

Nombre de membres au Conseil Métropolitain : 101 titulaires – 42 suppléants	Conseillers en fonction : 101 titulaires – 42 suppléants	Conseillers présents : 80 Dont suppléant(s) : 1 Pouvoirs : 13 Absent(s) excusé(s) : 19 Absent(s) : 3
---	---	--

Date de convocation : 19 mars 2024

Vote(s) pour : 93
Vote(s) contre : 0
Abstention(s) : 0

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL METROPOLITAIN

Séance du Lundi 25 mars 2024,

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

Secrétaire de séance : Nicolas KARMANN.



Point n° 2024-03-25-CM-15 :

Régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois de la filière artistique.

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 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^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
VU le décret n°93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré,
VU le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
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 le décret n° 2023-627 du 19 juillet 2023 portant création d'une part fonctionnelle au sein de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves,
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 l'arrêté du 19 juillet 2023 fixant les montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves et précisant les missions ouvrant droit à la part fonctionnelle de ces deux indemnités,

VU la délibération du Conseil de District en date du 18 décembre 1995 portant sur la réintégration des compléments de rémunérations au budget districial à partir de 1996,
VU l'avis du Comité Social Territorial,

DECIDE de verser les primes suivantes :

- l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves,
- l'indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement,
- la prime d'équipement informatique
- la prime d'intéressement à la performance collective (PIC),
- l'allocation sociale et le complément indemnitaire d'août,

REMPLECE en conséquence le régime indemnitaire des agents concernés par celui précité,

APPROUVE l'évolution des montants de primes définies en fonction de l'évolutions des montants de références fixés par la réglementation,

ADOpte l'annexe "Régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois de la filière artistique" ci-jointe,

DECIDE la mise en œuvre de ces mesures à compter de la paie du mois de mars 2024.

Metz, le 26 mars 2024

Le Secrétaire de séance


Nicolas KARMANN
Directeur Général Adjoint



Pour extrait conforme
Pour le Président et par délégation
La Secrétaire Générale


Marjorie MAFFERT-PELLAT

ANNEXE

Régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois de la filière artistique

Les bénéficiaires de ce nouveau régime indemnitaire sont les agents relevant des cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique, et des assistants territoriaux d'enseignement artistique, à savoir :

- 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) ;

1. L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)

Le texte de référence indique que cette indemnité comprend une part fixe à laquelle peuvent s'ajouter une ou, à titre exceptionnel, plusieurs parts modulables et une ou plusieurs parts fonctionnelles. Il définit les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être respectivement attribuées :

- le versement de la part fixe est lié à l'exercice effectif des fonctions enseignantes ;
- la part modulable est versée aux enseignants qui assurent la coordination de suivi des élèves ;
- la part fonctionnelle est versée aux enseignants qui accomplissent, sur la base du volontariat et au titre d'une année scolaire, une ou plusieurs missions complémentaires telles que des missions d'enseignement ou à caractère pédagogique, des missions d'accompagnement ou d'orientation des élèves, des missions d'innovations pédagogiques. Cette part nouvellement instaurée dans le cadre du « Pacte enseignant » (augmenter sa rémunération en acceptant de nouvelles missions) n'est pas susceptible d'être transposée aux enseignants artistiques territoriaux compte tenu des spécificités propres aux établissements d'enseignement de l'Education Nationale. Elle n'est donc pas retenue.

L'indemnité de suivi et d'orientation comprend donc une part fixe à taux unique, à laquelle peut s'ajouter une part modulable.

Les montants sont les suivants :

- part fixe maximale : 2 550 euros par an
- part modulable maximale : 1 497,84 euros par an.

Les montants de la part fixe et de la part modulable sont indexés sur la valeur du point d'indice.

La part fixe et la part modulable sont versées mensuellement.

La part fixe varie selon que l'agent est à temps partiel ou à temps non complet. En revanche, la part modulable est due en entier.

- Conditions de maintien et de réexamen

Concernant la part fixe :

En cas de congé pour maladie ordinaire, la part fixe suit le sort du traitement à due proportion.

La part modulable est impactée par l'absentéisme à raison d'1/30ème par jour d'absence. 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 d'office :

En fin de droits statutaires à congé de maladie ordinaire et dans l'attente d'une décision du comité médical, la part fixe suit le sort du traitement et la part modulable est suspendue.

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 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) : la part fixe et la part modulable sont suspendues dès le 1er 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, la part fixe et la part modulable sont suspendues.

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique : le montant de la part fixe attribué aux agents est déterminé au prorata de la durée effective de service.

Le montant de la part fixe 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.

2. Les heures supplémentaires d'enseignement

Le personnel d'enseignement artistique de la filière culturelle bénéficie d'un régime spécifique d'indemnisation des heures supplémentaires. Ce personnel ne relève pas du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Le statut particulier des assistants d'enseignement artistique prévoit que les membres du cadre d'emplois sont astreints à un service hebdomadaire de 20 heures. Pour les professeurs, leur statut particulier précise qu'ils assurent un enseignement hebdomadaire de 16 heures.

Ne sont donc indemnisées aux taux fixés par le décret du 6 octobre 1950 que les heures supplémentaires d'enseignement effectuées au-delà des maxima de service hebdomadaire fixés pour leurs cadres d'emplois (soit au-delà de 16 ou 20 heures selon le cas).

En revanche, les heures consacrées à la préparation d'activités d'enseignement et d'assistance, laquelle constitue l'accessoire nécessaire des obligations de service hebdomadaire incombant aux assistants d'enseignement artistique, ne peuvent être qualifiées d'heures supplémentaires.

Ainsi, deux formes d'indemnisation doivent être distinguées :

- La compensation du service supplémentaire régulier, réalisée au moyen d'une indemnité forfaitaire annuelle (ou heures supplémentaires annualisées (HSA),
- La compensation du service supplémentaire irrégulier, ces dépassements exceptionnels étant rétribués à l'heure (ou heure supplémentaire effective (HSE)).

Ces heures supplémentaires d'enseignement sont versées dans le respect des modalités suivantes :

1. Les heures prises en compte sont les heures supplémentaires effectivement réalisées à la demande expresse du responsable de service.
2. Le versement des heures supplémentaires est subordonné à la mise en œuvre d'un décompte contrôlable permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires d'enseignement effectivement accomplies. Celles-ci font l'objet d'un relevé déclaratif par feuille d'heure mensuelle, complétée par le responsable hiérarchique direct.

3. Les heures concernées sont celles effectuées en dépassement des maxima hebdomadaires fixés par le statut particulier qui sont respectivement de 16 heures pour le cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et de 20 heures pour celui des assistants d'enseignement artistique.

4. La compensation des heures supplémentaires d'enseignement peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur, le versement d'heures supplémentaires d'enseignement n'intervenant qu'à défaut d'octroi d'une telle compensation horaire. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

5. En cas d'absence, le montant annuel versé à un agent en cas de service supplémentaire régulier selon les modalités de calcul ci-après définies, est fixé proportionnellement à la période de présence. Le décompte s'effectue sur la base de 1/270ème du montant annuel pour chaque journée de présence.

6. Le versement d'heures supplémentaires d'enseignement en cas de service régulier, est notamment prévu pour indemniser des heures faites afin d'assurer la suppléance d'un fonctionnaire absent pour une période de courte durée.

7. Le versement des heures supplémentaires d'enseignement ne peut être cumulé avec les indemnités horaires ou de toute autre indemnité de même nature, d'un repos compensateur.

8. Leur versement est exclu pendant une période ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement dans les conditions prévues par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001.

- S'agissant de l'indemnité forfaitaire annuelle (HSA)

Lorsque l'enseignant doit effectuer pendant la totalité de l'année scolaire un service hebdomadaire supérieur au maximum de service fixé par le statut particulier de son cadre d'emplois, il perçoit une indemnité forfaitaire annuelle au titre de chaque heure supplémentaire qu'il devra accomplir de manière régulière.

La réglementation prévoit qu'elle est versée par neuvièmes : le paiement de l'indemnité forfaitaire est donc échelonné sur neuf mois

Le montant à verser à l'agent varie selon le nombre d'heures hebdomadaires supplémentaires prévu. Le taux de la première heure supplémentaire bénéficie en outre d'une majoration de 20 %.

Le taux annuel de cette indemnité varie en fonction du grade de l'agent. Il est en effet établi en divisant le traitement brut moyen du grade (TBMG) par le maximum de service réglementaire applicable (16 h ou 20 h selon le cas). Le résultat est ensuite multiplié par la fraction de 9/13ème.

Formule de calcul : $(TBMG / 20 \text{ h ou } 16 \text{ h}) \times 9/13\text{ème}$

Pour les professeurs hors classe, une majoration de 10% du traitement brut moyen du grade est appliquée.

- S'agissant de l'indemnité horaire (HSE)

Dans le cas d'un dépassement exceptionnel de ses horaires de service, l'agent peut percevoir une indemnité destinée à compenser ce service supplémentaire. Il s'agit alors d'heures rémunérées de manière individualisée : chaque heure supplémentaire est rétribuée selon un taux horaire, à raison de 1/36ème de l'indemnité annuelle. Le taux ainsi déterminé est en outre majoré de 25%.

Formule de calcul : $(\text{Montant de l'indemnité forfaitaire annuelle}) / 36 + 25 \%$.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Dans ce cas, il s'agit d'heures complémentaires et ils sont rémunérés sur la base d'une proratisation du traitement tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée de service fixée par le statut particulier. Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser cette durée, les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires d'enseignement.

Les indemnités perçues au titre des heures supplémentaires d'enseignement ne sont pas cumulables avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

En revanche, les indemnités peuvent être cumulées avec l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves.

- Montants de référence

Les montants de référence annuels et horaires étant calculés à partir du TBMG, ils sont par conséquent indexés sur la valeur du point fonction publique et évoluent en fonction des modifications apportées aux échelles indiciaires.

Montants annuels au 1^{er} janvier 2024 :

Grades	Indemnité forfaitaire annuelle pour service supplémentaire régulier		Indemnités horaires pour service supplémentaire irrégulier
	1 ^{ère} heure	Au-delà de la 1 ^{ère} heure	
PEA hors classe	2 071,94	1 726,62	59,95
PEA de classe normale	1 653,26	1 377,72	47,84
AEA principal de 1 ^{ère} classe	1 213,41	1 011,18	35,11
AEA principal de 2 ^{ème} classe	1 122,62	935,52	32,48
AEA	1 080,91	900,76	31,28

Exemple :

Pour un assistant d'enseignement artistique qui devra effectuer un service hebdomadaire supplémentaire régulier de trois heures pour l'année d'enseignement, au-delà de ses obligations de service en principe fixées à 20 heures hebdomadaires :

L'agent percevra au total une indemnité annuelle correspondant à :

1080,91 (pour la 1^{ère} heure) + (900,76 x 2 heures) = 2 882,43 euros annuels.

L'indemnité est versée par neuvièmes : l'agent percevra donc 320,27€r mois pendant 9 mois.

3. La prime d'équipement informatique

Par ailleurs, afin de permettre aux agents de la filière culturelle des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique, de s'équiper ou de renouveler leur équipement informatique, il a été institué une prime d'équipement informatique, prime prévue par le décret 2020-1524 du 5 décembre 2020. Cette prime annuelle d'un montant de 176 € (arrêté au 1/01/21) par agent permet de répondre à la nécessité pour ces agents de disposer de moyens informatiques adaptés aux exigences de l'exercice de leur mission à distance. Pour des raisons liées à leur usage spécifique, les professeurs et assistant d'enseignement artistique ne sont pas dotés par la métropole d'outils informatiques.

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'exécède pas quatre mois.

Conditions d'octroi : être en fonction au 1^{er} janvier de l'année de versement et exercer effectivement les fonctions de son grade ou de son emploi.

Montant : 176 € brut annuel versé au mois de septembre.

Les agents qui exercent à temps partiel ou occupent à temps non complet perçoivent la prime à taux plein.

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.

4. La prime d'intéressement à la performance collective (PIC)

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents relevant du RIFSEEP ne pouvant être valorisés grâce au CIA, il a été décidé la mise en place, pour ces personnels, de la prime d'intéressement collectif (PIC).

Cette indemnité permet de valoriser la performance collective des services et la qualité des prestations fournies aux usagers.

Au-delà de permettre la création d'un cadre commun, la mise en place d'une telle indemnité est également un moyen de mobiliser collectivement les agents autour d'un projet de service ou d'établissement, de renforcer la motivation des collaborateurs, tout en garantissant la qualité du service public.

- **Bénéficiaires :**

La prime est versée sous réserve que l'agent soit recruté au 1^{er} 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 pour formation professionnelle ;

Pour la prise en compte du temps de présence effective, les services à temps partiel et à temps non complet sont considérés comme des services à temps plein.

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.

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 et modalités de versement :**

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 au mois de mars 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 :

1/ Contribuer à la qualité du service rendu aux usagers du Conservatoire

- Construire et mener des séances d'apprentissage efficaces et assurer le suivi pédagogique des élèves ;

- Adapter son projet pédagogique aux situations d'enseignement et aux publics du CRR.

Critères : dynamique de la classe, résultats aux examens, fidélisation des élèves.

2/ Être acteur du projet d'établissement dans sa dimension pédagogique et artistique et dans sa dimension territoriale

- Travailler en équipe, communiquer, conseiller et proposer ;

- Prise en compte du territoire métropolitain ;

- Participer aux activités proposées dans le cadre des différents réseaux dans lesquels le CRR est impliqué (établissements d'enseignement artistique et établissements culturels) et avec ses partenaires de l'Éducation nationale.

Critères : participation aux réunions en étant force de proposition et implication dans les différents projets d'animation du territoire

5. Indemnité compensatrice

Cette indemnité vient garantir le maintien du montant de régime indemnitaire des agents si celui-ci reste plus favorable avant la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire. 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 devait être défavorable à l'agent, ce dernier bénéficiera d'une indemnité de compensation, visant à maintenir son niveau de régime indemnitaire antérieur ;
- 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 selon les règles fixées pour la part fixe de l'ISOE conformément au point 1 - « Conditions de maintien et de réexamen ».

Cette indemnité est dégressive jusqu'à extinction : en cas de revalorisation des montants, l'indemnité est réduite à due proportion de cette augmentation.

Cette indemnité de compensation pourra également s'appliquer aux agents recrutés par mutation, détachement ou intégration.

Les agents contractuels en poste au moment de l'adoption de la présente délibération, 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.

Résumé de l'acte

057-200039865-20240325-2024-03-DC15-DE

Numéro de l'acte : 2024-03-DC15
Date de décision : lundi 25 mars 2024
Nature de l'acte : DE
Objet : Régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois de la filière artistique
Classification : 4.5 - Regime indemnitaire
Rédacteur : Catherine DELLES
AR reçu le : 27/03/2024
Numéro AR : 057-200039865-20240325-2024-03-DC15-DE
Document principal : 40_AC-15.pdf

Historique :

26/03/24 14:42	En cours de création	
26/03/24 14:43	En préparation	Catherine DELLES
27/03/24 09:14	Reçu	Catherine DELLES
27/03/24 09:17	En cours de transmission	
27/03/24 09:17	Transmis en Préfecture	
27/03/24 09:20	Accusé de réception reçu	