonction de management intermédiaire ou de pilotage de projet	750 €	1 300 €
	A3-2	Fonction de management intermédiaire de petits établissements	700 €	1 300 €
A4	A4-1	Fonction de gestion de projet et d'appui au pilotage de projet	650 €	1 200 €
	A4-2	Fonction de gestion ou missions éducatives et sociales	600 €	1 200 €

## Catégorie B

### Dispositions applicables du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
B1		Fonction d'encadrement opérationnel	400 €	1 100 €
B2		Fonction d'appui technique	350 €	1 000 €
B3		Fonction d'instruction et fonction d'accompagnement socio-éducatif requérant une qualification particulière	300 €	950 €

### Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
B1		Fonction d'encadrement opérationnel	450 €	1 100 €
B2		Fonction d'appui technique	400 €	1 000 €
B3		Fonction d'instruction et fonction d'accompagnement socio-éducatif requérant une qualification particulière	350 €	950 €

### Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
B1		Fonction d'encadrement opérationnel	500 €	1 100 €
B2		Fonction d'appui technique	450 €	1 000 €
B3		Fonction d'instruction et fonction d'accompagnement socio-éducatif requérant une qualification particulière	400 €	950 €

### Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
B1		Fonction d'encadrement opérationnel	550 €	1 100 €
B2		Fonction d'appui technique	500 €	1 000 €
B3		Fonction d'instruction et fonction d'accompagnement socio-éducatif requérant une qualification particulière	400 €	950 €

### Catégorie C

#### Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

<b>Catégorie - Groupes</b>	<b>Catégorie / Sous-groupes</b>	<b>FONCTIONS</b>	<b>IFSE Montant brut mensuel</b>	<b>CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)</b>
C1	C1-1	Fonction d'encadrement de proximité	265 €	900 €
	C1-2	Fonction d'adjoint à l'encadrement de proximité	245 €	900 €
C2	C2-1	Fonction d'accompagnement et de missions spécialisées dans les secteurs administratifs, techniques ou socio-éducatifs impliquant une technicité et des responsabilités particulières	225 €	800 €
	C2-2	Fonction de missions techniques	215 €	800 €
	C2-3	Fonction de mise en œuvre opérationnelle	205 €	800 €

#### Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

<b>Catégorie - Groupes</b>	<b>Catégorie / Sous-groupes</b>	<b>FONCTIONS</b>	<b>IFSE Montant brut mensuel</b>	<b>CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)</b>
C1	C1-1	Fonction d'encadrement de proximité	300 €	900 €
	C1-2	Fonction d'adjoint à l'encadrement de proximité	245 €	900 €
C2	C2-1	Fonction d'accompagnement et de missions spécialisées dans les secteurs administratifs, techniques ou socio-éducatifs impliquant une technicité et des responsabilités particulières	225 €	800 €
	C2-2	Fonction de missions techniques	215 €	800 €
	C2-3	Fonction de mise en œuvre opérationnelle	205 €	800 €

## ANNEXE V

### IFSE : Sujétions particulières

Sujétions particulières	Montants bruts	Périodicité de versement
<b>Fonction d'assistant de prévention</b>	50 €/mois	Mensuelle
<b>Tutorat contrat aidé</b>	50 €/mois	Mensuelle
<b>Tutorat apprenti si non éligible à la NBI</b>	50 €/mois	Mensuelle
<b>Tutorat service civique</b>	50 €/mois	Mensuelle
<b>Intérim d'un N+1</b> 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.  <b>Remplacement d'un agent de catégorie C</b>  <b>Remplacement d'un agent de catégorie B</b>  <b>Remplacement d'un agent de catégorie A</b>	50 €/mois de remplacement	Annuelle
	100 €/mois de remplacement	Annuelle
	150 €/mois de remplacement	Annuelle
	50 €/mois 150 €/mois	Mensuelle
<b>Horaires atypiques EAJE</b> <b>Horaires atypiques EAJE : Fonct. 24 H sur 24</b>	50 €/mois 150 €/mois	Mensuelle
<b>Professionnels de la Petite Enfance (agents sociaux faisant fonction d'auxiliaire de puériculture, auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants, puéricultrices) travaillant au sein des établissements d'accueil des jeunes enfants</b>	130 €/mois	Mensuelle
<b>Fonction d'ATSEM travaillant en école maternelle</b>	70 €/mois	Mensuelle
<b>Officier d'état civil assurant des missions transférées par l'Etat</b>	20 €/mois	Mensuelle
<b>Exhumation administrative</b>	10 €/tombe/agent	Mensuelle
<b>Cours de natation effectivement dispensés</b>	210 €/mois	Mensuelle
<b>Ouverture des bibliothèques et action culturelle du dimanche pour les catégories A (pour minimum 5 dimanches)</b>	335 €/année	Annuelle
<b>Fonction d'agent de surveillance de la voie publique</b>	40 €/mois	Mensuelle
<b>Agent assermenté ayant pour mission principale de veiller au respect de la réglementation (sur proposition de la Direction Générale)</b>	40 €/mois	Mensuelle
<b>Fonction de formateur interne occasionnel</b>	50 €/jour dans la limite de 10 jours par année civile	Annuelle

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.