

<i>Nombre de membres au Conseil Métropolitain : 100 titulaires – 41 suppléants</i>	<i>Conseillers en fonction : 100 titulaires – 41 suppléants</i>	<i>Conseillers présents : 68 Dont suppléant(s) : 1 Pouvoirs : 19 Absent(s) excusé(s) : 28 Absent(s) : 5</i>
--	---	---

Date de convocation : 29 mars 2022

Vote(s) pour : 87  
Vote(s) contre : 0  
Abstention(s) : 0

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL METROPOLITAIN

### **Séance du Lundi 4 avril 2022,**

Sous la présidence de Monsieur François GROSDIDIER, Président de Metz Métropole, Maire de Metz, Membre Honoraire du Parlement.

Secrétaire de séance : Pascal GAUTHIER.

Point n° 2022-04-04-CM-9 :

**Modification du règlement et Actualisation du Régime indemnitaire du personnel métropolitain.**

Rapporteur : Monsieur Daniel DEFAUX

Le Conseil,  
Les Commissions entendues,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,  
VU le Code Général de la Fonction Publique,  
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,  
VU le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par des personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré,  
VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,  
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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,  
VU le décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 portant création d'une prime d'équipement informatique allouée aux personnels enseignants relevant du ministère chargé de l'éducation et

aux psychologues de l'éducation nationale,

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 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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 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 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 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 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 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 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 décembre 2020 relatif au montant annuel de la prime d'équipement informatique allouée aux personnels enseignants relevant du ministère chargé de l'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale,

VU la circulaire NOR : R DFF1427139C 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 de District en date du 18 décembre 1995 portant sur la réintégration des compléments de rémunérations au budget districale à partir de 1996,

VU la délibération du Conseil métropolitain en date du 6 février 2012 portant reprise du personnel affecté sur les activités de collecte des déchets et de communication de SOMERGIE : institution d'une indemnité différentielle,

VU les délibérations du Conseil métropolitain en date des 16 octobre 2017, 11 décembre 2017, 12 novembre 2018, 16 décembre 2019 et 8 mars 2021, portant création du RIFSEEP puis modifications et actualisations du règlement,

VU l'avis du Comité Technique,

VU l'annexe libellée "régime indemnitaire du personnel métropolitain" jointe en annexe,

CONSIDERANT la nécessité de mettre à jour l'annexe "régime indemnitaire du personnel métropolitain" de la délibération du Conseil métropolitain en date du 8 mars 2021 portant actualisation du régime indemnitaire des agents métropolitains, et d'intégrer les sujétions spécifiques correspondant aux fonctions de formateur interne occasionnel et tutorat contrat aidé,

CONSIDERANT la volonté de la collectivité de revaloriser le régime indemnitaire des agents de catégorie C,

CONSIDERANT la volonté de la collectivité d'harmoniser le RIFSEEP de Metz Métropole avec celui de la Ville de Metz,

CONSIDERANT la volonté de la collectivité de permettre aux agents des cadres d'emplois de la filière culturelle éligibles, de s'équiper ou de renouveler entièrement leur équipement informatique,

DECIDE de revaloriser le montant de l'IFSE des agents relevant du groupe de fonctions C1-2 à hauteur de 15 € et C2 à hauteur de 50 € brut mensuel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022,

DECIDE de permettre l'attribution du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspondant au 1<sup>er</sup> groupe de fonction du poste occupé pour les agents ayant un grade inférieur à la cotation du poste, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022,

DECIDE de mettre en place une prime d'équipement informatique pour les cadres d'emplois éligibles de la filière culturelle, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022,

DECIDE de créer deux sujétions particulières, au titre de l'IFSE, correspondant aux fonctions de tutorat de contrat aidé, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 et de formateurs internes occasionnels, à compter de l'année 2023 au titre des formations dispensées en 2022,

MODIFIE et remplace en conséquence la délibération du Conseil métropolitain n° 03-2021-DC16 en date du 8 mars 2021 portant sur l'actualisation du régime indemnitaire du personnel métropolitain (RIFSEEP),

ADOpte l'annexe "régime indemnitaire des agents métropolitains" jointe à la présente.

Pour extrait conforme  
Metz, le 5 avril 2022  
Pour le Président et par délégation  
La Secrétaire Générale

  
Marjorie MAFFERT-PELLAT



## ANNEXE

### Régime indemnitaire du personnel métropolitain

#### **I – Le régime indemnitaire de l'Eurométropole**

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif, qui découle de L. 714-4 du Code Général de la Fonction Publique et du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991. Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant. Elles se distinguent des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire (éventuellement majoré par la nouvelle bonification indiciaire), le supplément familial et l'indemnité de résidence servis aux agents territoriaux.

**Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), est composé :**

- **De l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) :** L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.
- **Du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :** Le CIA constitue la 2<sup>ème</sup> part variable du RIFSEEP versée annuellement. Il vise à valoriser l'engagement professionnel (évalué au moment de l'entretien professionnel annuel) et à récompenser les agents les plus présents et assidus. Il s'est substitué à la prime d'intéressement prévue à la délibération du 18 décembre 1995.

#### **II – 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.

##### **A – Les bénéficiaires de l'IFSE**

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels de droit public recrutés :
  - Pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (article L. 332-23 du Code Général de la Fonction Publique - ancien article 3. – I. – 1 de la loi n° 84-53) ;
  - 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 remplacer temporairement des agents sur un emploi permanent (article L. 332-13 du CGFP - ancien article 3-1 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. 332-14 du CGFP - ancien article 3-2 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 ;
  - Sur des emplois issus d'une reprise d'activité (article L. 1224-3 du Code du Travail). Lorsqu'une indemnité compensatrice différentielle mensuelle est versée dans le cadre de la reprise d'activité, celle-ci est déduite du montant de l'IFSE mensuel versé correspondant au groupe de fonction déterminé.

## **B – Les bénéficiaires du CIA**

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels de droit public recrutés :
  - Pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (article L. 332-23 du Code Général de la Fonction Publique) ;
  - Dans le cadre d'un contrat de projet (article L. 332-24 du CGFP) ;
  - Pour remplacer temporairement des agents sur un emploi permanent (article L. 332-13 du CGFP) ;
  - Pour faire face à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-14 du CGFP) ;
  - Sur un emploi permanent (article L. 332-8 du CGFP) ;
  - Sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article L. 326-1 du CGFP) ;
  - Sur des emplois de direction (article L. 343-1 du CGFP) ;
  - Sur des emplois issus d'une reprise d'activité (article L. 1224-3 du Code du Travail).

## **III – La composition du régime indemnitaire**

Les principes fondamentaux du dispositif sont les suivants :

- La valorisation des fonctions exercées. Le montant du RIFSEEP 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 classifié qu'il occupe.

- La valorisation de sujétions spécifiques liées à certains postes par l'attribution d'un montant complémentaire, sur l'IFSE.
- La valorisation de l'assiduité et de l'engagement professionnel au travers du CIA.

La classification des postes, 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.

## **A – L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

- **Principe**

Cette indemnité se compose :

- d'un montant socle, lié à l'appartenance à un groupe de fonctions,
- d'un montant lié à une ou plusieurs sujétions particulières auxquelles est exposé le poste, le cas échéant.

- **Modalités d'attribution**

Aussi, pour définir le montant socle, 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 bénéficiaire ayant un grade inférieur à la cotation du poste occupé, bénéficie du RIFSEEP (IFSE) correspondant au 1<sup>er</sup> groupe de fonction du poste.

La classification des fonctions, opérée au regard des critères suivants, s'appliquent dans l'ordre ci-après :

- 1 - Fonctions de management, d'appui au management et de coordination,
- 2 - Technicité requise dans l'exercice des missions.

Le tableau de classification est joint à la présente, en Annexe I.

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

Le versement de l'IFSE s'opère de manière mensuelle après attribution individuelle du régime indemnitaire par arrêté du Président. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Les montants attribués au titre de l'appartenance du poste occupé à un groupe de fonctions, selon les modalités précitées, constituent des socles de base, auxquels un montant valorisant des sujétions particulières pourra être ajouté.

Les montants sont versés mensuellement. Ils sont proratisés, comme le traitement indiciaire, en fonction du temps de travail de l'agent et suit le sort du traitement.

### **1- Sujétions particulières**

Au titre de l'IFSE, le versement d'une part complémentaire est également prévu. Cette part est liée à des sujétions particulières auxquelles sont exposés certains postes, définies en Annexe III.

Les montants correspondant aux sujétions particulières indiqués dans cette annexe sont versés pour la durée d'existence effective de la sujétion ; en cas d'aménagement ou d'évolution du poste, ou en cas de mobilité impliquant un changement de missions. Son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus.

Au même titre que le montant socle de l'IFSE, les sujétions sont versées au prorata du temps de travail de l'agent.

Les montants, modalités et périodicités de versement des sujétions particulières sont détaillés en annexe III.

### **2- Conditions de maintien et de réexamen de l'IFSE**

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

En fin de droits statutaires à congé de maladie ordinaire et dans l'attente d'une décision du comité 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 qui est 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'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.

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.

## **B - Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)**

### **1 – Généralités et principes d'attribution**

Le décret du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, prévoit en son article 4 la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel (CIA), en une ou deux fractions, en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

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

A l'Eurométropole, le CIA a vocation à valoriser :

- **La manière de servir des agents**, évaluée au travers de l'entretien professionnel annuel (EPA),
- **L'assiduité professionnelle des agents** ; il s'agit ici de valoriser davantage les agents les plus présents à leur poste sur l'année, considérant leur contribution à l'action publique plus conséquente en termes de temps consacré.

### **2 – Conditions de versements**

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel au mois de mars et il se substitue de plein droit dès son entrée en vigueur et pour ses bénéficiaires (précisés au titre II), à la prime d'intéressement, versée ce même mois. Cette substitution de prime intervient pour l'ensemble des bénéficiaires, sans qu'il ne puisse être opéré de rapprochement avec les modalités de calcul ou montants antérieurs.

Le CIA est versé à ses bénéficiaires au titre la première année dans la collectivité, sous réserve d'être présent au 1<sup>er</sup> juillet de l'année N-1, et d'avoir bénéficié d'un Entretien Professionnel Annuel (EPA), dans les conditions prévues par la procédure dédiée.

Seuls les agents contractuels en CDI et les agents contractuels en CDD de plus d'un an, bénéficient d'un entretien professionnel annuel. L'ensemble des agents doit par ailleurs justifier d'une durée de présence effective suffisante au cours de l'année pour permettre à son supérieur hiérarchique direct d'apprécier sa valeur professionnelle.

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

Pour les agents absents, pour cause d'accidents de travail et de maladie professionnelle durant toute l'année précédant le versement du CIA, et qui n'ont pas eu d'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.

Seuls les agents effectivement bénéficiaires du RIFSEEP peuvent prétendre à l'attribution du CIA. Les cadres d'emplois et emplois non éligibles au RIFSEEP, continueront à percevoir la prime d'intéressement selon les modalités existantes.

Les agents contractuels percevant la prime d'intéressement au moment de l'adoption de la délibération du 16 octobre 2017 relative au RIFSEEP, et qui n'entrent pas dans le champ des bénéficiaires du CIA au 1<sup>er</sup> janvier 2018, percevront le CIA, dans les mêmes conditions que les agents titulaires et ce, jusqu'à la fin de leur engagement à l'Eurométropole. Les agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, ne bénéficient pas de la prime d'intéressement prévue par la délibération relative aux compléments de rémunération du 18 décembre 1995.

Pour faciliter la mobilité inter collectivités, en cas de recrutement en cours d'année N-1 d'un agent du CCAS ou de la Ville de Metz, 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 encore dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 et d'avoir bénéficié d'un Entretien Professionnel Annuel.

### **Modalités de calcul du CIA versé en mars :**

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

Afin de tenir compte et valoriser l'assiduité professionnelle des agents de la collectivité, le montant du CIA (défini par groupe de fonction sur la base de 100 % - Annexe IV), est impacté par l'absentéisme, sur l'année considérée, 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, demi-traitement et sans 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.

Au nouveau montant impacté, est appliqué le coefficient associé au niveau d'évaluation obtenu au sein de la partie synthèse de l'EPA de l'agent (Annexe IV - Coefficient EPA) sur l'année considérée. Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 120 % du montant ainsi fixé pour chaque groupe de fonction :

<b>Synthèse EPA</b>	<b>Impact CIA</b>
Manière de servir très satisfaisante :	120%
Manière de servir satisfaisante :	100%
Manière de servir partiellement satisfaisante :	70%
Manière de servir insatisfaisante :	0%

**Le calcul du montant du CIA d'un agent est formalisé par l'application de la formule suivante :**

$$CIA_{agent} = (CIA_{gf} - \left( \frac{CIA_{gf}}{2} * \frac{nb\ jrs\ ABS^*}{30} \right)) \times \text{coefficient EPA}$$

Nb jrs ABS\* = nombre de jours d'absence médicale dans l'année, plafonné à 30

CIA gf = montant CIA du groupe de fonction dont relève l'agent

## **IV - L'indemnité compensatrice de l'IFSE**

### **1 – Principe**

Cette indemnité vient garantir le maintien du montant de régime indemnitaire des agents avant l'IFSE, si celui-ci reste plus favorable en décembre 2017. Elle sera versée mensuellement et proratisée au regard du temps de travail de l'agent.

Elle repose sur deux grands principes généraux :

- **Le maintien du régime indemnitaire mensuel antérieur** : si le nouveau RI mensuel (IFSE) devait être défavorable à l'agent, ce dernier bénéficiera d'une indemnité de compensation, visant à maintenir son niveau de RI antérieur. En cas de changement de groupe de fonctions ou d'actualisation du



régime indemnitaire, induisant une augmentation d'IFSE, l'indemnité de compensation sera ajustée à hauteur de cette augmentation, et aura vocation à être maintenue jusqu'à ce que le montant IFSE prévu rattrape le montant du RI total de l'agent considéré.

- **La garantie du déroulement de carrière** : lorsqu'il touche une indemnité de compensation, l'agent continue de bénéficier des avancements d'échelon, de grade et d'éventuelles augmentations du point d'indice ainsi que des effets statutaires de réforme éventuelles qui porterait sur la revalorisation des grilles. Ces éléments n'influent pas sur l'indemnité compensatrice.

Cette indemnité est versée mensuellement. Son montant sera 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 de groupe de fonction entraînant une augmentation du régime indemnitaire mensuel (IFSE) ou en cas de revalorisation de l'IFSE, l'indemnité est réduite à due proportion de cette augmentation. Elle a vocation à être maintenue jusqu'à ce que le montant de l'IFSE prévu soit rattrapé.

## **2 – Mesures spécifiques**

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 percevant un régime indemnitaire au moment de la délibération portant mise en place du RIFSEEP et qui n'en bénéficient plus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 (selon nouveau périmètre des bénéficiaires) percevront une indemnité compensatrice du montant du régime indemnitaire perçu au 31 décembre 2017, et ce, jusqu'à la fin de leur engagement à Metz Métropole.

Les agents contractuels en poste au 1<sup>er</sup> avril 2022, 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 à la date d'application de la présente délibération, et ce, jusqu'à la fin de leur engagement au sein de l'Eurométropole.

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.

## **V – Dispositions diverses**

La mise en place du RIFSEEP n'impacte pas et ne modifie pas le versement des compléments de rémunération, hormis la prime d'intéressement. Ainsi, l'allocation sociale instaurée par la délibération du 18 décembre 1995, actuellement versée pour partie en mai et novembre, n'est pas modifiée dans son attribution, son périmètre ou ses modalités de calcul.

### **- Attributions individuelles**

Conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, le Président fixe par arrêté les attributions individuelles de ces primes, dans la limite des plafonds réglementaires.

Les agents occupant un emploi fonctionnel bénéficient également du régime indemnitaire dans le cadre des plafonds réglementaires liés à leur grade d'origine, ou pour les agents 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 de 100 % correspondant au groupe de fonctions dont il relève.

- **Rémunération du corps de Ballet de l'Opéra Théâtre**

De manière transitoire, les agents contractuels constituant le corps de Ballet de l'Opéra Théâtre de l'Eurométropole, continueront à percevoir la prime d'intéressement prévue par la délibération relative aux compléments de rémunération de la collectivité du 18 décembre 1995, y compris les contractuels recrutés après le 1<sup>er</sup> janvier 2018, jusqu'à révision du système de rémunération de ces personnels.

- **Rémunération du personnel Ex-SOMERGIE**

Pour rappel, lors de sa séance du 6 février 2012, le Conseil Métropolitain a approuvé la reprise du personnel affecté sur les activités de collecte des déchets et de communication de la SAEML SOMERGIE.

Conformément à l'article L. 1224-3 du Code du Travail, un contrat de droit public a été proposé aux salariés de droit privé de la SAEML SOMERGIE lors de leur intégration à l'Eurométropole, reprenant les clauses substantielles de leur contrat antérieur, et en particulier celles concernant la rémunération.

L'intégration des personnels aux grades correspondant aux fonctions exercées, aux grilles indiciaires attachées, tenant compte de l'ancienneté, a abouti à ce que la majorité d'entre eux voit leur rémunération réduite.

Afin de respecter les obligations légales imposées par l'article précité, une indemnité différentielle individuelle mensuelle a été instituée à compter du 9 mars 2012, date d'intégration du personnel.

Cette indemnité est dégressive à mesure que l'agent repris évolue sur la grille de rémunération selon son ancienneté.

Son montant a été établi par la différence entre, d'une part, le montant de la rémunération perçue par chaque agent concerné à la date de la reprise du personnel, à l'exclusion de la prime exceptionnelle, de la participation, et de la prime d'intéressement et, d'autre part, le montant du traitement perçu par l'agent équivalent à son indice de rémunération et son régime indemnitaire, ainsi que les compléments de rémunération prévus par la délibération du Conseil de District de l'Agglomération Messine en date du 18 décembre 1995.

Aucun agent, autre que ceux issus de la SAEML SOMERGIE repris par l'Eurométropole, ne peut prétendre à cette indemnité différentielle.

Le personnel transféré bénéficie du RIFSEEP selon les conditions définies à la présente annexe, et selon le groupe de fonction correspondant. Chaque groupe de fonction se voit attribuer un montant brut mensuel maximal déterminé en Annexe II. Lorsqu'une indemnité compensatrice différentielle mensuelle est versée dans le cadre de la reprise d'activité, celle-ci est déduite du montant de l'IFSE mensuel versé correspondant au groupe de fonction déterminé.

- **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 26 avril 2004, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

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

Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (annexe VI), 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 d'article L. 714-11 du CGFP et dans les conditions fixées par la délibération ayant instauré cet avantage.

Le CIA n'est pas cumulable avec la prime d'intéressement.

**Récapitulatif des agents contractuels bénéficiaires de l'IFSE et du CIA  
par motif de recrutement**

<b>Types de recrutement</b>	<b>Motifs - Code Général de la Fonction Publique</b>	<b>IFSE</b>	<b>*CIA versé en mars</b>
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	Article L. 332-23 °	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	Article L. 332-23 °	<b>NON</b>	<b>NON</b>
Contrat de projet ou d'opération	Article L. 332-24	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Remplacement temporaire d'agents recrutés sur un emploi permanent	Article L. 332-13	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 332-14	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	Article L. 332-8 - 1° °	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
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	Article L. 332-8 – 2° °	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
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	Article L. 326-1	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Emplois de direction	Article L. 343-1	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Collaborateur de cabinet	Article L. 333-1	<b>OUI</b>	<b>NON</b>
Collaborateur de groupe d'élus	Article L. 333-12	<b>OUI</b>	<b>NON</b>
Reprise d'activité	Article L. 1224-3 Code du Travail	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>
Vacataires (rémunération horaire à la vacation)		<b>NON</b>	<b>NON</b>
Stagiaires gratifiés		<b>NON</b>	<b>NON</b>
Contrats d'apprentissage		<b>NON</b>	<b>NON</b>
Contrats à durée déterminée d'insertion		<b>NON</b>	<b>NON</b>

\*sous réserve des conditions définies et de bénéficier d'un EPA.

## ANNEXE I

### GROUPES DE FONCTIONS : TABLEAU DE CLASSIFICATION DES POSTES

Catégories	Groupes de fonctions	Sous-Groupes	CRITERES DE CLASSIFICATION		
			Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	
A	A 1		Fonctions de conception stratégique des politiques publiques faisant partie du CODIR	Le poste nécessite une expertise sur plusieurs domaines spécialisés, une connaissance des liens qui existent entre eux, des méthodes, techniques et pratiques associées	
		A 2 - 1	Fonctions de support à la conception des politiques publiques, incluant des missions de management opérationnel, stratégique et hiérarchique d'une direction composée de plusieurs pôles ou d'une direction mutualisée		
	A 2	A 2 - 2	Fonctions de support à la conception des politiques publiques, incluant des missions de management opérationnel et hiérarchique d'un pôle, d'un établissement ou chef de service au sein d'une direction mutualisée et fonctions en appui au pilotage des politiques publiques rattachées directement à un DGA ou Directeur délégué, pouvant inclure du management d'équipe et/ou des missions de pilotage de projets nécessitant la mobilisation transversale et la coordination de compétences métiers sur des dossiers stratégiques		Le poste nécessite une forte expertise sur un ou plusieurs domaines spécialisés, une connaissance du contexte juridique et réglementaire et des méthodes, techniques et pratiques associées
		A 3	Fonctions de management hiérarchique au sein d'une direction, d'un pôle, d'un service ou d'un établissement		
	A 4	Fonctions d'appui à la mise en œuvre opérationnelle des politiques publiques dans le champ d'intervention et pouvant inclure du pilotage de projet, des missions d'analyse et de suivi, de conception ou d'études, sans management hiérarchique			
B	B 1	Fonctions incluant des missions de management intermédiaire (versement du montant du groupe B 1 aux agents de catégorie B dont le premier grade du poste relève de la catégorie A	Le poste nécessite de la part de son titulaire de connaître les méthodes, techniques et pratiques d'un domaine spécialisé, ainsi que leur fondement théorique, scientifique et/ou juridique, afin d'être en mesure de les exploiter de manière adéquate en fonction des situations et d'en contrôler la mise en œuvre par d'autres agents		
	B 2	Fonctions incluant des missions de management de proximité d'une équipe ou d'un agent (versement du montant du groupe B 2 aux agents de catégorie B dont le cadre statutaire du poste s'étend de la catégorie B à A			
	B 3	Postes sans encadrement hiérarchique mais pouvant comporter des missions de coordination ou d'appui au management opérationnel		Le poste nécessite de la part de son titulaire de connaître les méthodes, techniques et pratiques d'un corps de métier ou d'un domaine spécialisé, ainsi que les bases de leur fondement théorique, scientifique et/ou juridique, afin d'être en mesure de les exploiter de manière adéquate en fonction des situations	
C	C 1	C1 - 1	Postes comportant des missions de management de proximité, l'encadrement d'une ou plusieurs équipes d'agents (versement du montant du groupe C1 - 1 aux agents de catégorie C dont le premier grade du poste relève de la catégorie B)	Le poste nécessite de connaître les pratiques d'un métier, les modalités de leur mise en œuvre et les règles de sécurité associées. Ces connaissances sont en général acquises au cours d'une expérience professionnelle ou par une formation initiale appropriée. Les postes concernés peuvent nécessiter des diplômes, qualifications, habilitations ou permis spécifiques	
		C1-2	Postes comportant des missions d'appui au management de proximité et l'encadrement fonctionnel d'une ou plusieurs équipes d'au moins 15 agents sur le terrain ou en l'absence du responsable (fonctions identifiées sur la fiche de poste)		
	C 2	C2 - 1	Postes sans encadrement hiérarchique de personnel	Le poste requiert une technicité forte, implique une responsabilité particulière liée à la manipulation et à l'encaissement d'argent public, et/ou nécessite lors du recrutement un niveau de diplôme supérieur au niveau requis par les cadres statutaires de catégorie C et/ou exige un diplôme/une qualification indispensable à l'exercice des fonctions (hors permis VL)	
		C2 - 2			Les connaissances et compétences liées à l'exercice du poste sont acquises par une formation initiale au cours d'une expérience professionnelle ou à la prise de poste, par la transmission de savoir d'un professionnel confirmé du métier

## ANNEXE II

### Tableaux récapitulatifs des montants IFSE et CIA

Les agents bénéficiaires sont classés en fonction de leur catégorie (A / B / C) et du poste occupé :  
 Les agents ayant un grade inférieur à la cotation du poste occupé, bénéficient du RIFSEEP :  
 (IFSE et CIA) correspondant au 1<sup>er</sup> groupe de fonction du poste.

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

#### Catégorie A

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous- groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
A1		Fonction de conception stratégique des politiques publiques faisant partie du CODIR	A partir de 1300 € Dans les limites des plafonds réglementaires	1400 €
A2	A2-1	Fonction de support à la conception des politiques publiques, ... d'une direction de plusieurs pôles ou mutualisée	1 200 €	1 300 €
	A2-2	Fonction de support à la conception, ... incluant des missions de management opérationnel et hiérarchique au sein d'une direction, d'un établissement ou chef de service/pôle au sein d'une direction mutualisée, et chef de pôle rattaché directement à un DGA ou directeur délégué	1 000 €	1 300 €
A3		Fonctions de management hiérarchique au sein d'une direction, d'un pôle, d'un service ou d'un établissement	750 €	1 200 €
A4		Fonction d'appui à la mise en œuvre opérationnelle ... pouvant inclure du pilotage de projet, ... sans management hiérarchique	650 €	1 100 €

### Catégorie B

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
B1		Fonction incluant des missions de management intermédiaire <i>(versement du montant du groupe B1 aux agents de catégorie B dont le premier grade du poste relève de la catégorie A)</i>	550 €	1 000 €
B2		Fonction incluant des missions de management intermédiaire <i>(versement du montant du groupe B1 aux agents de catégorie B dont le premier grade du poste relève de la catégorie A)</i>	500 €	900 €
B3		Missions de coordination ou d'appui au management opérationnel sans encadrement hiérarchique	400 €	850 €

### Catégorie C

Catégorie - Groupes	Catégorie / Sous-groupes	FONCTIONS	IFSE Montant brut mensuel	CIA Montant brut annuel (EPA taux 100%)
C1	C1-1	Missions de management de proximité, <i>l'encadrement d'une ou plusieurs équipes d'agents (versement du montant du groupe C1-1 aux agents de catégorie C dont le premier grade du poste relève de la catégorie B)</i>	300 €	800 €
	C1-2	Missions d'appui au management de proximité, <i>(l'encadrement d'une ou plusieurs équipes d'au moins 15 agents (fonctions identifiées sur la fiche de poste))</i>	245 €	800 €
C2	C2-1	Poste sans encadrement hiérarchique de personnel qui requiert une technicité forte et implique une responsabilité particulière, ...	225 €	700 €
	C2-2	Poste sans encadrement hiérarchique de personnel qui requiert des connaissances et compétences liées à l'exercice du poste ...	205 €	700 €

## ANNEXE III

### IFSE : Sujétions particulières

Les montants correspondant aux sujétions particulières indiqués dans cette annexe sont versés pour la durée d'existence effective de la sujétion ; en cas d'aménagement ou d'évolution du poste, ou en cas de mobilité impliquant un changement de missions, si la sujétion considérée n'existe plus sur les nouvelles fonctions, son versement cesse de plein droit.

Au même titre que le montant socle de l'IFSE, les sujétions sont touchées au prorata du temps de travail de l'agent.

#### **1 - Sujétions spécifiques à certains groupes de fonction, à versement mensuel**

##### ***Sujétions des groupes de fonction de la catégorie C :***

**1-A. Sujétion liée à la pénibilité physique :** concerne les postes de catégorie C présentant des activités régulières (plus de 50 % du poste) exposant l'agent à plusieurs risques physiques (port de charges lourdes, contraintes posturales, manutention manuelle...).

**Montant :** 30 € mensuels/bruts

**1-B. Sujétion liée au travail régulier le dimanche** lorsque celui-ci n'est pas indemnisé par une indemnité de travail dominical, une astreinte ou des heures supplémentaires. Sont éligibles les postes dont le dimanche est un jour de travail prévu au planning et lorsque cela couvre une période d'au moins 50 % du temps de travail annuel.

**Montant :** 20 € mensuels/bruts

##### ***Sujétions du groupe de fonction A2 - 2 :***

**1-C. Sujétion liée à l'encadrement et à l'effectif du service :** les agents occupant des postes relevant du groupe de fonction A2 - 2 et qui assurent des fonctions d'encadrement hiérarchique de personnel, toucheront en complément du montant socle, un montant selon l'effectif total du service, encadré directement ou indirectement :

<b>Effectif du service</b>	<b>Montant (brut/mensuel)</b>
De 1 à 49 agents	50 €
De 50 à 100 agents	100 €
Plus de 100 agents	150 €

**1-D. Sujétion liée à la responsabilité des emplois administratifs de direction :** les agents occupant les emplois fonctionnels de direction ont la possibilité de cumuler cette prime avec le régime indemnitaire lié au grade d'origine du fonctionnaire détaché.

**Bénéficiaires :** agents occupant les emplois fonctionnels de direction.

**Montant brut :** taux maximum : 15 % du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris).



### **Son versement est mensuel.**

Le versement de la prime de responsabilité est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de : congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne temps, congé de maternité, congé de maladie ordinaire, congé d'invalidité temporaire imputable au service.

L'agent assurant le remplacement du bénéficiaire, momentanément indisponible pour un motif autre que ceux ci-dessus, peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de responsabilité.

## **2 - Sujétions transversales, indépendantes de l'appartenance à un groupe de fonctions, à versement annuel**

### **2-A. Les fonctions d'assistant de prévention assurées en plus des missions du poste :**

Les fonctions doivent être assurées de manière effective, identifiées par le préventeur de la collectivité et prises en charge en plus des missions principales du poste (les postes d'assistant de prévention à temps complet ne bénéficient pas du versement de la sujétion). Un bilan annuel est réalisé en janvier de l'année N sur l'année N -1, le montant est calculé au prorata de la durée effective de la prise en charge des missions et du temps de travail de l'agent, à hauteur d'un forfait de 50 € bruts / mois. Le plafond annuel de cette sujétion est donc de 600 € bruts.

*Le versement de cette sujétion interviendra à compter du mois de février de l'année N. Son versement a commencé à compter de l'année 2019, pour la valorisation au titre de l'année 2018.*

### **2-B. Les grands déplacements assurés pour nécessité de service :**

Cette sujétion est versée pour indemnisation des contraintes liées aux grands déplacements réalisés par nécessité de service (hors formations) et impliquant un hébergement hors de la résidence personnelle, à une distance de plus de 80 kilomètres de la résidence administrative et sur une durée au moins égale à deux semaines consécutives. Le forfait alloué par semaine de déplacement est indépendant des remboursements des frais de déplacement et d'hébergement, et est octroyé lorsqu'aucun complément de rémunération spécifique n'a été touché (cachet ou autres).

**Montant :** 70 € bruts par semaine complète de déplacement.

*Le versement de cette sujétion interviendra à compter du mois de février de l'année N. Son versement a commencé à compter de l'année 2019, pour la valorisation au titre de l'année 2018.*

### **2-C. L'intérim d'un N+1 ou d'un collaborateur (N) absent sur poste permanent (pour maladie ou vacance du poste en attente de remplacement) :**

Cette sujétion introduit la possibilité de versement d'un forfait par mois complet de remplacement effectif, à compter de 3 mois d'absence consécutifs et dès lors qu'aucune autre compensation n'a été attribuée (heures supplémentaires notamment) d'un collègue ou d'un N+1.

L'attribution de la sujétion est soumise à la validation du responsable, du Directeur Général Adjoint, et du Directeur Général des Services. Elle n'est versée que si la charge de travail de l'agent absent a effectivement été prise en charge par un ou plusieurs agents.

Si le remplacement et la prise en charge des activités sont assurés par plusieurs agents, le forfait pourra être partagé dans les conditions décrites ci-après :

- Si l'absence est intervenue au sein d'une équipe de plusieurs postes similaires (ex : agents polyvalents du bâtiment), il sera considéré qu'il y a répartition de la charge de travail de l'absent sur l'ensemble des membres et le forfait sera partagé pour l'équipe.
- Dans ce cadre, les agents seront éligibles à l'attribution du forfait seulement s'il est constaté un dépassement d'heures non indemnisé en heures supplémentaires.

Les absences remplacées (contractuels, intérim,...), pour lesquelles la charge de travail de l'agent absent n'est pas reprise ou très partiellement, ne peuvent donner lieu à l'attribution de cette sujétion ; il en est de même des absences concernant certains services dont l'activité est telle qu'elle implique obligatoirement l'affectation d'un personnel pour être réalisée (exemple : collecte des déchets, l'absence d'un chauffeur ou

d'un rieur ne génère pas de charge de travail supplémentaire pour les collègues, elle implique l'affectation d'un autre personnel sur la tournée).

Le forfait alloué par mois de remplacement est fonction de la catégorie de l'agent remplacé :

Catégorie de l'agent remplacé	Montant brut par mois de remplacement
A	100
B	75
C	50

Le versement de cette sujétion intervient à compter du mois de février de l'année N. Son versement a commencé à compter de l'année 2019, pour la valorisation au titre de l'année 2018.

## 2-D. Formateur interne occasionnel

Cette sujétion est versée 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.

## 2-E. Prime d'équipement informatique

Cette sujétion, visant à améliorer les conditions de travail des personnels et le système éducatif, permet de participer financièrement à l'équipement informatique des cadres d'emplois concernés suivants :

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

Peuvent en bénéficier les agents :

- Titulaires et stagiaires,
- Contractuels de droit public dès lors qu'ils sont employés par :
  - contrat à durée indéterminée (CDI) ;
  - contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée d'au moins un an ;
  - contrats successifs d'une durée cumulée d'au moins un an, à condition que l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Conditions d'octroi : être en fonction au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de versement et exercer effectivement les fonctions de son grade ou de son emploi.

**Montant** : 176 € brut annuel

Les agents qui exercent à temps partiel ou occupent à temps non complet perçoivent la prime à taux plein. Celle-ci sera versée en une fois, après service fait, sur le salaire du mois de septembre de l'année N, à compter de l'année 2022.

Au regard de l'objet de cette prime, celle-ci est non cumulable avec la fourniture par l'employeur de moyens informatiques, matériels et logiciels pour l'exercice des missions.

## 3 – Autres sujétions

Le Directeur Général des Services pourra également allouer des sujétions complémentaires dans le cas où des contraintes nouvelles ou spécifiques apparaîtraient de manière temporaire ou permanente sur certains postes, ou pour faire face à des difficultés spécifiques de recrutement de nouveaux collaborateurs (certains domaines professionnels sont exposés à une concurrence forte du marché du travail local, privé ou public ; le milieu de l'informatique et des télécommunications en est une illustration).

### Tableau récapitulatif

Sujétions particulières	*Montants bruts	Périodicité de versement
<b>Postes de catégorie C</b> présentant des <b>activités régulières liées à la pénibilité physique</b> (plus de 50 % du poste).	30 €/mois	Mensuelle
<b>Liée au travail régulier le dimanche</b> si le celui-ci n'est pas indemnisé par une indemnité de travail dominical, une astreinte ou des heures supplémentaires ...	20 €/mois	Mensuelle
<b>Groupe de fonction A2 – 2 : agents</b> occupant des postes relevant de ce groupe de fonction <b>qui assurent des fonctions d'encadrement hiérarchique de personnel.</b> Attribuée en complément du montant socle IFSE, selon l'effectif du service suivant :  <b>De 1 à 49 agents</b>  <b>De 50 à 100 agents</b>  <b>Plus de 100 agents</b>	50 €/mois	Mensuelle
	100 €/mois	Mensuelle
	150 €/mois	Mensuelle
	50 €/mois	Mensuelle
<b>Fonction d'assistant de prévention</b> , identifiée par le préventeur de la collectivité, et prise en charge en plus des missions principales du poste (hors postes d'assistant de prévention occupés). Bilan annuel réalisé sur l'année N au titre de l'année N-1. Proratisée ...	50 €/mois	Mensuelle
<b>Contraintes liées aux grands déplacements</b> réalisés par nécessité de service (hors formations).	70 €/semaine complète de déplacement	Annuelle
<b>Tutorat contrat aidé</b>	50 €/mois	Mensuelle
<b>Prime de responsabilité des emplois administratifs fonctionnels de direction :</b>	15 % du traitement brut (hors indemnité résidence, primes et SFT)	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 est soumise à validation de la DGA et de la Direction Générale des Services, 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
	75 €/mois de remplacement	Annuelle
	100 €/mois de remplacement	Annuelle
	50 €/jour dans la limite de 10 jours par année civile	Annuelle
<b>Fonction de formateur interne occasionnel</b>	50 €/jour dans la limite de 10 jours par année civile	Annuelle
<b>Prime d'équipement informatique : cadres d'emplois des professeurs et assistants d'enseignement artistique</b>	176 €/an	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 et du temps de travail.

## ANNEXE IV

### Cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP

FILIERES Cadres d'emplois FPT	Arrêtés ministériels de référence
<b>ADMINISTRATIVE</b>	
<b>Administrateurs</b>	Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
<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>Adjoint administratifs</b>	Arrêté 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
<b>TECHNIQUE</b>	
<b>Ingénieurs en chef</b>	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
<b>Ingénieurs *</b>	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
<b>Techniciens *</b>	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
<b>Agents de maîtrise</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>Adjoint 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
<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 bibliothèques
<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 interministériels des attachés d'administration
<b>Adjointes 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>Directeurs d'établissements d'enseignement artistique</b>	Arrêté du 3 juin 2015 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>MEDICO-SOCIALE</b>	
<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>FILIERES Cadres d'emplois FPT</b>	<b>Arrêtés ministériels de référence</b>
<b>SPORTIVE</b>	
<b>Conseiller des APS *</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>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>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>Adjointes 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

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

## ANNEXE V

### Primes et indemnités de référence

**Pour les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP et les fonctions ou sujétions pouvant donner lieu à versement de primes diverses se cumulant avec le RIFSEEP**

#### Filière artistique :

- Indemnité d'heures d'enseignement artistique : décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950,
- Prime d'équipement informatique allouée aux personnels enseignants : décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020.

#### 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 n° 2002-857 du 3 mai 2002,
- 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, arrêté ministériel du 27 février 1962, décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002, circulaire ministérielle du 11 octobre 2002,
- Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction : décret n° 88-631 du 6 mai 1988.

## Résumé de l'acte

### 057-200039865-20220404-2022-04-DC9-DE

**Numéro de l'acte :** 2022-04-DC9  
**Date de décision :** lundi 4 avril 2022  
**Nature de l'acte :** DE  
**Objet :** Modification du règlement et Actualisation du Régime indemnitaire du personnel métropolitain  
**Classification :** 4.5 - Regime indemnitaire  
**Rédacteur :** Catherine DELLES  
**AR reçu le :** 05/04/2022  
**Numéro AR :** 057-200039865-20220404-2022-04-DC9-DE  
**Document principal :** 40\_AC-9.pdf

#### Historique :

05/04/22 14:33	En cours de création	
05/04/22 14:43	En préparation	Catherine DELLES
05/04/22 15:05	Reçu	Catherine DELLES
05/04/22 15:06	En cours de transmission	
05/04/22 15:09	Transmis en Préfecture	
05/04/22 15:13	Accusé de réception reçu	