

## Tableau des emplois permanents

LISTE DES EMPLOIS	EMPLOIS au 14 février 2020	DÉLIBÉRÉ DU CONSEIL METROPOLITAIN DU 17 JUILLET 2020					PREVISIONS DE SUPPRESSION	EFFECTIF PREVISIONNEL (en tenant compte des prévisions de suppression)
		SUPPRESSIONS APRES AVIS DU CT	CREATIONS	CREATIONS SUITE A SERVICES COMMUNS NM et les communes	CREATIONS SUITE A SERVICES COMMUNS NM et Ville de Nantes	EMPLOIS au 17 juillet 2020		
<b>EMPLOIS FONCTIONNELS DE DIRECTION</b>								
Directeur général des Services	1					1		1
Directeur général adjoint des services	10					10		10
Directeur général des Services Techniques	1					1		1
Sous total (1)	12	0	0	0	0	12	0	12
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>								
Administrateur	30	-1				29		29
Attaché	413	-1	1		2	415	-2	413
Rédacteur	317	-1			4	320		320
Adjoint administratif	582	-3			1	580	-1	579
Sous total (2)	1342	-6	1	0	7	1344	-3	1341
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>								
Ingénieur en chef	39					39	-1	38
Ingénieur	381		1		5	387	-2	385
Technicien	550	-6	1		1	546	-4	542
Agent de maîtrise	262		2			264	-3	261
Adjoint technique	1424	-10	1			1415	-2	1413
Sous total (3)	2656	-16	5	0	6	2651	-12	2639
<b>FILIERE MEDICO - SOCIALE</b>								
<b>SECTEUR MEDICO - SOCIAL</b>								
Médecin	5					5		5
Infirmier	1					1		1
Psychologue	3					3		3
Sous total (4)	9	0	0	0	0	9	0	9
<b>SECTEUR MEDICO TECHNIQUE</b>								
Technicien paramédical	1					1		1
Sous total (5)	1	0	0	0	0	1	0	1
<b>SECTEUR SOCIAL</b>								
Assistant socio-éducatif	5					5		5
Sous total (6)	5	0	0	0	0	5	0	5
<b>FILIERE CULTURELLE</b>								
Conservateur du patrimoine	11					11		11
Attaché de conservation du patrimoine	22					22		22
Bibliothécaire	0					0		0
Assistant de conservation du patrimoine	40					40		40
Adjoint territorial du patrimoine	49					49		49
Sous total (7)	122	0	0	0	0	122	0	122
<b>FILIERE ANIMATION</b>								
Animateur territorial	1					1		1
Adjoint territorial d'animation	1					1		1
Sous total (8)	2	0	0	0	0	2	0	2
<b>FILIERE POLICE</b>								
Chef de service de police	1					1		1
Agent de police	31					31		31
Sous total (9)	32	0	0	0	0	32	0	32
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4181</b>	<b>-22</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>4178</b>	<b>-15</b>	<b>4163</b>

**Télétravail****Annexe 2.1**

Éligibilité technique	Éligibilité administrative
Connexion internet haut débit (>2Mbps)* (box internet ou abonnement 4G)	Statut d'agent permanent (statutaire et contractuel) et d'agent temporaire si bénéficiaire d'un contrat couvrant l'année de télétravail
Espace de travail adapté	Ancienneté de 6 mois sur le poste
Activités éligibles au télétravail	Tenue de poste conforme au dernier entretien professionnel Tenue de poste à améliorer (accord au cas par cas, uniquement sur avis favorable de la hiérarchie)
Outils métiers télétravaillables	Quotité de temps de travail 80, 90 ou 100 %
	Avis MPP sans aménagement de poste (ou attestation d'équipement à domicile)
	Avis favorable de la hiérarchie
	Déclaration du télétravail à l'assurance*

\*si télétravail au domicile

Conditions d'exercice
Au domicile ou dans un tiers lieu (interne/externe)
Sur un jour fixe ou au forfait mensuel
Temps de présence minimal de 2 jours par semaine sur le lieu d'affectation
Report limité (3 jours maximum par an pour nécessité de service)
Respect du régime de temps de travail et des horaires habituels de travail
Fractionnement possible uniquement en complément d'un RCAD/RTT/CP...pour la modalité « forfait »
Décompte du temps de télétravail dans eTemptation
Période d'adaptation de 3 mois

**Annexe 2.2**

Tiers lieux internes		
<b>Pôle Sud Ouest</b> 3 boulevard Nelson Mandela 44340 Bouguenais	<b>Pôle Loire Chézine</b> 6, rue Virginia Woolf 44800 Saint-Herblain	<b>Immeuble du Champ de Mars</b> 2 cours du Champ de Mars 44000 Nantes
<b>Pôle Loire, Sèvre et Vignoble</b> 6 rue Marie Curie 44120 Vertou	<b>Pôle Erdre et Cens</b> 48, bd Einstein 44300 Nantes	<b>Hôtel de Ville</b> 29 Rue de Strasbourg 44000 Nantes
<b>Pôle Erdre et Loire</b> 222 boulevard Jules-Verne 44300 Nantes	<b>Pôle Nantes Ouest</b> La Maison des services publics Place de la Liberté 44100 Nantes	<b>Immeuble Nantil</b> rue Célestin Freinet 44200 Nantes
<b>Manufacture</b> (disponibilité : 1 <sup>er</sup> semestre 2021) 10 boulevard de Stalingrad 44000 Nantes		

DÉLIBÉRATION DE DÉCEMBRE 2017

VI - NOUVELLE ARCHITECTURE DU RÉGIME INDEMNITAIRE - RIFSEEP

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié a posé le principe d'une mise en œuvre progressive du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la fonction publique d'État. En vertu du principe de parité, le RIFSEEP est transposable aux collectivités territoriales qui peuvent toutefois l'adapter dans une certaine mesure, au nom du principe de libre administration.

Le RIFSEEP est composé de deux parts : une part principale et obligatoire, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), et une part facultative, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Ces indemnités sont exclusives de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sauf exceptions prévues par la réglementation. Ce nouveau dispositif a donc vocation à se substituer à la plupart des primes et indemnités existantes.

Les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale peuvent bénéficier du RIFSEEP au fur et à mesure de la publication au Journal officiel de l'arrêté interministériel instaurant le RIFSEEP pour les corps équivalents de la fonction publique d'État.

Dès lors que les corps équivalents de la fonction publique d'État bénéficient du RIFSEEP, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent mettre en œuvre le RIFSEEP pour leurs cadres d'emplois homologues. C'est ce qui justifie une nouvelle architecture du régime indemnitaire, objet de la présente délibération.

Cette évolution se fait, bien entendu, dans le cadre d'un contexte budgétaire contraint, nécessitant la maîtrise accrue des évolutions des dépenses de personnel. Il s'agit pour l'essentiel d'une transposition de dispositions existantes dans une nouvelle architecture juridique « RIFSEEP ».

Pour rappel, tout régime indemnitaire doit faire l'objet d'une décision expresse de l'Assemblée délibérante et s'inscrire dans le cadre défini par :

- l'article 88 modifié de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la Fonction Publique Territoriale qui dispose que l'assemblée délibérante de chaque collectivité fixe le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux dans la limite de celui dont bénéficient les agents des services de l'État,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article 88 qui définit les différents régimes indemnitaires de la Fonction Publique d'État transposables à la Fonction Publique Territoriale et précise les équivalences à retenir entre les grades ou corps de l'État et ceux de la Fonction Publique Territoriale.

L'assemblée délibérante fixe la nature, les conditions d'attribution et le montant des indemnités applicables à ses agents. L'autorité territoriale définit les conditions de mise en œuvre dans le respect des critères et des principes définis par l'assemblée délibérante.

Les consultations des comités techniques de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole ont été réalisées le 24 novembre 2017.

### **6.1 - Dispositions préliminaires :**

La transposition du régime indemnitaire vers le nouveau cadre juridique « RIFSEEP » poursuit l'enjeu d'harmonisation entre la Ville de Nantes, son CCAS et Nantes Métropole et doit se mettre en œuvre en garantissant à chaque agent le maintien des montants globaux de rémunération alloués antérieurement.

En ce qui concerne les catégories B et C, leur régime indemnitaire ayant été actualisé en 2013, il n'y a pas de changement hormis le passage à une structure de régime indemnitaire conforme à l'architecture RIFSEEP pour les cadres d'emplois d'ores et déjà concernés.

Concernant spécifiquement les agents de la catégorie A dont le régime indemnitaire n'avait pas connu d'évolutions significatives depuis une quinzaine d'années, 2 objectifs ont présidé à la démarche de refonte du régime indemnitaire engagée mi 2017 :

- mieux reconnaître la prise de responsabilités
- tendre vers une meilleure égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Le RIFSEEP devrait concerner à terme tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sauf exceptions fixées par la réglementation et sauf les agents de la police municipale qui bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique (non modifié par la présente délibération, en ce qui concerne ces derniers).

### **6.2 - Conditions générales d'application (bénéficiaires) :**

Sont concernés par le versement du régime indemnitaire, les personnels en position d'activité, de mise à disposition ou de détachement au sein de la collectivité, au prorata de leur temps de travail :

- stagiaires,
- titulaires,
- agents contractuels recrutés sur des besoins permanents.

Sont en revanche exclus du versement du régime indemnitaire :

- les assistantes maternelles (qui bénéficient d'un régime de rémunération spécifique)
- les contrats de droit privé
- les contrats d'apprentissage
- les agents vacataires.

### **6.3 - Assise réglementaire du régime indemnitaire :**

L'assise réglementaire fonde le régime indemnitaire et permet le versement des indemnités. L'annexe 6.1 précise :

- **L'assise réglementaire du régime indemnitaire des cadres d'emplois d'ores et déjà concernés par le RIFSEEP** (à savoir ceux qui peuvent en bénéficier car les arrêtés de l'État pour les corps homologues sont parus) avec l'ensemble des arrêtés ministériels fondant l'application du RIFSEEP à chacun de ces cadres d'emplois.

Comme indiqué en introduction, le RIFSEEP est composé de deux parts : l'IFSE et le CIA.

- L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP. Elle est déterminée au vu des fonctions exercées, conformément au TITRE 2 de la présente délibération, et comprend un montant plancher propre à chaque grade, déterminé par le TITRE 1 de la présente délibération. Au vu de l'expérience professionnelle ou de sujétions propres à certains agents, le montant de l'IFSE peut être complété par une des primes locales prévues au TITRE 3, sans toutefois pouvoir dépasser le plafond maximal défini pour chaque corps équivalent de la fonction publique d'État (conformément au principe de parité),
- Le CIA, dont la mise en place est facultative, peut être versé pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

A noter que le RIFSEEP ne concerne évidemment pas les éléments obligatoires de rémunération (traitement indiciaire éventuellement majoré par la NBI, le SFT et l'indemnité de résidence).

- **L'assise réglementaire des cadres d'emplois non encore concernés par le RIFSEEP** (à savoir, dans l'attente de la publication des arrêtés ministériels instaurant le RIFSEEP pour les corps de l'État équivalents) qui est donc fondée sur les primes applicables antérieurement.

Au fur et à mesure de la parution des arrêtés portant application du RIFSEEP aux corps équivalents de l'État, les cadres d'emplois concernés seront soumis au dispositif RIFSEEP. Toutefois, afin d'acter la substitution de la base réglementaire du régime indemnitaire pour ces cadres d'emplois, une délibération viendra modifier et mettre à jour la présente annexe 6.1. En tout état de cause, les montants du régime indemnitaire indiqués en annexe 6.1 s'ajusteront automatiquement suivant la parution des arrêtés transposant le RIFSEEP à l'État jusqu'à atteindre le montant cible prévu à l'annexe 6.4. Si les nouveaux butoirs sont inférieurs à ceux de la vision cible, la part « grade » de l'IFSE sera augmentée à partir de la base de l'annexe 6.1 et par palier de 5€ et la part « fonction », écrêtée jusqu'à atteindre un montant permettant la rémunération de l'ensemble des agents du grade concerné. L'actualisation de l'annexe 6.1 sera réalisée au cours de la plus proche assemblée délibérante suivant la parution des textes.

Enfin, **l'assise réglementaire et les conditions d'attribution des primes et indemnités spécifiques composant le régime indemnitaire complémentaire** prévu au TITRE 3 de la présente délibération sont énoncées dans les annexes 6.2 et 6.3.

#### **6.4 - Composition du régime indemnitaire :**

Le régime indemnitaire de l'ensemble des agents bénéficiaires, relevant ou non de l'assise réglementaire RIFSEEP, est composé en trois TITRES :

- TITRE 1 : régime indemnitaire de grade garanti à chaque agent selon son grade,
- TITRE 2 : régime indemnitaire fonction permettant la prise en compte des **responsabilités exercées**  
et attribué, en outre, aux agents remplissant effectivement certaines sujétions ou exerçant certains métiers,
- TITRE 3 : régime indemnitaire complémentaire.

A titre d'exception, au regard de la spécificité de ces emplois, le régime indemnitaire des emplois fonctionnels ne relève pas de ces trois titres mais d'arrêtés individuels d'attribution pris par l'autorité territoriale. Leur régime indemnitaire est propre à chaque fonction, versé 12 mois sur 12 et respecte l'assise RIFSEEP telle que définie en ANNEXE N°1. La présence effective au poste de travail est prise en compte dans le régime indemnitaire, dans la limite d'un plafond de 320€ mensuels : est défalquée du régime indemnitaire, par 30<sup>e</sup> toute absence à partir d'une demi-journée pour maladie, pour congés exceptionnels (mariages, décès, naissances, ...), pour grève, pour journées de temps partiel, pour congés bonifiés au-delà de la part des congés annuels normaux.

Par ailleurs, ces emplois fonctionnels peuvent ouvrir droit au versement du complément indemnitaire (CIA) basé sur la manière de servir et l'engagement professionnel. Le montant du CIA attribué individuellement par arrêté de l'autorité territoriale sera réexaminé chaque année au regard des critères définis infra. Il est versé dans la limite du plafond maximum prévu par l'État. Son versement est mensuel et proratisé au temps de travail. Il n'est pas défalqué en cas d'absence. Le CIA sera déclenché sous réserve de remplir les deux critères suivants, attestés par le compte-rendu de l'entretien professionnel annuel :

- les compétences professionnelles et techniques liées à l'exercice d'une fonction à haute responsabilité (niveau de fonctionnalité 1.0)
- les résultats professionnels obtenus et l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés par l'autorité territoriale.

Il est rappelé que le montant indemnitaire globalement alloué à chaque agent est fixé dans les limites des maxima autorisés par la réglementation.

## TITRE 1 : LE RÉGIME INDEMNITAIRE DE GRADE

L'ensemble des agents bénéficiaires du régime indemnitaire défini par la présente délibération a droit, après service fait, au régime indemnitaire de grade. Les montants propres à chaque grade sont définis en annexe 6.1. Il est versé mensuellement et n'est pas impacté par les absences maladies, maternité ou pour congés des agents. Son montant est indexé sur la valeur du point d'indice (revu le 1er janvier de l'année qui suit l'augmentation de la valeur du point).

Pour les agents soumis au RIFSEEP, le régime indemnitaire de grade constitue donc le plancher minimal mensuel de l'IFSE.

## TITRE 2 : LE RÉGIME INDEMNITAIRE FONCTION

Afin d'anticiper le passage généralisé au RIFSEEP, le choix a été fait de présenter le régime indemnitaire de tous les cadres d'emplois en les organisant par groupes de fonction.

### CATÉGORIE A :

A titre liminaire, il est précisé que depuis 2011, les postes de catégorie A ont fait l'objet d'une cotation déterminant leur « niveau de fonctionnalité », ainsi réparti :

Niveau de fonctionnalité	Emplois à dominante management	Emploi à dominante expertise
1.0	DGS et DGA	
1.1	Directeur de département	
2.0	Directeur manager Directeur d'établissement culturel	Directeur expert
2.1	Responsable de pôle d'activités	Responsable appui et développement
3.0	Responsable de service 3.0 Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement	Cadre métier (médecin, architecte, conservateur, archéologue) Responsable de service expert Développeur de projet
3.1	Responsable de service 3.1	
3.2		Cadre expert

Les critères ayant prévalu à la cotation des niveaux de fonctionnalité sont les suivants :

- C1 : Positionnement dans l'organigramme ;
- C2 : Le grade détenu et le grade cible correspondant au niveau de responsabilité attendu sur le poste ;
- C3 : Le management et l'expertise liés au poste ;
- C4 : Le niveau de complexité (poids managérial, enjeux économiques et sociaux, complexité de l'environnement, enjeux de représentation et niveau d'expertise requis).

Concernant les postes de catégorie A (hors emplois fonctionnels), est créé un régime indemnitaire fonction appelé « régime indemnitaire responsabilités », versé en considération de la présence effective au poste de travail, à terme échu, et 11 mois sur 12 (mois de novembre non versé) pour tenir compte des congés annuels. Sont ainsi déduites du régime indemnitaire responsabilités :

- les absences à partir d'une demi-journée pour maladie,
- les absences à partir d'une demi-journée pour congés exceptionnels (mariages, décès, naissances, ...),
- les absences à partir d'une demi-journée de grève, les demi-journées ou journées de temps partiel,
- les absences pour congés bonifiés au-delà de la part des congés annuels normaux.

En revanche, ne sont pas déduites (raison pour laquelle le forfait est versé 11 mois sur 12) :

- Les jours de congés annuels,
- les jours de repos cadre,
- les jours de formation,
- les jours de décharges syndicales,
- les absences pour congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- les absences pour accidents du travail, maladie professionnelle,
- les absences pour temps partiel thérapeutique.

La mise en œuvre des déductions présentes ne peut conduire à une diminution de la part fonction supérieure à 320€ mensuels pour les agents occupant la fonction de directeurs de département (1.1) avec un versement lissé 12 mois sur 12 pour éviter une perte globale de rémunération en novembre (le non versement de la part fonction des 1.1 ne pouvant être compensé par le versement de la moitié de la prime de service public).

Les montants de régime indemnitaire fonctions sont précisés en annexe 6.1 de la présente délibération et sont indexés sur la valeur du point d'indice (revis le 1er janvier de l'année qui suit l'augmentation de la valeur du point).

La mise en œuvre de ses évolutions ne devant pas conduire à des pertes salariales individuelles, le montant indemnitaire mensuel global perçu par l'agent (au titre du régime indemnitaire liés aux fonctions exercées ou au grade détenu) est maintenu au titre de l'IFSE via la mise en œuvre, le cas échéant, d'une indemnité de maintien de rémunération.

## **CATÉGORIE B**

Concernant la catégorie B, il est fondé depuis 2013 un régime indemnitaire fonction (RIF) composé de 2 groupes de fonctions. Le niveau « de base » est attribué aux agents occupant un poste correspondant au 1er niveau (statutaire) de recrutement, tel que défini par les décrets- cadres, quel que soit leur grade et leur filière d'appartenance. Le niveau « supérieur » est attribué aux agents occupant un poste du 2e niveau (statutaire) de recrutement, tel que défini par les décrets-cadres, quel que soit leur grade et leur filière d'appartenance. Les critères ayant prévalu à la cotation des niveaux de fonction sont les suivants :

- Technicité / Expertise,
- Encadrement,
- Aide à la décision,
- Environnement professionnel,
- Niveau de responsabilité,
- Conception.

Les montants propres à chaque cadre d'emplois sont précisés en annexe 6.1 et sont indexés sur la valeur du point d'indice (revis le 1er janvier de l'année qui suit l'augmentation de la valeur du point).

Les modalités de versement à la présence effective sont identiques à celles des postes de catégorie A (cf supra).

## **CATÉGORIE C**

Concernant la catégorie C, il est fondé depuis 2013 un régime indemnitaire fonction (RIF) composé d'un régime indemnitaire emploi (RIE) complété, le cas échéant, du régime indemnitaire sujétions (RIS).

4 groupes de fonctions (niveaux d'emplois) ont été établis auxquels s'ajoutent 2 groupes dits « hétérogènes ». Les critères ayant prévalu à la cotation des postes sont la technicité (niveau de qualification du poste), la dangerosité, l'insalubrité et la pénibilité selon les principes prévus par le protocole d'accord de 2013.

La classification des emplois figure en annexe 6.5. Les montants propres à chaque cadre d'emplois sont précisés en annexe 6.1 et sont indexés sur la valeur du point d'indice (revus le 1er janvier de l'année qui suit l'augmentation de la valeur du point).

Les modalités de versement à la présence effective sont identiques à celles des postes de catégorie A (cf supra).

### **TITRE 3 : LE RÉGIME INDEMNITAIRE COMPLÉMENTAIRE / PRIMES SPÉCIFIQUES ET DIVERSES**

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. La majorité des primes existantes ont donc vocation à être remplacées par le RIFSEEP.

Par exception, certaines primes et indemnités continuent d'exister à part du RIFSEEP et sont donc cumulables avec lui.

Le régime indemnitaire complémentaire, objet du présent titre, regroupe 2 types de primes et indemnités :

- les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP par nature (cf. Circulaire ministérielle 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 et circulaire du ministère de l'éducation nationale DGRH C1-2 n°2015-0163 du 5 novembre 2015 ) et celles qui sont expressément cumulables avec le RIFSEEP et dont la liste exhaustive a été établie par l'arrêté du 27 août 2015 et qui sera complétée si besoin à chaque bascule d'un corps dans le RIFSEEP. A noter que cet arrêté a été pris pour l'État. Il s'agit donc de prendre en compte les primes applicables aux agents de l'État et de raisonner par analogie pour les primes territoriales (annexe 6.2).
- les primes et indemnités spécifiques internes (annexe 6.3).

Ces indemnités sont attribuées en complément du régime indemnitaire exposé dans les 1er et 2ème TITRES. Ainsi, que leur cadre d'emplois soit concerné ou non par le RIFSEEP, l'ensemble des agents répondant aux critères d'attribution détaillés en annexes 6.2 et 6.3 pour chacune des primes peut en bénéficier, dans le respect des butoirs juridiques.



**ANNEXE 6.1 : ASSISE RÉGLEMENTAIRE, MONTANTS ET BUTOIRS INDEMNITAIRES ACTUELS  
DE CHAQUE CADRE D'EMPLOIS AU 01/07/2020 :**

**FILIÈRE ADMINISTRATIVE**

Cadre d'emplois des Administrateurs Territoriaux

Administrateur général  
Administrateur hors classe  
Administrateur

**R.I.F.S.E.E.P**

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'État

Cadre d'emplois des Administrateurs Territoriaux							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Administrateur	Administrateur hors classe	Administrateur général	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
1 150,00 €	1 460,00 €	RI fonctionnel	7	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	3 527,50 €
			6	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		3 527,50 €
			5	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		3 527,50 €
			4	Niveau 2.1 Responsable de pôle d'activité Responsable appui et développement	200,00 €		3 910,00 €
			3	Niveau 2.0 Directeur Manager Directeur d'établissement Culturel Directeur Expert	320,00 €		3 910,00 €
			2	Niveau 1.1 Directeur de département	1 115,00 €		4 165,00 €
			1	Niveau 1.0 DGA – DGS	Montants individuels		4 165,00 €

### Cadre d'emplois des Attachés Territoriaux

Attaché hors classe

Directeur territorial

Attaché principal

Attaché

### **R.I.F.S.E.E.P**

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État 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'État

#### Cadre d'emplois des Attachés Territoriaux

IFSE Part Grade Mensuelle				IFSE Part Fonction mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Attaché	Attaché principal	Directeur territorial	Attaché hors classe	Groupe	Emplois	Montant de la part fonction		
526,16 €	682,60 €	752,54 €	1 050,00 €	6	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	1 700,00 €
				5	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		2 125,00 €
				4	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		2 125,00 €
				3	Niveau 2.1 Responsable de pôle d'activité Responsable appui et développement	200,00 €		2 678,00 €
				2	Niveau 2.0 Directeur Manager Directeur d'établissement Culturel Directeur Expert	320,00 €		2 678,00 €
				1	Niveau 1.1 Directeur de département	1 115,00 €		3 018,00 €

### Cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux

Rédacteur principal 1° classe

Rédacteur principal 2° classe

Rédacteur

### **R.I.F.S.E.E.P**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État 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'État

Cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Rédacteur	Rédacteur principal 2° classe	Rédacteur principal 1° classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	
324,16 €	348,81 €	376,65 €	2	RIF 1° niveau	75,90 €		
			1	RIF 2° niveau	126,50 €	1 457,00 €	

### Cadre d'emplois des Adjoints administratif territoriaux

Adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe

Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe

Adjoint administratif

### R.I.F.S.E.E.P

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État 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'État

Cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Adjoint	Adjoint principal 2° classe	Adjoint principal 1° classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	
138,39 €	138,39 €	138,39 €	6	RIE niveau A-1	50,60 €		
			5	RIE niveau B-2	97,16 €	900,00 €	
			4	RIE niveau C-3	111,32 €	945,00 €	
			3	RIE niveau C-3 hétérogène	118,71 €	945,00 €	
					136,82 €		
			2	RIE niveau D-4	156,87 €	945,00 €	
1	RIE niveau D-4 hétérogène	165,99 €	945,00 €				

## FILIÈRE TECHNIQUE

### Cadre d'emplois des Ingénieurs en chef territoriaux

Ingénieur général

Ingénieur en chef hors classe

Ingénieur en chef

### **R.I.F.S.E.E.P**

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'État

<b>Cadre d'emplois des Ingénieurs en Chef territoriaux</b>							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels moyen actuels
Ingénieur en chef	Ingénieur en chef hors classe	Ingénieur Général	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
1 150,00 €	1 460,00 €	RI fonctionnel	7	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	<b>3 910,00 €</b>
			6	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		<b>3 910,00 €</b>
			5	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		<b>3 910,00 €</b>
			4	Niveau 2.1 Responsable de pôle d'activité Responsable appui et développement	200,00 €		<b>4 165,00 €</b>
			3	Niveau 2.0 Directeur Manager Directeur d'établissement Culturel Directeur Expert	320,00 €		<b>4 165,00 €</b>
			2	Niveau 1.1 Directeur de département	1 115,00 €		<b>4 760,00 €</b>
			1	Niveau 1.0 DGA – DGS	Montants individuels		<b>4 760,00 €</b>

## Cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux

Ingénieur hors classe

Ingénieur principal

Ingénieur

### R.I.F.S.E.E.P

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

Cadre d'emplois des Ingénieurs Territoriaux							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Ingénieur	Ingénieur principal	Ingénieur hors classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
774,29 €	1 035,00 €	1 050,00 €	6	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	2 125,00 €
			5	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		2 125,00 €
			4	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		2 125,00 €
			3	Niveau 2.1 Responsable de pôle d'activité Responsable appui et développement	200,00 €		2 677,50 €
			2	Niveau 2.0 Directeur Manager Directeur d'établissement Culturel Directeur Expert	320,00 €		2 677,50 €
			1	Niveau 1.1 Directeur de département	1 115,00 €		3 017,50 €

### Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux

Technicien principal de 1<sup>o</sup> classe

Technicien principal de 2<sup>o</sup> classe

Technicien

#### R.I.F.S.E.E.P

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

Cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux								
Echelon	IFSE Part Grade Mensuelle			Groupe	IFSE Part Responsabilité Mensuelle		IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
	Technicien	Technicien principal 2 <sup>e</sup> classe	Technicien principal 1 <sup>e</sup> classe		Emplois	Montant de la part responsabilité		
1	253,01 €	354,21 €	445,30 €	2	RIF 1 <sup>e</sup> niveau		Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	1 334,58 €
2	253,01 €	364,33 €	455,42 €					
3	273,25 €	384,57 €	465,54 €					
4	283,37 €	414,93 €	526,26 €					
5	283,37 €	414,93 €	536,38 €					
6	283,37 €	414,93 €	556,62 €					
7	283,37 €	414,93 €	566,74 €					
8	313,73 €	425,06 €	581,92 €	1	RIF 2 <sup>e</sup> niveau	50,60 €		1 456,67 €
9	318,79 €	445,30 €	586,98 €					
10	318,79 €	455,42 €	592,04 €					
11	318,79 €	455,42 €	592,04 €					
12	318,79 €	455,42 €						
13	318,79 €	455,42 €						

### Cadre d'emplois des Agents de Maîtrise territoriaux

Agent de maîtrise principal

Agent de maîtrise

#### R.I.F.S.E.E.P

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État 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'État

#### Cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux

Echelon	IFSE Part Grade Mensuelle				Groupe	IFSE Part Fonction mensuelle		IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
	Agent de Maîtrise VDN	Agent de Maîtrise NM	Agent de Maîtrise principal VDN	Agent de Maîtrise principal NM		Emplois	Montant de la part fonction		
1	261,14 €	338,76 €	265,70 €	362,21 €	2	2	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	900,00 €	
2	264,91 €	346,21 €	281,42 €	369,66 €					
3	268,69 €	349,41 €	289,25 €	377,12 €					
4	272,49 €	353,68 €	297,08 €	385,66 €					
5	276,27 €	356,87 €	304,90 €	393,11 €					
6	279,90 €	360,06 €	304,90 €	399,51 €					
7	283,67 €	364,34 €	312,76 €	399,51 €	1	Encadrants VDN		21,76 €	945,00 €
8	287,45 €	367,53 €	319,80 €	399,51 €					
9	291,26 €	371,78 €	319,80 €	399,51 €					
10	295,03 €	375,00 €	319,80 €	399,51 €					
11	295,03 €	375,00 €							
12	295,03 €	375,00 €							
13	295,03 €	375,00 €							

Cadre d'emploi des Adjoints techniques territoriaux

Adjoint technique principal de 1° classe

Adjoint technique principal de 2° classe

Adjoint technique

**R.I.F.S.E.E.P**

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État 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'État

Cadre d'emplois des Adjoints Technique Territoriaux								
Echelon	IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
	Adjoint	Adjoint principal 2° classe	Adjoint principal 1° classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
	138,39 €	138,39 €	138,39 €	7	RIE niveau 1	50,60 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	900,00 €
				6	RIE niveau 2	97,16 €		900,00 €
				5	RIE niveau 3	111,32 €		945,00 €
				4	RIE niveau 3 hétérogène	118,71 €		945,00 €
						136,82 €		
						140,84 €		
					3	RIE niveau 4		156,87 €
		2	RIE niveau 4 hétérogène	165,99 €	945,00 €			
1	183,33 €	302,88 €	315,08 €	1	Dessinateur		945,00 €	
2	183,33 €	307,43 €	315,08 €					
3	183,33 €	311,97 €	315,08 €					
4	183,33 €	321,05 €	315,08 €					
5	183,33 €	321,10 €	315,08 €					
6	183,33 €	321,10 €	335,57 €					
7	183,33 €	321,10 €	335,57 €					
8	183,33 €	321,10 €	335,57 €					
9	183,33 €	321,10 €	335,57 €					
10	183,33 €	321,10 €	335,57 €					
11	183,33 €	321,10 €						
12		321,10 €						

## FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

### SECTEUR MÉDICO-SOCIAL

#### Cadre d'emplois des Médecins Territoriaux

Médecin hors classe

Médecin de 1<sup>ère</sup> classe

Médecin de 2<sup>ème</sup> classe

#### **R.I.F.S.E.E.P**

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'État

<b>Cadre d'emplois des Médecins Territoriaux</b>							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	<b>Plafonds mensuels maximaux</b>
Médecin 2° classe	Médecin 1° classe	Médecin hors classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
682,60 €	752,54 €	1 050,00 €	5	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	<b>2 457,92 €</b>
			4	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		<b>2 457,92 €</b>
			3	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		<b>2 457,92 €</b>
			2	Niveau 2.1 Responsable de pôle d'activité Responsable appui et développement	200,00 €		<b>3 187,50 €</b>
			1	Niveau 2.0 Directeur Manager Directeur d'établissement Culturel Directeur Expert	320,00 €		<b>3 187,50 €</b>



### Cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux

Cadre supérieur de santé

Cadre de santé de 1° classe

Cadre de santé de 2° classe

#### **R.I.F.S.E.E.P**

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

Cadre d'emplois des Cadres Territoriaux de santé paramédicaux							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Cadre de santé 2° classe	Cadre de santé 1° classe	Cadre supérieur de santé	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
486,16 €	520,00 €	642,60 €	3	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	1 700,00 €
			2	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		1 700,00 €
			1	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		1 700,00 €

### Cadre d'emplois des Psychologues Territoriaux

Psychologue hors classe

Psychologue de classe normale

#### **R.I.F.S.E.E.P**

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.

Cadre d'emplois des Psychologues Territoriaux						
IFSE Part Grade Mensuelle		IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Psychologue de classe normale	Psychologue hors classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
526,16 €	682,60 €	5	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	1 700,00 €
		4	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		1 700,00 €
		3	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		1 700,00 €
		2	Niveau 2.1 Responsable de pôle d'activité Responsable appui et développement	200,00 €		2 125,00 €
		1	Niveau 2.0 Directeur Manager Directeur d'établissement Culturel Directeur Expert	320,00 €		2 125,00 €

### Cadre d'emplois des Puéricultrices Territoriales

Puéricultrice hors classe

Puéricultrice de classe supérieure

Puéricultrice de classe normale

### R.I.F.S.E.E.P

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'État.

Cadre d'emplois des Puéricultrices territoriales							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Puéricultrice classe normale	Puéricultrice classe supérieure	Puéricultrice hors classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
470,00 €	490,00 €	510,00 €	7	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	1 275,00 €
			6	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		1 623,33 €
			5	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		1 623,33 €

### Cadre d'emplois des Infirmiers Territoriaux en soins généraux

Infirmier en soins généraux hors classe  
Infirmier en soins généraux de classe supérieure  
Infirmier en soins généraux de classe normale

#### **R.I.F.S.E.E.P**

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'État

Cadre d'emplois des Infirmiers en soins généraux							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
ISG classe normale	ISG classe supérieure	ISG hors classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	
470,00 €	490,00 €	510,00 €	3	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €		1 275,00 €
			2	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		
			1	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €	1 623,33 €	

### Cadre d'emplois des infirmiers Territoriaux

Infirmier de classe supérieure  
Infirmier de classe normale

#### **R.I.F.S.E.E.P**

Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B 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'État

Cadre d'emplois des Infirmiers territoriaux						
IFSE Part Grade Mensuelle		IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Infirmier classe normale	Infirmier classe supérieur	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	
278,51 €	306,36 €	2	RIF 1° niveau	75,90 €		667,50 €
		1	RIF 2° niveau	126,50 €	750,00 €	

### Cadre d'emplois des Techniciens paramédicaux territoriaux

Technicien paramédical de classe supérieure

Technicien paramédical de classe normale

#### **R.I.F.S.E.E.P**

Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B 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'État

<b>Cadre d'emplois des Techniciens paramédicaux territoriaux</b>						
IFSE Part Grade Mensuelle		IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Technicien paramédical classe normale	Technicien paramédical classe supérieur	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	
218,52 €	274,93 €	2	RIF 1° niveau	75,90 €		
		1	RIF 2° niveau	126,50 €	750,00 €	

### Cadre d'emplois des auxiliaires Territoriaux de puériculture

Auxiliaire de puériculture principal de 1<sup>ère</sup> classe

Auxiliaire de puériculture principal de 2<sup>ème</sup> classe

#### **R.I.F.S.E.E.P**

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 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

<b>Cadre d'emplois des auxiliaires territoriaux de puériculture</b>						
IFSE Part Grade Mensuelle		IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Auxiliaire principal 2° classe	Auxiliaire principal 1° classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	
138,39 €	138,39 €	2	RIE niveau 1	50,60 €		
		1	RIE niveau 3	111,32 €	945,00 €	

Cadre d'emplois des auxiliaires Territoriaux de soins

Auxiliaire de soins principal de 1<sup>ère</sup> classe

Auxiliaire de soins principal de 2<sup>ème</sup> classe

**R.I.F.S.E.E.P**

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 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'État

Cadre d'emplois des Auxiliaires territoriaux de soins							
Part Grade Mensuelle			Part Responsabilité Mensuelle			Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Echelon	Auxiliaire principal 2 <sup>e</sup> classe	Auxiliaire principal 1 <sup>o</sup> classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	
1	190,71 €	205,22 €	2	RIE niveau 3	111,32 €		945,00 €
2	195,84 €	208,97 €					
3	200,55 €	214,58 €					
4	205,22 €	220,23 €					
5	208,97 €	225,37 €					
6	214,58 €	234,28 €					
7	220,23 €	234,28 €	1	RIE niveau 4	156,87 €		945,00 €
8	225,37 €	234,28 €					
9	234,28 €	234,28 €					
10	234,28 €	234,28 €					
11	234,28 €						
12	234,28 €					945,00 €	

## SECTEUR SOCIAL

### Cadre d'emplois des Conseillers Territoriaux socio-éducatifs

Conseiller socio-éducatif hors classe  
 Conseiller supérieur socio-éducatif  
 Conseiller socio-éducatif

#### **R.I.F.S.E.E.P**

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

Cadre d'emplois des Conseillers Territoriaux Socio-éducatifs							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Conseiller socio-éducatif	Conseiller supérieur socio-éducatif	Conseiller socio-éducatif hors classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
486,16 €	520,00 €	642,60 €	3	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	1 700,00 €
			2	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		2 125,00 €
			1	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		2 125,00 €

### Cadre d'emplois des Assistants Territoriaux socio-éducatifs

Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle  
 Assistant socio-éducatif de 1° classe  
 Assistant socio-éducatif de 2° classe

#### **R.I.F.S.E.E.P**

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'État

Cadre d'emplois des Assistants socio-éducatifs							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Assistant de 2° classe	Assistant de 1° classe	Assistant classe exceptionnelle	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
470,00 €	490,00 €	510,00 €	3	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	1 275,00 €
			2	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		1 623,33 €
			1	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		1 623,33 €

#### Cadre d'emplois des Éducateurs Territoriaux de jeunes enfants

Éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle

Éducateur de jeunes enfants de 1° classe

Éducateur de jeunes enfants de 2° classe

#### **R.I.F.S.E.E.P**

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'État

Cadre d'emplois des Éducateurs de jeunes enfants							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Educateur de 2° classe	Educateur de 1° classe	Educateur classe exceptionnelle	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
470,00 €	490,00 €	510,00 €	3	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	1 083,33 €
			2	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		1 125,00 €
			1	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		1 125,00 €

Cadre d'emplois des Agents Territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Agent spécialisé principal de 1<sup>ère</sup> classe

Agent spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe

**R.I.F.S.E.E.P**

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État 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'État

Cadre d'emplois des ATSEM						
IFSE Part Grade Mensuelle		IFSE Part Fonction Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
ATSEM principal 2 <sup>o</sup> classe	ATSEM principal 1 <sup>o</sup> classe	Groupe	Emplois	Montant de la part fonction	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	
138,39 €	138,39 €	2	RIE A	50,60 €		
		1	RIE B	97,16 €		

Cadre d'emplois des Agents sociaux Territoriaux

Agent social principal de 1<sup>ère</sup> classe

Agent social principal de 2<sup>ème</sup> classe

Agent social

**R.I.F.S.E.E.P**

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État 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'État

Cadre d'emplois des Agents Sociaux Territoriaux								
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux	
Agent social	Agent social principal 2 <sup>o</sup> classe	Agent social principal 1 <sup>o</sup> classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017		
138,39 €	138,39 €	138,39 €	6	RIE niveau 1	50,60 €			900,00 €
			5	RIE niveau 2	97,16 €	900,00 €		
			4	RIE niveau 3	111,32 €	945,00 €		
			3	RIE niveau 3 hétérogène	118,71 €			945,00 €
					136,82 €			
					140,84 €			
			2	RIE niveau 4	156,87 €	945,00 €		
1	RIE niveau 4 hétérogène	165,99 €	945,00 €					



## FILIÈRE ANIMATION

### Cadre d'emplois des animateurs territoriaux

Animateur principal de 1° classe

Animateur principal de 2° classe

Animateur

### **R.I.F.S.E.E.P**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État 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'État

#### Cadre d'emplois des animateurs territoriaux

IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Fonction mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Animateur	Animateur principal 2° classe	Animateur principal 1° classe	Groupe	Emplois	Montant de la part fonction		
324,16 €	348,81 €	376,65 €	2	RIF 1° niveau	75,90 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	1 335,00 €
			1	RIF 2° niveau	126,50 €		1 457,00 €

### Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation

Adjoint d'animation principal de 1<sup>ère</sup> classe

Adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe

Adjoint d'animation

### **R.I.F.S.E.E.P**

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État 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'État

#### Cadre d'emplois des adjoints d'animation territoriaux

IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Adjoint	Adjoint principal 2° classe	Adjoint principal 1° classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
138,39 €	138,39 €	138,39 €	6	RIE niveau 1	50,60 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	900,00 €
			5	RIE niveau 2	97,16 €		900,00 €
			4	RIE niveau 3	111,32 €		945,00 €
			3	RIE niveau 3 hétérogène	118,71 €		945,00 €
					136,82 €		
					140,84 €		
			2	RIE niveau 4	156,87 €		945,00 €
1	RIE niveau 4 hétérogène	165,99 €	945,00 €				

## FILIÈRE SPORTIVE

### Cadre d'emplois des Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives

Éducateur principal de 1° classe  
Éducateur principal de 2° classe  
Éducateur

#### **R.I.F.S.E.E.P**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État 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'État

#### Cadre d'emplois des Éducateurs Territoriaux des APS

IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Fonction mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Éducateur des APS	Éducateur principal de 2° classe des APS	Éducateur principal de 1° classe des APS	Groupe	Emplois	Montant de la part fonction		
324,16 €	348,81 €	376,65 €	2	RIF 1° niveau	75,90 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	1 335,00 €
			1	RIF 2° niveau	126,50 €		1 457,00 €

### Cadre d'emplois des Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives

Opérateur principal  
Opérateur qualifié  
Opérateur

#### **R.I.F.S.E.E.P**

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État 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'État

#### Cadre d'emplois des Opérateurs Territoriaux des APS

IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Opérateur	Opérateur qualifié	Opérateur principal	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
138,39 €	138,39 €	138,39 €	6	RIE niveau 1	50,60 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	900,00 €
			5	RIE niveau 2	97,16 €		900,00 €
			4	RIE niveau 3	111,32 €		945,00 €
			3	RIE niveau 3 hétérogène	118,71 €		945,00 €
					136,82 €		
					140,84 €		
			2	RIE niveau 4	156,87 €		945,00 €
1	RIE niveau 4 hétérogène	165,99 €	945,00 €				

## FILIÈRE POLICE

### Cadre d'emplois des Directeurs de police municipale

Directeur principal de police municipale

Directeur de police municipale

### **Indemnité spéciale de fonctions**

Décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006

#### Cadre d'emplois des directeurs de police municipale HORS RIFSEEP

Part Grade Mensuelle		Part Fonction Mensuelle			Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux actuels
Directeur	Directeur principal	Groupe	Emplois	Montant de la part fonction		
486,16 €	642,60 €	5	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	1 073,69 €
		4	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		1 209,58 €
		3	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet Niveau 3.1 3.0	160,00 €		1 073,69 €
		2	Niveau 2.1 Responsable de pôle d'activité Responsable appui et développement	200,00 €		1 209,58 €
		1	Niveau 2.0 Directeur Manager Directeur d'établissement Culturel Directeur Expert	320,00 €		1 073,69 €

Cadre d'emplois des Chefs de service de police municipale  
 Chef de service de police municipale principal de 1° classe  
 Chef de service de police municipale principal de 2° classe  
 Chef de service de police municipale

**Indemnité spéciale de fonctions**

Décret n°2000-45 du 20 janvier 2000

**Indemnité d'administration et de technicité**

Décret n°2000-45 du 20 janvier 2000

Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002

**Cadre d'emplois des chefs de service de police municipale HORS RIFSEEP**

Part Grade Mensuelle		Part Fonction Mensuelle			Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux actuels
Echelon	Chef de service	Groupe	Emplois	Montant de la part fonction		
1	283,37 €	2				873,75 €
2	289,45 €					880,78 €
3	293,49 €					887,81 €
4	302,59 €					500,47 €
5	308,67 €					514,53 €
6	414,93 €					532,80 €
7	435,18 €					553,89 €
8	455,42 €					580,60 €
9	480,72 €					603,09 €
10	511,08 €					618,56 €
11	541,44 €					636,83 €
12	584,96 €					666,35 €
13	597,10 €					700,09 €
Echelon	Chef de service principal 2° classe				Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	
1	298,55 €					834,47 €
2	394,69 €					497,66 €
3	404,81 €					507,50 €
4	419,99 €					524,37 €
5	439,22 €					541,24 €
6	455,42 €					559,51 €
7	473,63 €					580,60 €
8	500,96 €					608,71 €
9	526,26 €					635,42 €
10	546,50 €					645,27 €
11	586,98 €					670,57 €
12	602,16 €					702,90 €
13	635,56 €	743,67 €				
Echelon	Chef de service principal 1° classe	1	Encadrement Brigade	43,02 €		
1	443,27 €					546,86 €
2	461,49 €					565,13 €
3	479,70 €					586,22 €
4	506,02 €					614,34 €
5	531,32 €					646,67 €
6	551,56 €					674,79 €
7	592,04 €					708,53 €
8	612,28 €					743,67 €
9	642,64 €					770,38 €
10	667,94 €					799,90 €
11	688,18 €	818,18 €				

Cadre d'emplois des Agents de police municipale

Chef de police municipale (grade maintenu à titre transitoire)  
 Brigadier chef principal de police municipale  
 Gardien-Brigadier de police municipale

**Indemnité d'administration et de technicité**

Décret n°97-702 du 31 mai 1997  
 Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002

**Indemnité spéciale de fonctions**

Décret n°97-702 du 31 mai 1997

Cadre d'emplois des agents de police municipale HORS RIFSEEP							
Part Grade Mensuelle		Part Responsabilité Mensuelle			Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux actuels	
Echelon	Gardien brigadier	Groupe	Emplois	Montant de la part fonction	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017		
1	307,91 €	3	Indemnité forfaitaire	97,16			624,28 €
2	320,08 €						626,15 €
3	327,58 €						628,03 €
4	337,90 €						631,77 €
5	345,40 €						638,33 €
6	356,63 €						644,90 €
7	367,88 €						658,02 €
8	385,70 €						673,01 €
9	396,01 €						682,38 €
10	408,18 €						693,63 €
11	408,18 €						702,06 €
12	408,18 €						706,75 €
Echelon	Brigadier chef principal	2	Indemnité SIC	21,76 €			654,89 €
1	348,20 €						669,89 €
2	365,07 €						682,07 €
3	377,24 €						695,19 €
4	394,14 €						712,06 €
5	411,93 €					722,37 €	
6	422,24 €	1	Encadrement Brigade	21,76 €		731,74 €	
7	430,67 €					749,55 €	
8	443,79 €					771,11 €	
9	443,79 €					792,66 €	
ES	443,79 €						
Echelon	Chef de police						
1	351,97 €					655,83 €	
2	365,07 €					675,51 €	
3	376,33 €					682,07 €	
4	396,01 €					700,82 €	
5	411,93 €					706,44 €	
6	442,87 €					749,55 €	
7	442,87 €					771,11 €	
ES	442,87 €					792,66 €	

## FILIÈRE CULTURELLE

☛ Sous filière enseignement artistique

### Cadre d'emplois des Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique

Directeur d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 1<sup>ère</sup> catégorie

Directeur d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 2<sup>ème</sup> catégorie

#### **R.I.F.S.E.E.P**

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'État

Cadre d'emplois des Directeurs d'enseignement Artistique						
IFSE Part Grade Mensuelle		IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Directeur 2° catégorie	Directeur 1° catégorie	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
682,60 €	1 050,00 €	3	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	2 125,00 €
		2	Niveau 2.1 Responsable de pôle d'activité Responsable appui et développement	200,00 €		2 677,50 €
		1	Niveau 2.0 Directeur Manager Directeur d'établissement Culturel Directeur Expert	320,00 €		2 677,50 €

### Cadre d'emplois des Professeurs territoriaux d'enseignement artistiques

Professeur hors classe

Professeur de classe normal

#### **Indemnité de suivi et d'orientation des élèves**

Décret n°93-55 du 15 janvier 1993

#### **Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires pour les professeurs chargés de direction**

Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002

Cadre d'emplois des Professeurs d'enseignement artistique -Hors RIFSEEP						
Part Grade Mensuelle		Part Fonction Mensuelle			Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux actuels
Professeur de classe normale	Professeur hors classe	Groupe	Emplois	Montant de la part fonction		
101,13 €	101,13 €	3	Niveau 3.2 Cadre expert		Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	101,13 €
		2	Niveau 3.1 Responsable de service			101,13 €
		1	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet			101,13 €

Cadre d'emplois des Assistants territoriaux d'enseignement artistique  
 Assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1° classe  
 Assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2° classe  
 Assistant territorial d'enseignement artistique

**Indemnité de suivi et d'orientation des élèves**  
 Décret n°93-55 du 15 janvier 1993

Cadre d'emplois des Assistants d'enseignement artistique – Hors RIFSEEP							
Part Grade Mensuelle			Part Fonction Mensuelle			Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Assistant d'enseignement artistique	Assistant d'enseignement artistique principal 2° classe	Assistant d'enseignement artistique principal de 1° classe	Groupe	Emplois	Montant de la part fonction	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	
101,13 €	101,13 €	101,13 €	2	RIF 1° niveau			
			1	RIF 2° niveau		101,13 €	

☛ Sous filière du patrimoine et des bibliothèques

Cadre d'emplois des Conservateurs territoriaux du patrimoine

Conservateur en chef

Conservateur

**R.I.F.S.E.E.P**

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'État

Cadre d'emplois des Conservateurs du Patrimoine						
IFSE Part Grade Mensuelle		IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Conservateur	Conservateur en chef	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
682,60 €	752,54 €	5	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	2 870,83 €
		4	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		2 870,83 €
		3	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		2 870,83 €
		2	Niveau 2.1 Responsable de pôle d'activité Responsable appui et développement	200,00 €		3 357,50 €
		1	Niveau 2.0 Directeur Manager Directeur d'établissement Culturel Directeur Expert	320,00 €		3 357,50 €
		2	Niveau 1.1 Directeur de département	1 115,00 €		3 910,00 €
		1	Niveau 1.0 DGA – DGS	Montants individuels		3 910,00 €

Cadre d'emplois des Conservateurs territoriaux de bibliothèques

Conservateur en chef

Conservateur

**R.I.F.S.E.E.P**

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'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Cadre d'emplois des Conservateurs des Bibliothèques						
IFSE Part Grade Mensuelle		IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Conservateur	Conservateur en chef	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
682,60 €	752,54 €	5	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	2 479,17 €
		4	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		2 479,17 €
		3	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		2 479,17 €
		2	Niveau 2.1 Responsable de pôle d'activité Responsable appui et développement	200,00 €		2 620,83 €
		1	Niveau 2.0 Directeur Manager Directeur d'établissement Culturel Directeur Expert	320,00 €		2 620,83 €
		2	Niveau 1.1 Directeur de département	1 115,00 €		2 833,33 €
		1	Niveau 1.0 DGA – DGS	Montants individuels		2 833,33 €



Cadre d'emplois des Attachés territoriaux de conservation du patrimoine

Attaché principal de conservation

Attaché de conservation

**R.I.F.S.E.E.P**

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'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Cadre d'emplois des Attachés territoriaux de conservation du Patrimoine						
IFSE Part Grade Mensuelle		IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Attaché de conservation du patrimoine	Attaché principal de conservation du patrimoine	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
526,16 €	682,60 €	5	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	2 266,67 €
						2 266,67 €
		4	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		2 266,67 €
						2 266,67 €
		3	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		2 266,67 €
						2 266,67 €
		2	Niveau 2.1 Responsable de pôle d'activité Responsable appui et développement	200,00 €		2 479,17 €
						2 479,17 €
		1	Niveau 2.0 Directeur Manager Directeur d'établissement Culturel Directeur Expert	320,00 €		2 479,17 €
						2 479,17 €

## Cadre d'emplois des Bibliothécaires territoriaux

Bibliothécaire principal

Bibliothécaire

### R.I.F.S.E.E.P

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'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Cadre d'emplois des Bibliothécaires Territoriaux						
IFSE Part Grade Mensuelle		IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Bibliothécaire	Bibliothécaire principal	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
526,16 €	682,60 €	5	Niveau 3.2 Cadre expert	50,00 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	2 266,67 €
		4	Niveau 3.1 Responsable de service	95,00 €		2 266,67 €
		3	Niveau 3.0 Responsable de service Responsable de processus transversaux Responsable de territoire Chargé de quartier Responsable d'établissement Cadre métier Responsable de service expert Développeur de projet	160,00 €		2 266,67 €
		2	Niveau 2.1 Responsable de pôle d'activité Responsable appui et développement	200,00 €		2 479,17 €
		1	Niveau 2.0 Directeur Manager Directeur d'établissement Culturel Directeur Expert	320,00 €		2 479,17 €

## Cadre d'emplois des Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Assistant de conservation principal de 1° classe

Assistant de conservation principal de 2° classe

Assistant de conservation

### R.I.F.S.E.E.P

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'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Cadre d'emplois des Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Assistant de conservation	Assistant de conservation principal 2° classe	Assistant de conservation principal de 1° classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
324,16 €	348,81 €	376,65 €	2	RIF 1° niveau	75,90 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	1 246,67 €
			1	RIF 2° niveau	126,50 €		1 393,33 €

Cadre d'emplois des Adjoints territoriaux du patrimoine

Adjoint du patrimoine principal de 1° classe

Adjoint du patrimoine principal de 2° classe

Adjoint du patrimoine

**R.I.F.S.E.E.P**

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'État

Cadre d'emplois des Adjoints du patrimoine							
IFSE Part Grade Mensuelle			IFSE Part Responsabilité Mensuelle			IFSE Part Complémentaire	Plafonds mensuels maximaux
Adjoint	Adjoint principal 2° classe	Adjoint principal 1° classe	Groupe	Emplois	Montant de la part responsabilité		
138,39 €	138,39 €	138,39 €	6	RIE niveau 1	50,60 €	Montant variable au regard des primes mentionnées à l'annexe 6.3 de décembre 2017	900,00 €
			5	RIE niveau 2	97,16 €		900,00 €
			4	RIE niveau 3	111,32 €		945,00 €
			3	RIE niveau 3 hétérogène	118,71 €		945,00 €
					136,82 €		
			140,84 €	945,00 €			
2	RIE niveau 4	156,87 €	945,00 €				
1	RIE niveau 4 hétérogène	165,99 €	945,00 €				

## **ANNEXE N°6.2 : PRIMES ET INDEMNITÉS CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP (HORS RIFSEEP)**

### **1. Les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP par nature**

- les primes d'intéressement collectif,
- les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat),
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- l'indemnisation des activités de formation et de recrutement (jury de concours) exercées à titre accessoire
- les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (ex : prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire).
- l'indemnité de cherté de vie

### **2. les primes et indemnités qui sont expressément cumulables avec le RIFSEEP**

- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction  
*cf. décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés tel que*  
  
✓ Directeur des établissements publics : communautés urbaines, communautés d'agglomération nouvelle et communautés d'agglomération.  
Taux maximum : 15 % du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris).
- les indemnités compensant le travail de nuit, de dimanche ou de jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail, telles que listées ci dessous :

Libellé	Montant 01/01/2018	Bénéficiaires	Modalités / Conditions	Délibération référence
Indemnités horaires pour travaux supplémentaires	Montant variable	Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées, dès lors qu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, aux fonctionnaires de catégorie C et aux fonctionnaires de catégorie B.	Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002	Délibération VDN 04/12/2009 Délibération NM 15/06/2009
Indemnité horaire pour travail normal de nuit	Taux : 0,17 € brut par heure. Ce montant subit une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni, soit : 0,80 € brut par heure (0,90 € brut par heure pour la sous-filière médico-sociale).	Titulaires, stagiaires et contractuels	Décrets 76-208, 61-467, 98-1057, 88-1084	NM n°46 du 17/10/2016 VDN n°29 du 07/10/2016 CCAS n°6 du 03/11/2016
Indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement	Montant variable	Cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique titulaires, stagiaires et contractuels	Effectuer un service excédant les maxima de service hebdomadaire fixés par les statuts particuliers. Décret n° 50-1253 du 06 octobre 1950	
Indemnité d'astreinte	Montant variable	Titulaires, stagiaires et contractuels	Décret n° 2001-623 ; décret n° 2005-542 ; décret n° 2002-147 ; arrêté du 3 novembre 2015 ; décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 ; arrêté du 14 avril 2015	NM n°213 du 16/12/2016 VDN n°37 du 09/12/2016 CCAS n°5 du 14/12/2016
Indemnité d'intervention (astreinte)	Montant variable	Titulaires, stagiaires et contractuels	Décret n° 2001-623 ; décret n° 2005-542 ; décret n° 2002-147 ; arrêté du 3 novembre 2015 ; décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 ; arrêté du 14 avril 2015	NM n°213 du 16/12/2016 VDN n°37 du 09/12/2016 CCAS n°5 du 14/12/2016
Indemnité de permanence	Montant variable	Titulaires, stagiaires et contractuels	Décret n° 2001-623 ; décret n° 2005-542 ; décret n° 2002-147 ; arrêté du 3 novembre 2015 ; décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 ; arrêté du 14 avril 2015	NM n°213 du 16/12/2016 VDN n°37 du 09/12/2016 CCAS n°5 du 14/12/2016
Indemnité de panier	1,97€ brut par nuit	CCAS uniquement Titulaires, stagiaires et contractuels	Accomplir ses fonctions entre 21 heures et 6 heures pendant au moins 6 heures consécutives. Décret 73-979	
Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale	47,85 € brut au 01/02/2017 pour 8 heures de travail effectif (soit 5,98€/h)	Titulaires, stagiaires et contractuels appartenant aux cadres d'emplois : cadres de santé paramédicaux; sages-femmes; infirmiers en soins généraux; infirmiers; puéricultrices ;techniciens paramédicaux; auxiliaires de puériculture; auxiliaires de soins; agents sociaux	Décret n° 92-7 ; l'arrêté du 16 novembre 2004; décret n° 2008-797 du 20 août 2008 et de l'arrêté du 20 août 2008	CCAS 20/12/2017
Indemnité pour travail dominical régulier	962,44 € brut pour 10 dimanches ; du 11e au 18e dimanche 45,90 € brut /dimanche ; à partir du 19e dimanche 52,46 € brut /dimanche	Titulaires, stagiaires et contractuels relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.	Assurer au moins dix dimanches par année civile de travail dominical. Indemnité instaurée en juin 2017 : les dimanches réalisés à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2017 sont comptabilisés pour le calcul du bénéfice de cette indemnité en 2017. Décret n° 91-875; décret n° 2002-857	VDN n° 37 du 30/06/2017 NM n°36 du 26/06/2017
Indemnité pour service de jour férié	96,30 € brut par jour férié travaillé	Titulaires, stagiaires et contractuels relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.	Assurer un service un jour férié dans le cadre des obligations normales de service. Sont considérés comme des jours fériés les dimanches de Pâques et de Pentecôte ainsi que tous les jours fériés, y compris lorsqu'ils coïncident avec un dimanche. Indemnité non cumulable avec toute autre indemnisation et notamment l'indemnité pour travail dominical régulier Décret n°2002-856 du 03 mai 2002	
Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés	0,74€ / heure	Titulaires, stagiaires et contractuels	Effectuer un service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail. Arrêté ministériel du 19 août 1975 ; arrêté ministériel du 31 décembre 1992	VDN n° 37 du 30/06/2017 NM n°36 du 26/06/2017 CCAS 20/12/2017

**ANNEXE N°6.3 : AUTRES INDEMNITÉS RÉGLEMENTAIRES OU PRIMES SPÉCIFIQUES LOCALES  
INTÉGRÉES DANS L'ENVELOPPE INDEMNITAIRE PRÉVUE EN ANNEXE 1**

Collectivité concernée	Intitulé prime	Montant 01/01/2018	Indexation sur la valeur du point d'indice	Bénéficiaires	Modalités / Conditions	Délibération référence
VDN / CCAS / NM	RIC – Indemnité de maintien de rémunération	Montant variable		Agents titulaires, stagiaires et contractuels	Indemnité attribuée pour compenser la perte d'éléments fixes de rémunération indépendante du choix ou de la volonté de l'agent (comme un changement de poste suite à une inaptitude à son ancien emploi...).	Délibération VDN 26/06/2009-15/12/2014 Délibération CCAS 29/06/2009(p15) 17/12/2014 Délibération NM 15/06/2009-19/12/2014
VDN / CCAS / NM	RIC – Indemnité différentielle de cadre d'emplois	Montant variable		Agents titulaires de catégorie B ou C	Lorsqu'un poste ayant vocation à être pourvu par un cadre d'emplois, est occupé par un agent appartenant à un cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur, ce dernier bénéficie, dans la limite des textes, de l'indemnité différentielle de cadre d'emplois correspondant au premier échelon du premier grade du cadre d'emplois défini pour le poste, et ce, en complément du titre I de la présente délibération.	Délibération VDN 26/06/2009, 04/12/2009 et 01/04/2011 Délibération NM 15/06/2009 et 11/04/2011 Délibération CCAS 29/06/2009 (p 15)
VDN / CCAS / NM	RIC – Indemnité de mission ponctuelle	Montant variable : 25 à 50% du RI grade		Agents titulaires et contractuels	Sur décision de l'autorité territoriale, les agents assurant transitoirement le remplacement d'un collègue ou des missions ponctuelles supplémentaires, hors de leur champ de responsabilité permanent, pourront bénéficier d'une majoration de leur indemnité de grade pour une durée en relation avec la mission qui ne peut être inférieure à un mois et qui prévoit nécessairement d'une date de fin. Cette indemnité sera suspendue pour toute absence maladie supérieure à 1 mois.	Délibération VDN 26/06/2009 Délibération NM 15/06/2009 Délibération CCAS 29/06/2009
NM	RIC – Prime de certification	29,50€ bruts mensuels	X	Agents titulaires, stagiaires ou contractuels	Prime visant à valoriser et prendre en compte l'amélioration continue des processus de travail et des	Délibération NM 06/07/2012 et ultérieures

Collectivité concernée	Intitulé prime	Montant 01/01/2018	Indexation sur la valeur du point d'indice	Bénéficiaires	Modalités / Conditions	Délibération référence
				travaillant au sein du périmètre de certification ISO d'un service et/ou d'une direction	résultats obtenus liés à l'obtention puis à la pérennité de la certification normes ISO, Montant mensuel versé suivant les mêmes modalités que le régime indemnitaire fonction (titre 2).	
NM	RIC – Prime intermédiaire de certification	14,75€ bruts mensuels (correspondant à 50% du montant mensuel de la prime de certification ci-dessus)	X	Agents titulaires, stagiaires ou contractuels dont les emplois sont identifiés « agent d'exploitation de la voirie publique »	Prime visant à prendre en compte l'amélioration continue des processus de travail et des résultats obtenus liés à la réflexion de l'obtention puis à la pérennité de la certification normes ISO, Montant mensuel versé suivant les mêmes modalités que le régime indemnitaire fonction (titre 2).	Délibération NM 13/12/2019 Délibération VdN 6/12/2019 Délibération CCAS 11/12/2019
VDN / CCAS / NM	RIC – Encadrement stagiaire / agent rebondir	43,02€ bruts mensuels	X	Agents titulaires ou contractuels permanents (y compris agents de la FPE mis à disposition)	La prise en charge par un agent volontaire de l'accompagnement d'un stagiaire sera indemnisée dans trois situations : - lorsqu'une gratification est attribuée au stagiaire, - lorsque le stage s'inscrit dans le cadre d'un partenariat formalisé avec un organisme de formation ou une école identifiée, ou dans le cadre du partenariat diversité et mixité, - lorsque le stage s'inscrit dans le cadre d'enjeux de recrutement identifiés et ciblés. Le montant de l'indemnité n'est pas proratisé, quel que soit le temps de présence du stagiaire mais est conditionné à la présence effective du tuteur et du stagiaire. Le maître de stage, qui encadre plusieurs stagiaires ou est tuteur en même temps, ne peut pas bénéficier de	Délibération CCAS 10/12/2009 (page 3) Délibération NM 09/12/2011(page 6 ) Délibération VN du 12/12/2011(page 8)



Collectivité concernée	Intitulé prime	Montant 01/01/2018	Indexation sur la valeur du point d'indice	Bénéficiaires	Modalités / Conditions	Délibération référence
					cumul d'indemnité de maître de stage/tuteur. Cette indemnité sera suspendue pour toute absence maladie supérieure à 1 mois.	
VDN / CCAS / NM	RIC – Tuteur emploi d'avenir	93,73€ bruts mensuels	X	Agents titulaires ou contractuels permanents (y compris agents de la FPE mis à disposition)	L'accompagnement d'un emploi d'avenir dans l'exercice de son emploi et de sa professionnalisation est pris en charge par un agent volontaire, appelé tuteur, qui sera indemnisé sur la durée de l'accompagnement effectué. Le montant de l'indemnité n'est pas proratisé, quel que soit le temps de présence du stagiaire mais est conditionné à la présence effective du tuteur et de l'emploi d'avenir. Le tuteur, qui réalise plusieurs tutorats ou encadre plusieurs stagiaires en même temps, ne peut pas bénéficier de cumul d'indemnité de maître de stage/tuteur. Cette indemnité sera suspendue pour toute absence maladie supérieure à 1 mois.	Délibération VDN du 05/04/2013 Délibération CCAS du 17/04/2013 Délibération NM du 19/04/2013
VDN / CCAS / NM	RIC – Accueillant TIG	43,02€ bruts mensuels	X	Agents titulaires ou contractuels permanents (y compris agents de la FPE mis à disposition)	La prise en charge par un agent volontaire de l'accompagnement d'un TIG ou RP sera indemnisée en fonction de la durée de l'accompagnement effectuée par l'accueillant. Du fait de la spécificité de la durée de ce type d'accueil qui peut être inférieure à un mois, il est proposé de procéder à un cumul annuel du temps d'accompagnement afin de déterminer la valeur, en équivalent mois, de l'indemnisation. Indemnité versée pour un forfait	Délibération NM DU 24/06/2013 Délibération VDN 28/06/2013 Délibération CCAS 26/06/2013

Collectivité concernée	Intitulé prime	Montant 01/01/2018	Indexation sur la valeur du point d'indice	Bénéficiaires	Modalités / Conditions	Délibération référence
					d'encadrement de 140 h. Pas d'indemnité en deçà.	
VDN / CCAS / NM	RIC – Indemnités formateur interne	40€ bruts par jour de formation 20€ bruts par demi-journée de formation		Agents stagiaires, titulaires et contractuels permanents	Une action de formation ouvrant droit à l'attribution de l'indemnité de formateur interne est un dispositif validé par la collectivité pour lequel un programme aura été préétabli afin d'atteindre des objectifs pédagogiques déterminés et dont la thématique de formation ne relève pas du champ d'expertise ou du cœur de métier de l'agent formateur . Afin de valoriser cet investissement, il est proposé de verser aux formateurs internes une indemnité par jour ou demi-journée de formation assurée. Cette indemnité sera plafonnée à 10 jours de formation par an.	Délibération NM du 16/02/2018 Délibération VDN 09/02/2018 Délibération CCAS 14/02/2018
VDN	RIC – Indemnité de suivi et d'orientation des élèves, part modulable	118,82€	X	Professeurs et assistants d'enseignement artistique	Liée à des tâches de coordination du suivi des élèves compte tenu de l'organisation de l'établissement (types d'activités artistiques, types d'enseignements à l'intérieur d'une discipline etc.). Cette indemnité est versée mensuellement à terme échu au prorata de la durée d'exercice des fonctions et sans tenir compte de la quotité de travail de l'agent. Cette indemnité sera suspendue dans les cas de maladie ordinaire et d'absences imputables au service dès lors que l'agent sera remplacé. Elle sera également suspendue dès lors que l'agent est placé en congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, de maternité, de paternité ou	Délibération VDN 26/06/2009 annexe 5

Collectivité concernée	Intitulé prime	Montant 01/01/2018	Indexation sur la valeur du point d'indice	Bénéficiaires	Modalités / Conditions	Délibération référence
					d'adoption..	
VDN / CCAS	RIC – Sujétions AM indemnités travaux dangereux	Selon la catégorie de travaux réalisés 0.15€ ; 0.31€ ou 1,03€ par demie journée		Cadre d'emplois des agents de maîtrise	Accomplir des travaux comportant les risques suivants : 1re catégorie : lésions organiques ou accidents corporels. 2e catégorie : intoxication ou contamination. 3e catégorie : travaux incommodes ou salissants.	Délibération VDN 26/06/2009 Délibération CCAS 29/06/2009
VDN / CCAS	RIC - Indemnité de zone de froid	4,31€	X	Agents de restauration du cadre d'emplois des agents de maîtrise (stagiaires, titulaires et non titulaires) effectuant des travaux en zone froide	Les agents du service municipal de restauration effectuant soit des travaux de manutention manuelle, soit de préparation et de production de repas, en zone de froid pour une part importante de leur activité pourront percevoir cette indemnité. A titre dérogatoire, l'ensemble des agents non titulaires pourra bénéficier de ce dispositif	Délibération VDN 26/06/2009 annexe 5
VDN / CCAS / NM	RIC – Indemnité de caisse et de régie	Montant variable : les taux sont fixés selon l'importance des fonds maniés.		Agents habilités à tenir une régie	Etre régulièrement chargé des fonctions de régisseur, titulaire ou intérimaire (ou de mandataire suppléant) d'avances ou de recettes ou des deux fonctions cumulées.	Délibération NM 22/07/2007 24/06/2013
VDN / CCAS	RIC – Indemnité mandataires suppléants	Montant variable : les taux sont fixés selon l'importance de la régie		Agents habilités à exercer des fonctions de régisseurs suppléants	Cette indemnité est exclusive du bénéfice de l'indemnité de régisseur définie par le décret n°92-681 du 20 juillet 1992. Cette indemnité est attribuée quel que soit le nombre de régies tenues. Elle est attribuée dans la limite de celle dont bénéficie le régisseur.	Délibération VDN 26/06/2009 annexe 5 Délibération CCAS 29/06/2009 annexe 5
NM	RIC – Indemnité	300,00 € versés		Agents réalisant l'ac-	Paiement sur présentation des justi-	

Collectivité concernée	Intitulé prime	Montant 01/01/2018	Indexation sur la valeur du point d'indice	Bénéficiaires	Modalités / Conditions	Délibération référence
	vêtements	au maximum 2 fois par an		cueil du siège de Nantes Métropole	ficatifs de paiement valant pour l'achat de vêtements, chaussures et prestation coiffeur.	
VDN / CCAS / NM	RIC – Sujétions conduite engins spéciaux	1 € par demi-journée de vacation (soit un montant maximum de 40 € par mois)		Agents de catégorie C amenés à conduire de manière régulière mais non quotidienne des engins spéciaux	Cette sujétion reconnaît l'utilisation ponctuelle ou régulière mais non quotidienne selon les besoins du service d'engins spéciaux autonomes ou autoportés sur l'espace public nécessitant la délivrance d'une habilitation et d'une autorisation de conduite spécifique. Elle concerne les engins suivants : véhicules poids-lourd avec engins autoportés (grue, nacelle, crapeau, porte caissons et porte caissons grue, balayeuse auto-portée conduite à droite), engins spécialisés (tractopelle, chargeur, pelleteuse sur roues, camion-pelle, tondeuse 5 éléments), tracteur faucheur. Le montant de cette sujétion s'élève à. Versée à la vacation de travail effective en cas d'intervention, avec un mois de décalage.	Délibération VDN 28/06/2013 Délibération NM 24/06/2013 Délibération CCAS 26/06/2013
VDN / CCAS / NM	RIC – Indemnité contrôle champignons	27,05€ bruts par jour effectif de contrôle		Agents habilités à effectuer le contrôle des champignons sur les marchés.	Le versement de cette indemnité est réalisé à la vacation effective.	Délibération VDN 23/06/2014 Délibération NM 15/12/2014 et 19/10/2015
VDN / CCAS / NM	RIC – Indemnité dimanche & jours fériés majorée	4,01 bruts par heure		Tous les agents de la collectivité (catégorie A, B ou C), fonctionnaires	Indemnité versée par heure de travail effective qu'il s'agisse d'un dimanche normal ou d'un jour férié, venant compléter l'indemnité	VDN n° 37 du 30/06/2017 NM n°36 du 26/07/2017

Collectivité concernée	Intitulé prime	Montant 01/01/2018	Indexation sur la valeur du point d'indice	Bénéficiaires	Modalités / Conditions	Délibération référence
				titulaires ou stagiaires et contractuels	réglementaire de dimanche et de jours fériés, prévue par les arrêtés du 19/08/1975 et du 31/12/1992. Non cumulable avec toute autre forme de rémunération ou de compensation de cette même période travaillée	CCAS décembre 2017
CCAS	RIC – Indemnité pour horaires discontinus week-end	21,13€ bruts par jours de week-end ou fériés travaillés en horaires discontinus		Agents du CCAS travaillant en horaires discontinus et atypiques le week-end	Les cuisiniers des EHPAD, les agents sociaux et les auxiliaires de soins notamment travaillent certains weekends et jours fériés en horaires discontinus et atypiques. Indemnité versée par jour de weekend ou jour férié travaillé en horaires atypiques et discontinus (plus de 3 heures de coupure dans la journée) pour les agents concernés par ce type d'horaire.	CA du 28/04/2010
VDN	RIC – Indemnité classe découverte	21,13€ bruts par nuit		Cadre d'emplois des ATSEM	Les ATSEM sont amenés à participer aux séjours en classe de découverte. L'indemnité de classe découverte, par nuitée accomplie lors des séjours est versée aux ATSEM concernés.	Délibération VDN 13/10/2006
CCAS	RIC – Majoration 16e week-end	Montant variable	X ( indirectement puisque lié à l'indice détenu	Agents travaillant plus de 16 jours de week-ends	A compter du 16° weekend travaillé (samedi et/ou dimanche) versement d'une indemnité permettant de majorer les heures travaillées. L'indemnité est calculée en majorant au montant de l'heure supplémentaire les heures travaillées	Annexe 2 délibération CCAS du 27 septembre 2001
NM	RIC – Sujétion dimanche CRAIOL	180,00€ bruts par mois		Agents du CRAIOL	Valorisation du travail du dimanche et jours fériés par l'octroi d'un forfait de sujétions particulières ayant pour finalité la prise en compte du travail répétitif de dimanche et jours fériés. Cette indemnité sera suspendue	Délibération NM du 18/10/2010

Collectivité concernée	Intitulé prime	Montant 01/01/2018	Indexation sur la valeur du point d'indice	Bénéficiaires	Modalités / Conditions	Délibération référence
					pour toute absence maladie supérieure à 1 mois.	
VDN	RIC – Remplacement restauration	Montant variable	X ( indirectement puisque lié à l'indice détenu)	Cadre d'emplois des adjoints techniques	Indemnité versée à l'heure aux adjoints techniques remplaçant temporairement un responsable de site de restauration au tarif de l'heure supplémentaire.	Délibération VDN 26/06/2009 - Annexe 5

**ANNEXE 6.4 : Evolution des montants de régime indemnitaire par niveau de fonctionnalité**

		Situation au 01/05/2020							situation cible définie au 1er janvier 2018 (et atteinte le 1/08/2020 à l'exception des PEA)							
		Groupe 6	Groupe 5	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1*		Groupe 6	Groupe 5	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1*		
		3.2	3.1	3.0	2.1	2.0	1.1		3.2	3.1	3.0	2.1	2.0	1.1		
ADMINISTRATIVE	Attaché	RI grade	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €			526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €
		Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €		50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €	
		<b>TOTAL</b>	<b>571,99 €</b>	<b>613,24 €</b>	<b>672,83 €</b>	<b>709,49 €</b>	<b>819,49 €</b>	<b>1 641,16 €</b>		<b>571,99 €</b>	<b>613,24 €</b>	<b>672,83 €</b>	<b>709,49 €</b>	<b>819,49 €</b>	<b>1 641,16 €</b>	
	Attaché principal	RI grade	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €			682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €
		Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €		50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €	
		<b>TOTAL</b>	<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>	<b>1 797,60 €</b>		<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>	<b>1 797,60 €</b>	
	Directeur territorial	RI grade	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €			752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €
		Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €		50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €	
		<b>TOTAL</b>	<b>798,37 €</b>	<b>839,62 €</b>	<b>899,21 €</b>	<b>935,87 €</b>	<b>1 045,87 €</b>	<b>1 867,54 €</b>		<b>798,37 €</b>	<b>839,62 €</b>	<b>899,21 €</b>	<b>935,87 €</b>	<b>1 045,87 €</b>	<b>1 867,54 €</b>	
	Attaché Hors Classe	RI grade	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €			1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €
		Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €		50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €	
		<b>TOTAL</b>	<b>1 095,83 €</b>	<b>1 137,08 €</b>	<b>1 196,67 €</b>	<b>1 233,33 €</b>	<b>1 343,33 €</b>	<b>2 165,00 €</b>		<b>1 095,83 €</b>	<b>1 137,08 €</b>	<b>1 196,67 €</b>	<b>1 233,33 €</b>	<b>1 343,33 €</b>	<b>2 165,00 €</b>	
					<b>Groupe 5</b>	<b>Groupe 4</b>	<b>Groupe 3</b>	<b>Groupe 2*</b>	<b>Groupe 1*</b>			<b>Groupe 5</b>	<b>Groupe 4</b>	<b>Groupe 3</b>	<b>Groupe 2*</b>	<b>Groupe 1*</b>
					<b>3.0</b>	<b>2.1</b>	<b>2.0</b>	<b>1.1</b>	<b>1.0</b>			<b>3.0</b>	<b>2.1</b>	<b>2.0</b>	<b>1.1</b>	<b>1.0</b>
	Administrateur	RI grade			1 150,00 €	1 150,00 €	1 150,00 €	1 150,00 €				1 150,00 €	1 150,00 €	1 150,00 €	1 150,00 €	
		Responsabilité / Fonction			160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €				160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €	
<b>TOTAL</b>				<b>1 296,67 €</b>	<b>1 333,33 €</b>	<b>1 443,33 €</b>	<b>2 265,00 €</b>				<b>1 296,67 €</b>	<b>1 333,33 €</b>	<b>1 443,33 €</b>	<b>2 265,00 €</b>		
Administrateur Hors Classe	RI grade				1 460,00 €	1 460,00 €	1 460,00 €				1 460,00 €	1 460,00 €	1 460,00 €	1 460,00 €		
	Responsabilité / Fonction				200,00 €	320,00 €	1 115,00 €				200,00 €	320,00 €	1 115,00 €			
	<b>TOTAL</b>				<b>1 643,33 €</b>	<b>1 753,33 €</b>	<b>2 575,00 €</b>				<b>1 643,33 €</b>	<b>1 753,33 €</b>	<b>2 575,00 €</b>			
Administrateur Général	RI grade			Emploi fonctionnel							Emploi fonctionnel					
	Responsabilité / Fonction			Emploi fonctionnel							Emploi fonctionnel					
	<b>TOTAL</b>															
TECHNIQUE	Ingénieur	RI grade	774,29 €	774,29 €	774,29 €	774,29 €	774,29 €	774,29 €			774,29 €	774,29 €	774,29 €	774,29 €	774,29 €	774,29 €
		Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 023,00 €		50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €	
		<b>TOTAL</b>	<b>820,12 €</b>	<b>861,37 €</b>	<b>920,96 €</b>	<b>957,62 €</b>	<b>1 067,62 €</b>	<b>1 797,29 €</b>		<b>820,12 €</b>	<b>861,37 €</b>	<b>920,96 €</b>	<b>957,62 €</b>	<b>1 067,62 €</b>	<b>1 889,29 €</b>	
	Ingénieur principal	RI grade	1 035,00 €	1 035,00 €	1 035,00 €	1 035,00 €	1 035,00 €	1 035,00 €			1 035,00 €	1 035,00 €	1 035,00 €	1 035,00 €	1 035,00 €	1 035,00 €
		Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 023,00 €		50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €	
		<b>TOTAL</b>	<b>1 080,83 €</b>	<b>1 122,08 €</b>	<b>1 181,67 €</b>	<b>1 218,33 €</b>	<b>1 328,33 €</b>	<b>2 058,00 €</b>		<b>1 080,83 €</b>	<b>1 122,08 €</b>	<b>1 181,67 €</b>	<b>1 218,33 €</b>	<b>1 328,33 €</b>	<b>2 150,00 €</b>	
	Ingénieur Hors Classe	RI grade			1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €				1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	
		Responsabilité / Fonction			160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 023,00 €				160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €	
		<b>TOTAL</b>			<b>1 196,67 €</b>	<b>1 233,33 €</b>	<b>1 343,33 €</b>	<b>2 073,00 €</b>				<b>1 196,67 €</b>	<b>1 233,33 €</b>	<b>1 343,33 €</b>	<b>2 165,00 €</b>	
					<b>Groupe 5</b>	<b>Groupe 4</b>	<b>Groupe 3</b>	<b>Groupe 2*</b>	<b>Groupe 1</b>			<b>Groupe 5</b>	<b>Groupe 4</b>	<b>Groupe 3</b>	<b>Groupe 2*</b>	<b>Groupe 1</b>
					<b>3.0</b>	<b>2.1</b>	<b>2.0</b>	<b>1.1</b>	<b>1.0</b>			<b>3.0</b>	<b>2.1</b>	<b>2.0</b>	<b>1.1</b>	<b>1.0*</b>
	Ingénieur en Chef	RI grade			1 150,00 €	1 150,00 €	1 150,00 €	1 150,00 €				1 150,00 €	1 150,00 €	1 150,00 €	1 150,00 €	
		Responsabilité / Fonction			160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €				160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €	
		<b>TOTAL</b>			<b>1 296,67 €</b>	<b>1 333,33 €</b>	<b>1 443,33 €</b>	<b>2 265,00 €</b>				<b>1 296,67 €</b>	<b>1 333,33 €</b>	<b>1 443,33 €</b>	<b>2 265,00 €</b>	
	Ingénieur en Chef Hors Classe + Classe Exptl	RI grade			1 460,00 €	1 460,00 €	1 460,00 €	1 460,00 €				1 460,00 €	1 460,00 €	1 460,00 €	1 460,00 €	
		Responsabilité / Fonction			160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €				160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €	
<b>TOTAL</b>				<b>1 606,67 €</b>	<b>1 643,33 €</b>	<b>1 753,33 €</b>	<b>2 575,00 €</b>				<b>1 606,67 €</b>	<b>1 643,33 €</b>	<b>1 753,33 €</b>	<b>2 575,00 €</b>		
Ingénieur Général	RI grade			Emploi fonctionnel							Emploi fonctionnel					
	Responsabilité / Fonction			Emploi fonctionnel							Emploi fonctionnel					
	<b>TOTAL</b>															

		Groupe 7	Groupe 6	Groupe 5	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2*	Groupe 1*	Groupe 7	Groupe 6	Groupe 5	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2*	Groupe 1*		
		3.2	3.1	3.0	2.1	2.0	1.1	1.0	3.2	3.1	3.0	2.1	2.0	1.1	1.0		
Conservateur du patrimoine (dont 3 conservateurs Etat)	RI grade	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	emploi fonctionnel	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	emploi fonctionnel	
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €		50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €			
	<b>TOTAL</b>	<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>	<b>1 704,68 €</b>		<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>	<b>1 704,68 €</b>			
Conservateur en chef du patrimoine	RI grade	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	emploi fonctionnel	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	emploi fonctionnel	
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €		50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €			
	<b>TOTAL</b>	<b>798,37 €</b>	<b>839,62 €</b>	<b>899,21 €</b>	<b>935,87 €</b>	<b>1 045,87 €</b>	<b>1 774,62 €</b>		<b>798,37 €</b>	<b>839,62 €</b>	<b>899,21 €</b>	<b>935,87 €</b>	<b>1 045,87 €</b>	<b>1 774,62 €</b>			
Conservateur des bibliothèques	RI grade	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	emploi fonctionnel	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	emploi fonctionnel	
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €		50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €			
	<b>TOTAL</b>	<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>	<b>1 704,68 €</b>		<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>	<b>1 704,68 €</b>			
Conservateur en chef des bibliothèques	RI grade	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	emploi fonctionnel	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	emploi fonctionnel	
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €		50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €			
	<b>TOTAL</b>	<b>798,37 €</b>	<b>839,62 €</b>	<b>899,21 €</b>	<b>935,87 €</b>	<b>1 045,87 €</b>	<b>1 774,62 €</b>		<b>798,37 €</b>	<b>839,62 €</b>	<b>899,21 €</b>	<b>935,87 €</b>	<b>1 045,87 €</b>	<b>1 774,62 €</b>			
		Groupe 6	Groupe 5	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1*			Groupe 6	Groupe 5	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1*		
		3.2	3.1	3.0	2.1	2.0	1.1			3.2	3.1	3.0	2.1	2.0	1.1		
Attaché de conservation	RI grade	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €			526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €		
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €			50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>571,99 €</b>	<b>613,24 €</b>	<b>672,83 €</b>	<b>709,49 €</b>	<b>819,49 €</b>	<b>1 641,16 €</b>			<b>571,99 €</b>	<b>613,24 €</b>	<b>672,83 €</b>	<b>709,49 €</b>	<b>819,49 €</b>	<b>1 641,16 €</b>		
Attaché Principal de Conservation	RI grade	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €			682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €		
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €			50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>	<b>1 797,60 €</b>			<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>	<b>1 797,60 €</b>		
		3.2	3.1	3.0	2.1	2.0	1.1			Groupe 6	Groupe 5	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1*		
Bibliothécaire	RI grade	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €			526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €		
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €			50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>571,99 €</b>	<b>613,24 €</b>	<b>672,83 €</b>	<b>709,49 €</b>	<b>819,49 €</b>	<b>1 641,16 €</b>			<b>571,99 €</b>	<b>613,24 €</b>	<b>672,83 €</b>	<b>709,49 €</b>	<b>819,49 €</b>	<b>1 641,16 €</b>		
Bibliothécaire Principal	RI grade	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €			682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €		
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €			50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €	1 115,00 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>	<b>1 797,60 €</b>			<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>	<b>1 797,60 €</b>		
		3.2	3.1	3.0	2.1	2.0			Groupe 5	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1				
Directeur d'enseignement artistique 2ème Catégorie	RI grade	333,72 €	333,72 €	333,72 €	333,72 €	333,72 €			682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €				
	Responsabilité / Fonction		63,88 €	63,88 €	127,26 €	127,26 €			50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>333,72 €</b>	<b>397,60 €</b>	<b>397,60 €</b>	<b>460,98 €</b>	<b>460,98 €</b>			<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>				
Directeur d'enseignement artistique 1ère Catégorie	RI grade	333,72 €	333,72 €	333,72 €	333,72 €	333,72 €					1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €				
	Responsabilité / Fonction		63,88 €	63,88 €	127,26 €	127,26 €					160,00 €	200,00 €	320,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>333,72 €</b>	<b>397,60 €</b>	<b>397,60 €</b>	<b>460,98 €</b>	<b>460,98 €</b>					<b>1 196,67 €</b>	<b>1 233,33 €</b>	<b>1 343,33 €</b>				
		Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1					Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1						
		3.2	3.1	3.0					3.2	3.1	3.0						
Professeur d'enseignement artistique Classe Normale	RI grade	101,13 €	101,13 €	101,13 €					130,76 €	130,76 €	130,76 €						
	Responsabilité / Fonction								50,00 €	95,00 €	160,00 €						
	<b>TOTAL</b>	<b>101,13 €</b>	<b>101,13 €</b>	<b>101,13 €</b>					<b>176,59 €</b>	<b>217,84 €</b>	<b>277,43 €</b>						
Professeur d'enseignement artistique Hors Classe	RI grade	101,13 €	101,13 €	101,13 €					130,76 €	130,76 €	130,76 €						
	Responsabilité / Fonction								50,00 €	95,00 €	160,00 €						
	<b>TOTAL</b>	<b>101,13 €</b>	<b>101,13 €</b>	<b>101,13 €</b>					<b>176,59 €</b>	<b>217,84 €</b>	<b>277,43 €</b>						

SOUS RESERVE DES NOUVEAUX BUTOIRS RIFSEEP



		Groupe 5	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1			Groupe 5	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1		
		3.2	3.1	3.0	2.1	2.0			3.2	3.1	3.0	2.1	2.0		
Médecin de 2ème classe	Ri grade	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €			682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €		
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €			50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>			<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>		
Médecin de 1ère classe	Ri grade	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €			752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €	752,54 €		
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €			50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>798,37 €</b>	<b>839,62 €</b>	<b>899,21 €</b>	<b>935,87 €</b>	<b>1 045,87 €</b>			<b>798,37 €</b>	<b>839,62 €</b>	<b>899,21 €</b>	<b>935,87 €</b>	<b>1 045,87 €</b>		
Médecin hors classe	Ri grade	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €			1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €		
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €			50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>1 095,83 €</b>	<b>1 137,08 €</b>	<b>1 196,67 €</b>	<b>1 233,33 €</b>	<b>1 343,33 €</b>			<b>1 095,83 €</b>	<b>1 137,08 €</b>	<b>1 196,67 €</b>	<b>1 233,33 €</b>	<b>1 343,33 €</b>		
<b>MEDICO - SOCIALE</b>															
		Groupe 5	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1			Groupe 5	Groupe 4	Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1		
		3.2	3.1	3.0	2.1	2.0			3.2	3.1	3.0	2.1	2.0		
Psychologue de classe normale	Ri grade	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €			526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €	526,16 €		
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	65,00 €	65,00 €	65,00 €	65,00 €			50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>571,99 €</b>	<b>585,74 €</b>	<b>585,74 €</b>	<b>585,74 €</b>	<b>585,74 €</b>			<b>571,99 €</b>	<b>613,24 €</b>	<b>672,83 €</b>	<b>709,49 €</b>	<b>819,49 €</b>		
Psychologue hors classe	Ri grade	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €			682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €	682,60 €		
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	65,00 €	65,00 €	65,00 €	65,00 €			50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>728,43 €</b>	<b>742,18 €</b>	<b>742,18 €</b>	<b>742,18 €</b>	<b>742,18 €</b>			<b>728,43 €</b>	<b>769,68 €</b>	<b>829,27 €</b>	<b>865,93 €</b>	<b>975,93 €</b>		
		Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1					Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1				
		3.2	3.1	3.0					3.2	3.1	3.0				
Conseiller Socio-éducatif	Ri grade	486,16 €	486,16 €	486,16 €					486,16 €	486,16 €	486,16 €				
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €					50,00 €	95,00 €	160,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>531,99 €</b>	<b>573,24 €</b>	<b>632,83 €</b>					<b>531,99 €</b>	<b>573,24 €</b>	<b>632,83 €</b>				
Conseiller supérieur Socio-éducatif	Ri grade	520,00 €	520,00 €	520,00 €					520,00 €	520,00 €	520,00 €				
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €					50,00 €	95,00 €	160,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>565,83 €</b>	<b>607,08 €</b>	<b>666,67 €</b>					<b>565,83 €</b>	<b>607,08 €</b>	<b>666,67 €</b>				
Conseiller Socio-éducatif hors classe*	Ri grade	642,60 €	642,60 €	642,60 €					642,60 €	642,60 €	642,60 €				
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €					50,00 €	95,00 €	160,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>688,43 €</b>	<b>729,68 €</b>	<b>789,27 €</b>					<b>688,43 €</b>	<b>729,68 €</b>	<b>789,27 €</b>				
		Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1					Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1				
		3.2	3.1	3.0					3.2	3.1	3.0				
Cadre de santé paramédicaux de 2ème classe	Ri grade	486,16 €	486,16 €	486,16 €					486,16 €	486,16 €	486,16 €				
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	115,00 €					50,00 €	95,00 €	160,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>531,99 €</b>	<b>573,24 €</b>	<b>591,58 €</b>					<b>531,99 €</b>	<b>573,24 €</b>	<b>632,83 €</b>				
Cadre de santé paramédicaux de 1ère classe	Ri grade	520,00 €	520,00 €	520,00 €					520,00 €	520,00 €	520,00 €				
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	115,00 €					50,00 €	95,00 €	160,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>565,83 €</b>	<b>607,08 €</b>	<b>625,42 €</b>					<b>565,83 €</b>	<b>607,08 €</b>	<b>666,67 €</b>				
Cadre supérieur de santé paramédicaux	Ri grade	642,60 €	642,60 €	642,60 €					642,60 €	642,60 €	642,60 €				
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	115,00 €					50,00 €	95,00 €	160,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>688,43 €</b>	<b>729,68 €</b>	<b>748,02 €</b>					<b>688,43 €</b>	<b>729,68 €</b>	<b>789,27 €</b>				
		Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1					Groupe 3	Groupe 2	Groupe 1				
		3.2	3.1	3.0					3.2	3.1	3.0				
Infirmier en soins généraux Classe Normale	Ri grade	470,00 €	470,00 €	470,00 €					470,00 €	470,00 €	470,00 €				
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	75,00 €	100,00 €					50,00 €	95,00 €	160,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>520,00 €</b>	<b>545,00 €</b>	<b>570,00 €</b>					<b>515,83 €</b>	<b>557,08 €</b>	<b>616,67 €</b>				
Infirmier en soins généraux Classe Supérieure	Ri grade	490,00 €	490,00 €	490,00 €					490,00 €	490,00 €	490,00 €				
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	75,00 €	100,00 €					50,00 €	95,00 €	160,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>540,00 €</b>	<b>565,00 €</b>	<b>590,00 €</b>					<b>535,83 €</b>	<b>577,08 €</b>	<b>636,67 €</b>				
Infirmier en soins généraux Hors Classe	Ri grade	510,00 €	510,00 €	510,00 €					510,00 €	510,00 €	510,00 €				
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	75,00 €	100,00 €					50,00 €	95,00 €	160,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>560,00 €</b>	<b>585,00 €</b>	<b>610,00 €</b>					<b>555,83 €</b>	<b>597,08 €</b>	<b>656,67 €</b>				

MEDICO- SOCIALE	Puéricultrice Classe Normale	RI grade	470,00 €	470,00 €	470,00 €				470,00 €	470,00 €	470,00 €				
		Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	150,00 €				50,00 €	95,00 €	160,00 €				
		<b>TOTAL</b>	<b>515,83 €</b>	<b>557,08 €</b>	<b>607,50 €</b>				<b>515,83 €</b>	<b>557,08 €</b>	<b>616,67 €</b>				
	Puéricultrice Classe Supérieure	RI grade	490,00 €	490,00 €	490,00 €				490,00 €	490,00 €	490,00 €				
		Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	150,00 €				50,00 €	95,00 €	160,00 €				
		<b>TOTAL</b>	<b>535,83 €</b>	<b>577,08 €</b>	<b>627,50 €</b>				<b>535,83 €</b>	<b>577,08 €</b>	<b>636,67 €</b>				
	Puéricultrice Hors Classe	RI grade	510,00 €	510,00 €	510,00 €				510,00 €	510,00 €	510,00 €				
		Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	150,00 €				50,00 €	95,00 €	160,00 €				
		<b>TOTAL</b>	<b>555,83 €</b>	<b>597,08 €</b>	<b>647,50 €</b>				<b>555,83 €</b>	<b>597,08 €</b>	<b>656,67 €</b>				
			<b>Groupe 3</b>	<b>Groupe 2</b>	<b>Groupe 1</b>				<b>Groupe 3</b>	<b>Groupe 2</b>	<b>Groupe 1</b>				
			<b>3.2</b>	<b>3.1</b>	<b>3.0</b>				<b>3.2</b>	<b>3.1</b>	<b>3.0</b>				
	Assistant socio-éducatif de seconde classe	RI grade	470,00 €	470,00 €	470,00 €				470,00 €	470,00 €	470,00 €				
		Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €				50,00 €	95,00 €	160,00 €				
		<b>TOTAL</b>	<b>515,83 €</b>	<b>557,08 €</b>	<b>616,67 €</b>				<b>515,83 €</b>	<b>557,08 €</b>	<b>616,67 €</b>				
	Assistant socio-éducatif de première classe	RI grade	490,00 €	490,00 €	490,00 €				490,00 €	490,00 €	490,00 €				
Responsabilité / Fonction		50,00 €	95,00 €	160,00 €				50,00 €	95,00 €	160,00 €					
<b>TOTAL</b>		<b>535,83 €</b>	<b>577,08 €</b>	<b>636,67 €</b>				<b>535,83 €</b>	<b>577,08 €</b>	<b>636,67 €</b>					
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	RI grade	510,00 €	510,00 €	510,00 €				510,00 €	510,00 €	510,00 €					
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €				50,00 €	95,00 €	160,00 €					
	<b>TOTAL</b>	<b>555,83 €</b>	<b>597,08 €</b>	<b>656,67 €</b>				<b>555,83 €</b>	<b>597,08 €</b>	<b>656,67 €</b>					
		<b>Groupe 3</b>	<b>Groupe 2</b>	<b>Groupe 1</b>				<b>Groupe 3</b>	<b>Groupe 2</b>	<b>Groupe 1</b>					
		<b>3.2</b>	<b>3.1</b>	<b>3.0</b>				<b>3.2</b>	<b>3.1</b>	<b>3.0</b>					
Educateur de jeunes enfants de seconde classe	RI grade	470,00 €	470,00 €	470,00 €				470,00 €	470,00 €	470,00 €					
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	95,00 €				50,00 €	95,00 €	160,00 €					
	<b>TOTAL</b>	<b>515,83 €</b>	<b>557,08 €</b>	<b>557,08 €</b>				<b>515,83 €</b>	<b>557,08 €</b>	<b>616,67 €</b>					
Educateur de jeunes enfants de première classe	RI grade	490,00 €	490,00 €	490,00 €				490,00 €	490,00 €	490,00 €					
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	95,00 €				50,00 €	95,00 €	160,00 €					
	<b>TOTAL</b>	<b>535,83 €</b>	<b>577,08 €</b>	<b>577,08 €</b>				<b>535,83 €</b>	<b>577,08 €</b>	<b>636,67 €</b>					
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	RI grade	510,00 €	510,00 €	510,00 €				510,00 €	510,00 €	510,00 €					
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	95,00 €				50,00 €	95,00 €	160,00 €					
	<b>TOTAL</b>	<b>555,83 €</b>	<b>597,08 €</b>	<b>597,08 €</b>				<b>555,83 €</b>	<b>597,08 €</b>	<b>656,67 €</b>					
		<b>Groupe 5</b>	<b>Groupe 4</b>	<b>Groupe 3</b>	<b>Groupe 2</b>	<b>Groupe 1</b>		<b>Groupe 5</b>	<b>Groupe 4</b>	<b>Groupe 3</b>	<b>Groupe 2</b>	<b>Groupe 1</b>			
		<b>3.2</b>	<b>3.1</b>	<b>3.0</b>	<b>2.1</b>	<b>2.0</b>		<b>3.2</b>	<b>3.1</b>	<b>3.0</b>	<b>2.1</b>	<b>2.0</b>			
Directeur de Police Municipale	RI grade	486,16 €	486,16 €	486,16 €	486,16 €	486,16 €		486,16 €	486,16 €	486,16 €	486,16 €	486,16 €			
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €		50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €			
	<b>TOTAL</b>	<b>531,99 €</b>	<b>573,24 €</b>	<b>632,83 €</b>	<b>669,49 €</b>	<b>779,49 €</b>		<b>531,99 €</b>	<b>573,24 €</b>	<b>632,83 €</b>	<b>669,49 €</b>	<b>779,49 €</b>			
Directeur Principal de Police Municipale	RI grade	642,60 €	642,60 €	642,60 €	642,60 €	642,60 €		642,60 €	642,60 €	642,60 €	642,60 €	642,60 €			
	Responsabilité / Fonction	50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €		50,00 €	95,00 €	160,00 €	200,00 €	320,00 €			
	<b>TOTAL</b>	<b>688,43 €</b>	<b>729,68 €</b>	<b>789,27 €</b>	<b>825,93 €</b>	<b>935,93 €</b>		<b>688,43 €</b>	<b>729,68 €</b>	<b>789,27 €</b>	<b>825,93 €</b>	<b>935,93 €</b>			
Filière non concernée par le RIFSEEP															

Les montants s'expriment en brut mensuel

\* Par exception, l'intégralité du RI est versé 12 mois sur 12 pour ces groupes

## ANNEXE 6.5 Référentiel indemnités emploi

Intitulé de l'emploi	niveau
Agent d'accueil et de surveillance	A
Agent d'entretien (et entretien des locaux, de locaux ménagers, multi-accueil)	A
Agent d'accueil et d'entretien d'équipements sportifs	A
Agent de logistique	A
Agent de maintenance	A
Agent de service / restauration (AER)	A
Agent de service restauration / entretien	A
Agent dispositif rebondir	A
Agent spécialisé établissement culturel (agent de maintenance générale - musée et BM)	A
Aide - magasinier	A
Aide infographiste	A
Aide-cuisinier	A
Chauffeur d'élus	A
Concierge (d'école, d'établissement culturel)	A
Gardien (de cimetière, d'installation sportive, de foyer logement)	A
Veilleur de nuit	A
Agent d'accueil	B
Agent d'accueil clientèle	B
Agent d'accueil et d'information	B
Agent d'accueil et de gestion administrative	B
Agent d'accueil et de secrétariat	B
Agent d'animation	B
Agent d'établissement sportif événementiel de 1 <sup>e</sup> catégorie	B
Agent de bibliothèque	B
Agent de maintenance des véhicules	B
Agent de maintenance et de vie sociale (jour) / agent de veille et de vie sociale (nuit)	B
Agent de maintenance voirie	B
Agent de nettoyage	B
Agent de nettoyage et de surveillance des parcs et jardins	B
Agent de portage de repas	B
Agent de relève et de contrôle	B
Agent de restauration Pierre Landais	B
Agent de sécurité incendie intrusion	B
Agent de service / restauration (ATR)	B
Agent de service personnes âgées	B
Agent de signalisation manifestation	B
Agent de signalisation peintre	B
Agent patrimoine voirie	B
Agent petite enfance	B
Agent spécialisé bâtiment	B
Agent spécialisé de logistique	B
Agent spécialisé de maintenance / polyvalent	B
Agent spécialisé édition	B
Agent spécialisé établissement culturel (agent technique de spectacle - son et lumière, relieur, doreur, taxidermiste, électricien, menuisier, phot)	B
Agent spécialisé logistique (agent logistique courrier, agent logistique spécialisé, régie son et image, livreur monteur)	B
Agent/assistant de gestion administrative	B
Agent technique de Musée	B
ATSEM	B
Automaticien d'exploitation	B
Chargé d'accueil	B
Chargé d'accueil / téléconseiller	B
Chargé d'accueil, chargé d'accueil et d'instruction, chargé d'accueil, d'instruction et de prestation, chargé d'accueil et de secrétariat petite enfance	B
Chargé de finances publiques, chargé de ressources humaines	B
Chauffagiste	B
Electricien	B
Enquêteur-releveur de compteur eau	B
Gestionnaire administratif	B
Gestionnaire de données	B
Gestionnaire de logiciels	B
Gestionnaire de parc véhicules	B
Gestionnaire développement économique	B
Gestionnaire finances comptabilité marché	B
Gestionnaire finances et ressources humaines	B
Gestionnaire foncier	B
Gestionnaire ressources humaines	B
Gestionnaire technologie, information et communication	B
Gestionnaire urbanisme	B

Huissier	B
Jardinier	B
Maçon	B
Maçon paveur	B
Magasinier	B
Maître d'hôtel	B
Menuisier	B
Métallier	B
Opérateur de vidéoprotection	B
Opérateur info-circulation	B
Peintre	B
Personnel COS	B
Plombier canalisateur agent de purge	B
Secrétaire	B
Secrétaire de cabinet	B
Secrétaire de direction	B
Secrétaire de service	B
Secrétaire du président	B
Secrétaire et gestionnaire administratif	B
Secrétaire, secrétaire assistant	B
Secrétaire, secrétaire assistant effectuant des missions d'accueil	B
Serrurier	B
Vitrier	B

Agent d'enlèvement des graffitis	C
Agent de logistique livreur magasinier	C
Agent de nettoyage à pied	C
Agent de service / restauration (ATR) en moyenne école	C
Agent de service personnes âgées - lingère	C
Agent de brigade verte	C
Aide soignant	C
ASVP	C
Auxiliaire de puériculture	C
Conducteur	C
Conducteur d'engins	C
Conducteur d'engins voirie verte	C
Cuisinier	C
Plombier canalisateur	C
Plombier canalisateur conducteur camion grue	C
Plombier canalisateur renfort	C
Plombier canalisateur suppléant	C
Receveur placier	C

Agent d'inspection TV des réseaux d'assainissement	D
Agent d'accueil et d'entretien déchetterie	D
Agent d'entretien de mobilier de collecte	D
Agent de contrôle nocturne	D
Agent exploitation hydrocurage	D
Agent exploitation réseau souterrain des égouts visitables	D
Agent spécialisé bâtiment : électrotechnicien piscines	D
Aide soignant spécialisé gérontologie	D
Conducteur de balayeuses auto portées	D
Conducteur de bennes	D
Contrôleur de conformité assainissement	D
Eboueur / Ripeur	D
Elagueur	D
Electrotechnicien	D
Electrotechnicien eau et assainissement	D
Electrotechnicien éclairage public	D
Electrotechnicien régulateur de trafic	D
Electrotechnicien vérificateur	D
Glutineur-filtreur eau	D
Mécanicien auto	D
Mécanicien eau et assainissement	D
Mécanicien PL sur bennes	D
Métallier de mobilier de collecte	D
Métallier eau et assainissement	D
Plombier canalisateur responsable de chantiers (travaux / transversal)	D
Plombier canalisateur responsable de chantiers (comptage)	D

NANTES MÉTROPOLE

MINISTÈRE DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

**CONVENTION DE MISE À DISPOSITION DE  
Alexandre DYL**

**AGENT DE NANTES MÉTROPOLE**

**AUPRÈS DU MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE**

**DIRECTION RÉGIONALE DE L'AMÉNAGEMENT, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU LOGEMENT  
DES PAYS DE LOIRE**

**Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires**

**Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 61 à 63**

**Vu le décret n°2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux**

**Vu la convention de partenariat établie entre l'État et la Communauté urbaine de Nantes prévoyant la mise à disposition d'agents de la Communauté urbaine auprès de la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement en date du 1<sup>er</sup> septembre 2003**

**Vu la demande formulée par M. DYL le 5 mars 2020 par laquelle il demande sa mise à disposition auprès de la Direction Régionale de l'Équipement, de l'Aménagement et du Logement des Pays de Loire**

**Entre**

Nantes Métropole représentée par

d'une part,

**et**

La Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement des Pays de Loire, ci-après dénommée DREAL représentée par Mme Annick Bonneville, directrice

d'autre part .

## **Préambule**

La Cellule Opérationnelle de Prévention des Risques Environnementaux (COPRE) de Nantes Métropole est chargée dans le cadre de la compétence «prévention des risques technologiques et naturels majeurs» exercée par Nantes Métropole de l'action de lutte contre la pollution et de prévention des risques environnementaux sur le territoire métropolitain.

La DREAL des Pays de Loire, particulièrement le service des risques naturels et technologiques, exerce une mission de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles. A ce titre, elle est chargée dans le département de Loire-Atlantique de la surveillance des installations industrielles soumises à la législation des installations classées.

Les champs d'action de la COPRE et de la DREAL sont donc complémentaires. C'est à ce titre qu'il a été conclu en 2003 entre la Communauté urbaine de Nantes et l'État une convention de partenariat, qui prévoit entre autres la mise à disposition d'un agent de Nantes Métropole au sein de la DREAL, afin de coordonner les actions de prévention et d'inspection, pour une optimisation de l'action de surveillance et de lutte contre la pollution.

Les conditions particulières de cette mise à disposition sont définies dans les articles suivants de la convention, les conditions générales par les textes réglementaires en vigueur.

Il est réciproquement convenu et accepté ce qui suit :

### **ARTICLE 1 : Objet**

Nantes Métropole met à disposition de la DREAL un agent du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, à raison de 30 % de son temps de travail, conformément à la loi n°84-53 du 26 juillet 1984 modifiée portant dispositions statutaires de la fonction publique territoriale.

La mise à disposition de l'agent donnera lieu à un arrêté conformément aux conditions décrites ci-dessous.

L'agent demeure statutairement employé par Nantes Métropole, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes.

Toute évolution de carrière de l'intéressé sera intégrée de plein droit à la présente convention.

### **ARTICLE 2 : Durée de la mise à disposition**

La mise à disposition est prononcée pour un an renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 ans, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

### **ARTICLE 3 : Nature des fonctions**

L'activité de l'agent mis à disposition de la DREAL consistera en la réalisation des missions de l'inspection des installations classées sur le territoire de Nantes Métropole, en particulier l'instruction de dossiers d'installations soumises à autorisation et la réalisation de visites de contrôle d'installations classées.

L'agent mènera au sein de Nantes Métropole la coordination entre Nantes Métropole, en particulier la COPRE, et l'unité départementale de Loire-Atlantique de la DREAL. Cette coordination concerne :

- la mise en œuvre, sur le territoire métropolitain, des actions nationales définies par la direction générale de la prévention des risques du Ministère de la Transition Écologique et Solidaire (MTES) ;
- les échanges d'informations entre les services de Nantes Métropole (direction énergie, environnement et climat) et la DREAL (service risques naturels et technologiques, mission énergie et changement climatique) ;
- le traitement prioritaire des plaintes visant des installations classées situées sur le territoire de Nantes Métropole par le groupe de subdivisions de la DREAL ;
- le traitement des pollutions accidentelles provoquées par des installations classées sur le territoire de Nantes Métropole après leur signalement par la COPRE ;

- le traitement prioritaire des dossiers de demande d'autorisation ou de cessation d'activités à enjeu important pour Nantes Métropole.

#### **ARTICLE 4 : Conditions d'emploi**

##### Article 4.1 - Administration de l'agent mis à disposition

L'agent mis à disposition reste géré par référence à son statut d'origine et perçoit la rémunération correspondant au grade qu'il détient. Il ne pourra percevoir aucun complément de rémunération au titre de sa mise à disposition.

L'activité de l'agent mis à disposition s'exerce exclusivement dans le cadre des missions et activités décrites dans la fiche de poste annexée à la présente convention. Nantes Métropole pourra s'assurer à tout moment que l'agent exerce les missions pour lesquelles il a été mis à disposition.

L'agent mis à disposition bénéficie de l'ensemble des actions de formation organisées par la DREAL à l'attention de ses agents.

L'agent mis à disposition conserve l'accès au dispositif de gestion personnalisée mis en place au sein de Nantes Métropole.

Il est soumis aux règles d'organisation interne et aux conditions de travail applicables au sein de Nantes Métropole telles qu'elles figurent dans le règlement intérieur, notamment en matière de temps de travail hebdomadaire et de droits à congés annuels ou exceptionnels.

Les déclarations d'accident de travail devront parvenir à Nantes Métropole qui continue à assurer la gestion administrative de l'agent.

L'agent mis à disposition continuera à bénéficier des prestations effectuées par la médecine de prévention de Nantes Métropole ou pourra se rattacher à celle de la DREAL.

##### Article 4.2 - Autorité hiérarchique

Pendant la quotité de temps où l'agent est mis à disposition de la DREAL, il est placé sous l'autorité fonctionnelle du Chef de l'unité départementale de Loire-Atlantique de la DREAL et est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement de la DREAL.

M. Alexandre DYL bénéficie des conditions de notation et d'avancement applicables à l'ensemble des personnels de son corps d'appartenance.

##### Article 4.3 - Congés formation

Nantes Métropole autorise les congés de formation professionnelle ou syndicale après accord de la DREAL. La DREAL supporte les dépenses occasionnées par les formations qu'elle prescrit, autres que le traitement ou l'indemnité forfaitaire servis à l'agent.

##### Article 4.4 - Temps de travail

Nantes Métropole délivre les autorisations de travail à temps partiel après accord de la DREAL.

##### Article 4.5 - Congés maladie et autres situations particulières

La DREAL s'engage à communiquer à Nantes Métropole tous documents relatifs aux congés maladie transmis par l'agent et à signaler toute situation particulière pouvant avoir un effet en paye (absence non justifiée...).

#### Article 4.6 - Pouvoir disciplinaire

En cas de manquement aux obligations ou de faute de l'agent dans l'accomplissement de ses missions pouvant justifier une sanction, la DREAL saisira, par rapport motivé, Nantes Métropole, qui exerce le pouvoir disciplinaire.

#### Article 4.7 - Entretien professionnel

L'agent mis à disposition bénéficie d'un entretien individuel annuel avec le responsable de la DREAL sous l'autorité fonctionnelle duquel il est placé. L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit sur lequel M. Alexandre DYL peut porter ses observations.

Ce compte-rendu, est ensuite adressé au département RH de Nantes Métropole.

### **ARTICLE 5 : Responsabilité**

La DREAL s'engage, pour la quotité de travail que l'agent mis à disposition exerce pour son compte, à :

- substituer sa responsabilité à celle de Nantes Métropole et à prendre en charge la réparation des dommages susceptibles d'être causés aux tiers, à leurs matériels et équipements et liés directement à l'exécution des missions définies à l'article 3 de la présente convention ;
- assumer les dommages subis par les personnels de la DREAL, par leurs matériels et équipements ainsi qu'à ceux fournis par la DREAL, lorsqu'ils ont été causés dans le cadre de l'exercice des missions précitées ;
- garantir Nantes Métropole des condamnations prononcées contre elle dans l'hypothèse où sa responsabilité viendrait à être recherchée, sauf fait détachable des missions précitées ;
- rembourser Nantes Métropole des dépenses de toute nature résultant des dommages subis par l'agent mis à disposition de la DREAL, découlant de l'exercice des missions précitées.

### **ARTICLE 6 : Conditions financières**

#### Article 6.1 - Rémunérations

Pendant la durée de sa mise à disposition, l'agent reste rémunéré par Nantes Métropole.

#### Article 6.2 - Modalités de remboursement

La DREAL remboursera à Nantes Métropole le coût salarial réel de l'agent mis à disposition (traitement brut, indemnités, cotisations patronales...) à hauteur de 30 % des sommes acquittées.

Un titre de recettes sera émis par Nantes Métropole à l'issue de chaque semestre civil. La DREAL s'engage à régler cette facturation dans les 30 jours suivant la date de réception du titre de recettes.

#### Article 6.3 - Indemnités diverses

La DREAL indemniser directement l'agent mis à disposition pour les frais professionnels de déplacement et de transport engagés dans l'exercice des fonctions qui lui sont confiées à l'article 3 de la présente convention et dans le respect de la réglementation en vigueur.

### **ARTICLE 7 : Protection sociale**

Nantes Métropole supporte seule la charge des prestations servies en cas de congés maladie lorsque celle-ci provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions.



En outre, elle supporte seule la charge de l'allocation temporaire d'invalidité prévue par les dispositions des articles R 417-5 à R 417-21 du code des communes et du décret n°63-1346 du 26 décembre 1963 modifié.

#### **ARTICLE 8 : Fin de la mise à disposition**

La mise à disposition prend fin dans les cas suivants :

- sur demande de l'intéressé, en respectant un préavis de trois mois,
- sur demande de Nantes Métropole ou de la DREAL, dans l'intérêt du service, en respectant un préavis de trois mois.

Les délais de préavis peuvent être réduits après accord des parties signataires de la présente convention.

La mise à disposition prend fin de plein droit à l'issue du terme fixé par la présente convention.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre la DREAL et Nantes Métropole.

#### **ARTICLE 9 : Modifications**

Toute modification des clauses figurant à la présente convention fera l'objet d'un avenant.

Fait à Nantes en deux exemplaires, le

Pour Nantes Métropole

Pour la Direction Régionale de l'Environnement, de  
l'Aménagement et du Logement

**CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

Le Centre Communal Action Sociale de la ville de Nantes, représenté par Madame Abassia HAKEM, Vice-Présidente, agissant dans le cadre d'une délibération du Conseil d'Administration en date du 8 février 2017

Désignée ci-après par « le CCAS de Nantes »,

d'une part,

**ET,**

Nantes Métropole, représenté par

Désignée ci-après par «Nantes Métropole»,

d'autre part,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 61 à 63,

Vu la loi n°2007-148 relative à la modernisation de la fonction publique,

Vu le décret n°2008-580 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux,

Vu l'accord émis par l'agent,

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT ENTRE LES PARTIES**

**Préambule**

En application de la loi du 7 août 2015, portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe), des compétences du champ social ont été transférées du Conseil Départemental de Loire-Atlantique vers Nantes Métropole.

Aussi, la mission gérontologique a été créée en 2016 pour une mise en œuvre opérationnelle début 2017. Elle assure le pilotage des interventions auprès des partenaires institutionnels locaux et nationaux notamment en coprésidant la Conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie en lien avec le Conseil départemental de Loire-Atlantique et en coprésidant le Conseil Départemental Métropolitain de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDMCA).

La mission a également un rôle d'accompagnateur et de coordinateur auprès des acteurs gérontologiques et auprès des porteurs de projet du territoire notamment via les appels à projets de la conférence des financeurs.

La mission gérontologique s'est enrichie de la création d'un Centre de Ressources et d'Expertise en Aides Techniques (CREAT) dont elle assure le fonctionnement pour faciliter le maintien à domicile des personnes âgées, l'accompagnement de leurs aidants et le travail des professionnels.

Elle coordonne et subventionne les huit Centres Locaux d'Information et de Coordination de la métropole.

Nouvellement adhérente de Métropole Amie des Aînés, la mission pilotera la stratégie Métropole Amie des Aînés et accompagnera les communes de la métropole souhaitant s'y engager.

Enfin, à l'issue du Grand débat Longévité copiloté en 2019, la mission aura à définir, coordonner et animer la stratégie métropolitaine «Longévité» ; et piloter la feuille de route et sa gouvernance associée «Nantes métropole de la longévité».

Dans le cadre du développement de synergies entre services de Nantes Métropole et du CCAS de la Ville de Nantes, il est proposé de faire appel à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 aux compétences du Département Prévention et Solidarités.

Ainsi, la présente convention a pour objet de définir les conditions de mise à disposition de personnel et les modalités financières.

### **Article 1 – DUREE DE LA MISE A DISPOSITION**

Le CCAS de Nantes met à disposition de Nantes Métropole un agent du cadre d'emplois des attachés territoriaux, avec son accord, conformément aux dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et du décret n°2008-580 du 18 juin 2008 pris en application.

L'agent est mis à disposition pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La mise à disposition de l'agent donnera lieu à un arrêté.

La mise à disposition de l'agent pourra prendre fin avant son terme, dans les conditions fixées à l'article 5, alinéa 1 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008, à la demande soit :

- du CCAS de Nantes
- de NANTES Métropole,
- de l'agent lui-même,

sous réserve d'un préavis de trois mois.

### **Article 2 – NATURE DES FONCTIONS**

Le directeur ou la directrice du Département Prévention et Solidarités, mise à disposition pour une quotité correspondant à 10% d'un équivalent temps plein, exercera les missions suivantes :

- pilotage stratégique des compétences Coordination Gérontologique et Territoire de Longévité ;
- exercice des fonctions managériales associées à ces compétences ;
- observation et l'analyse des activités, objets de la présente convention, et propositions d'évolutions le cas échéant.

L'agent pourra assister aux réunions de travail et instances décisionnelles de Nantes Métropole en fonction des dossiers inscrits à l'ordre du jour.

### **Article 3 – CONDITIONS D'EMPLOI**

L'agent demeurera statutairement employé par le CCAS de Nantes, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes.

Dans le cadre de sa mise à disposition, l'agent exercera ses fonctions sous l'autorité hiérarchique du directeur général délégué à la cohésion sociale de Nantes Métropole et sera soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement de Nantes Métropole.

Les conditions de travail, notamment en matière de temps de travail hebdomadaire et de droits à congés annuels ou exceptionnels, restent soumises aux règles applicables aux agents du CCAS de Nantes exerçant les mêmes fonctions.

Par conséquent, Nantes Métropole devra informer le CCAS de Nantes de la date des congés annuels et exceptionnels ainsi que des congés maladie prévus à l'article 57 de la loi n° 84-53-1° et 2° de l'agent mis à disposition dans les conditions fixées ci-après.

Les décisions relatives aux congés prévus à l'article 57 - 3° à 11° et par l'article 60 sexies de la loi du 26 janvier 1984 relèvent du CCAS de Nantes.

De même, les autorisations de travail à temps partiel ou absences syndicales seront accordées par le CCAS de Nantes, après avis de Nantes Métropole.

L'agent conserve, s'il bénéficie d'un Compte Epargne Temps (C.E.T.) au CCAS de Nantes, les droits acquis et pourra les utiliser sur décision conjointe du CCAS de Nantes et de Nantes Métropole, selon les dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié.

Tous les certificats de congés maladie ainsi que les déclarations d'accident de service devront parvenir à la Direction des Ressources Humaines du CCAS de Nantes qui continuera d'assurer la gestion de proximité de l'agent.

L'agent mis à disposition continuera de bénéficier des prestations effectuées par la Médecine Préventive Professionnelle du CCAS de Nantes.

#### **Article 4 – POUVOIR DISCIPLINAIRE**

La Présidente du CCAS de Nantes exerce le pouvoir disciplinaire. En cas de manquement aux obligations ou de faute de l'agent dans l'accomplissement de ses missions pouvant justifier une sanction, Nantes Métropole saisira par un rapport motivé, le CCAS de Nantes.

#### **Article 5 – EVALUATION ET NOTATION DE L'AGENT**

Après entretien individuel avec l'agent, un rapport sur sa manière de servir sera établi annuellement par le directeur général délégué à la cohésion sociale de Nantes Métropole. Ce rapport sera transmis à l'agent qui pourra y apporter ses observations puis au CCAS de Nantes qui établira son évaluation.

#### **Article 6 – REMUNERATION**

Le CCAS de Nantes versera à l'agent la rémunération correspondant à son grade d'origine (traitement de base, indemnité de résidence, supplément familial, indemnités et primes, prestations et allocations diverses...).

L'agent mis à disposition ne pourra percevoir de complément de rémunération de la part de Nantes Métropole.

#### **Article 7– CONDITIONS FINANCIERES**

Conformément aux dispositions de l'article 61-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 9 du décret n° 2008-850 du 18 juin 2008, Nantes Métropole remboursera annuellement au CCAS de NANTES :

- la masse salariale réelle de l'agent (rémunération, charges...) correspondant à 10 % de son temps de travail, sur présentation d'un relevé établi par le CCAS de Nantes.

Le remboursement de la masse salariale de l'agent s'effectuera consécutivement à l'émission d'un titre de recettes annuel par le CCAS de Nantes à l'encontre de Nantes Métropole.

#### **Article 8 – PROTECTION SOCIALE**

Le CCAS de Nantes supporte seul la charge des prestations servies en cas de congés maladie prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 et lorsque celle-ci provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L 27 du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice des fonctions.

En outre, il supporte seul la charge de l'allocation temporaire d'invalidité prévue par les dispositions des articles L417-8 et L417-9 du Code des Communes.

#### **Article 9 – LITIGES RELATIFS A LA PRÉSENTE CONVENTION**

Tout litige pouvant survenir dans le cadre de l'application de la présente convention relèvera de la compétence du Tribunal Administratif de Nantes. Les parties s'engagent toutefois à rechercher préalablement une solution amiable au litige.

#### **Article 10 – MODIFICATION**

Toute modification des clauses figurant à la présente convention fera l'objet d'un avenant.

Fait en cinq exemplaires, à Nantes, le

Pour Nantes Métropole,

Pour le CCAS de Nantes,

La Vice-Présidente,

Abassia HAKEM

<b>CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL</b>
--

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

Le Centre Communal Action Sociale de la ville de Nantes, représenté par Madame Abassia HAKEM, Vice-Présidente, agissant dans le cadre d'une délibération du Conseil d'Administration en date du 8 février 2017

Désignée ci-après par « le CCAS de Nantes »,

d'une part,

**ET,**

Nantes Métropole, représenté par

Désignée ci-après par «Nantes Métropole»,

d'autre part,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 61 à 63,

Vu la loi n°2007-148 relative à la modernisation de la fonction publique,

Vu le décret n°2008-580 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux,

Vu l'accord émis par l'agent,

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIV ENTRE LES PARTIES****Préambule**

La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes a été initiée par l'État en fin d'année 2018.

La Métropole et ses communes ont confirmé leur engagement dans ce Plan qui doit permettre d'apporter des réponses concrètes et directes aux enfants, jeunes et familles, qui sont le plus touchés par la précarité sur le territoire.

Les 5 actions principales du plan d'action sont :

1/ Création d'un accueil de jour pour familles avec enfants à la rue

2/ Renforcement des actions de lutte contre la précarité alimentaire : développement des épiceries sociales ou projets équivalents favorisant l'accès à une alimentation équilibrée et abordable, en lien avec le Projet Alimentaire de Territoire

3/ Renforcement de l'accompagnement socio-professionnel de jeunes femmes monoparentales en situation de précarité,

4/ Expérimentation de nouvelles actions de lutte contre le non-recours aux droits et contre la fracture numérique, avec, notamment, la création d'équipes professionnelles mobiles qui vont aller au plus près des habitants pour informer et accompagner sur l'accès aux droits

5/ Renforcement des droits fondamentaux des enfants : renforcer l'accompagnement des parents et des enfants en situation de précarité accueillis dans les structures multi-accueil municipales, lutter contre les inégalités scolaires en favorisant la participation des enfants en situation de précarité aux temps périscolaires, améliorer la scolarisation des enfants vivant en campements / bidonvilles et enfin développer les actions de soutien à la parentalité.

Dans le cadre du développement de synergies entre services de Nantes Métropole et du CCAS de la Ville de Nantes, il est proposé de faire appel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 aux compétences du Département Prévention et Solidarités.

Ainsi, la présente convention a pour objet de définir les conditions de mise à disposition de personnel et les modalités financières.

### **Article 1 – DUREE DE LA MISE A DISPOSITION**

Le CCAS de Nantes met à disposition de Nantes Métropole deux agents du cadre d'emplois des attachés territoriaux, avec leur accord, conformément aux dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et du décret n°2008-580 du 18 juin 2008 pris en application.

Les agents sont mis à disposition pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La mise à disposition de chacun des agents donnera lieu à un arrêté.

La mise à disposition de chacun des agents pourra prendre fin avant son terme, dans les conditions fixées à l'article 5, alinéa 1 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008, à la demande soit :

- du CCAS de Nantes
- de NANTES Métropole,
- de l'agent lui-même,

sous réserve d'un préavis de trois mois.

### **Article 2 – NATURE DES FONCTIONS**

\* Le directeur ou la directrice du Département Prévention et Solidarités, mis/mise à disposition pour une quotité correspondant à 5% d'un équivalent temps plein, exercera les missions suivantes :

- pilotage stratégique du Plan Métropolitain de Lutte contre la Pauvreté ;
- exercice des fonctions managériales associées à ces compétences ;
- observation et l'analyse des activités, objets de la présente convention, et propositions d'évolutions le cas échéant.

L'agent pourra assister aux réunions de travail et instances décisionnelles de Nantes Métropole en fonction des dossiers inscrits à l'ordre du jour.

\* Le chargé ou la chargée de mission Plan Pauvreté, mis/mise à disposition pour une quotité correspondant à 80% d'un équivalent temps plein, exercera les missions suivantes :

- préparer les outils de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation du plan métropolitain de prévention et de lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes : outils de suivi administratifs et financiers entre Nantes Métropole, ses communes membres et leurs CCAS, la délégation interministérielle de prévention et de lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes.

- animer les relations entre les différents partenaires de la stratégie en s'appuyant sur des outils à créer;
- préparer les documents de reporting interne : GVT, instances municipales et métropolitaines
- participer à l'accompagnement de la Vice-Présidente de Nantes Métropole en charge du dossier.

### **Article 3 – CONDITIONS D'EMPLOI**

Les agents demeureront statutairement employés par le CCAS de Nantes, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Dans le cadre de leur mise à disposition, les agents exerceront leurs fonctions sous l'autorité hiérarchique du directeur général délégué à la cohésion sociale de Nantes Métropole et seront soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement de Nantes Métropole.

Les conditions de travail, notamment en matière de temps de travail hebdomadaire et de droits à congés annuels ou exceptionnels, restent soumises aux règles applicables aux agents du CCAS de Nantes exerçant les mêmes fonctions.

Par conséquent, Nantes Métropole devra informer le CCAS de Nantes de la date des congés annuels et exceptionnels ainsi que des congés maladie prévus à l'article 57 de la loi n° 84-53-1° et 2° de chacun des agents mis à disposition dans les conditions fixées ci-après.

Les décisions relatives aux congés prévus à l'article 57 - 3° à 11° et par l'article 60 sexies de la loi du 26 janvier 1984 relèvent du CCAS de Nantes.

De même, les autorisations de travail à temps partiel ou absences syndicales seront accordées par le CCAS de Nantes, après avis de Nantes Métropole.

Les agents conservent, s'ils bénéficient d'un Compte Epargne Temps (C.E.T.) au CCAS de Nantes, les droits acquis et pourront les utiliser sur décision conjointe du CCAS de Nantes et de Nantes Métropole, selon les dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié.

Tous les certificats de congés maladie ainsi que les déclarations d'accident de service devront parvenir à la Direction des Ressources Humaines du CCAS de Nantes qui continuera d'assurer la gestion de proximité de l'agent.

Les agents mis à disposition continueront de bénéficier des prestations effectuées par la Médecine Préventive Professionnelle du CCAS de Nantes.

### **Article 4 – POUVOIR DISCIPLINAIRE**

La Présidente du CCAS de Nantes exerce le pouvoir disciplinaire. En cas de manquement aux obligations ou de faute de l'un des agents dans l'accomplissement de ses missions pouvant justifier une sanction, Nantes Métropole saisira par un rapport motivé, le CCAS de Nantes.

### **Article 5 – EVALUATION ET NOTATION DE L'AGENT**

Après entretien individuel avec chaque agent, un rapport sur sa manière de servir sera établi annuellement par le directeur général délégué à la cohésion sociale de Nantes Métropole. Ce rapport sera transmis à l'agent qui pourra y apporter ses observations puis au CCAS de Nantes qui établira son évaluation.



## **Article 6 – REMUNERATION**

Le CCAS de Nantes versera à chacun des agents la rémunération correspondant à son grade d'origine (traitement de base, indemnité de résidence, supplément familial, indemnités et primes, prestations et allocations diverses...).

Les agents mis à disposition ne pourront percevoir de complément de rémunération de la part de Nantes Métropole.

## **Article 7– CONDITIONS FINANCIÈRES**

Conformément aux dispositions de l'article 61-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 9 du décret n° 2008-850 du 18 juin 2008, Nantes Métropole remboursera annuellement au CCAS de NANTES :

- la masse salariale réelle du directeur/directrice du Département Prévention et Solidarité (rémunération, charges...) correspondant à 5 % de son temps de travail, sur présentation d'un relevé établi par le CCAS de Nantes.

- la masse salariale réelle du chargé ou de la chargée de mission Plan Pauvreté (rémunération, charges...) correspondant à 80% de son temps de travail, sur présentation d'un relevé établi par le CCAS de Nantes.

Le remboursement de la masse salariale de chacun des agents s'effectuera consécutivement à l'émission d'un titre de recettes annuel par le CCAS de Nantes à l'encontre de Nantes Métropole.

## **Article 8 – PROTECTION SOCIALE**

Le CCAS de Nantes supporte seul la charge des prestations servies en cas de congés maladie prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 et lorsque celle-ci provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L 27 du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice des fonctions.

En outre, il supporte seul la charge de l'allocation temporaire d'invalidité prévue par les dispositions des articles L417-8 et L417-9 du Code des Communes.

## **Article 9 – LITIGES RELATIFS A LA PRÉSENTE CONVENTION**

Tout litige pouvant survenir dans le cadre de l'application de la présente convention relèvera de la compétence du Tribunal Administratif de Nantes. Les parties s'engagent toutefois à rechercher préalablement une solution amiable au litige.

## **Article 10 – MODIFICATION**

Toute modification des clauses figurant à la présente convention fera l'objet d'un avenant.

Fait en cinq exemplaires, à Nantes, le

Pour Nantes Métropole,

Pour le CCAS de Nantes,

La Vice-Présidente,

Abassia HAKEM

**CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

Le Centre Communal Action Sociale de la ville de Nantes, représenté par Madame Abassia HAKEM, Vice-Présidente, agissant dans le cadre d'une délibération du Conseil d'Administration en date du 8 février 2017

Désignée ci-après par « le CCAS de Nantes »,

d'une part,

**ET,**

Nantes Métropole, représenté par

Désignée ci-après par «Nantes Métropole»,

d'autre part,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 61 à 63,

Vu la loi n°2007-148 relative à la modernisation de la fonction publique,

Vu le décret n°2008-580 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux,

Vu l'accord émis par l'agent,

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT ENTRE LES PARTIES**

**Préambule**

En application de la loi du 7 août 2015, portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe), des compétences du champ social sont transférées du conseil Départemental de Loire-Atlantique vers Nantes Métropole.

Il s'agit plus particulièrement de la compétence du Fonds de Solidarité pour le Logement et de la Coordination du Projet « Logement d'abord ».

Le FSL a pour objectif d'accorder des aides financières aux personnes qui rencontrent des difficultés pour assurer les dépenses de leur logement (dépôt de garantie, loyer impayé...) ; qu'il s'agisse de difficultés à l'accès ou au maintien dans un logement.

Le projet « Logement d'abord » a pour ambition de réduire de manière significative le nombre de personnes sans domicile d'ici 2022 en passant d'une réponse construite dans l'urgence à un accès direct au logement avec un accompagnement social adapté aux besoins des personnes.

Dans le cadre du développement de synergies entre services de Nantes Métropole et du CCAS de la Ville de Nantes, il est proposé de faire appel à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020 aux compétences du Département Prévention et Solidarités.

Ainsi, la présente convention a pour objet de définir les conditions de mise à disposition de personnel et les modalités financières.

### **Article 1 – DUREE DE LA MISE A DISPOSITION**

Le CCAS de Nantes met à disposition de Nantes Métropole trois agents du cadre d'emplois des attachés territoriaux, avec leur accord, conformément aux dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et du décret n°2008-580 du 18 juin 2008 pris en application.

Les trois agents sont mis à disposition pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020.

La mise à disposition de chacun des agents donnera lieu à un arrêté.

La mise à disposition de chacun des agents pourra prendre fin avant son terme, dans les conditions fixées à l'article 5, alinéa 1 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008, à la demande soit :

- du CCAS de Nantes
- de NANTES Métropole,
- de l'agent lui-même,

sous réserve d'un préavis de trois mois.

### **Article 2 – NATURE DES FONCTIONS**

\* Le directeur ou la directrice du Département Prévention et Solidarités, mise à disposition pour une quotité correspondant à 20% d'un équivalent temps plein, exercera les missions suivantes :

- pilotage stratégique des compétences Fonds de Solidarité pour le Logement et Logement d'abord ;
- exercice des fonctions managériales associées à ces compétences ;
- observation et l'analyse des activités, objets de la présente convention, et propositions d'évolutions le cas échéant.

L'agent pourra assister aux réunions de travail et instances décisionnelles de Nantes Métropole en fonction des dossiers inscrits à l'ordre du jour.

\* Le directeur ou la directrice de l'Inclusion Sociale, mis(e) à disposition pour une quotité correspondant à 20% d'un équivalent temps plein, exercera les missions suivantes :

- direction opérationnelle du FSL et l'ensemble des activités managériales associées.

L'agent pourra assister aux réunions de travail et instances décisionnelles de Nantes Métropole en fonction des dossiers inscrits à l'ordre du jour.

\* Le(a) responsable du Pôle Logement Hébergement Urgence Sociale, mis(e) à disposition pour une quotité correspondant à 30% d'un équivalent temps plein, exercera les missions suivantes :

- management opérationnel du FSL sur le territoire métropolitain ;
- pilotage des partenariats ouverts dans le cadre du FSL, notamment avec les associations ;
- appui managérial à la cheffe de service dans l'instruction et la délivrance des aides à l'accès ou au maintien dans le logement pour les usagers bénéficiaires ;

L'agent(e) pourra assister aux réunions de travail et instances décisionnelles de Nantes Métropole en fonction des dossiers inscrits à l'ordre du jour.

### **Article 3 – CONDITIONS D'EMPLOI**

Les agents demeureront statutairement employés par le CCAS de Nantes, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Dans le cadre de leur mise à disposition, les agents exerceront leurs fonctions sous l'autorité hiérarchique du directeur général délégué à la cohésion sociale de Nantes Métropole et seront soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement de Nantes Métropole.

Les conditions de travail, notamment en matière de temps de travail hebdomadaire et de droits à congés annuels ou exceptionnels, restent soumises aux règles applicables aux agents du CCAS de Nantes exerçant les mêmes fonctions.

Par conséquent, Nantes Métropole devra informer le CCAS de Nantes de la date des congés annuels et exceptionnels ainsi que des congés maladie prévus à l'article 57 de la loi n° 84-53-1° et 2° de chacun des agents mis à disposition dans les conditions fixées ci-après.

Les décisions relatives aux congés prévus à l'article 57 - 3° à 11° et par l'article 60 sexies de la loi du 26 janvier 1984 relèvent du CCAS de Nantes.

De même, les autorisations de travail à temps partiel ou absences syndicales seront accordées par le CCAS de Nantes, après avis de Nantes Métropole.

Les agents conservent, s'ils bénéficient d'un Compte Epargne Temps (C.E.T.) au CCAS de Nantes, leurs droits acquis et pourront les utiliser sur décision conjointe du CCAS de Nantes et de Nantes Métropole, selon les dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié.

Tous les certificats de congés maladie ainsi que les déclarations d'accident de service devront parvenir à la Direction des Ressources Humaines du CCAS de Nantes qui continuera d'assurer la gestion de proximité des agents.

Les agents mis à disposition continueront de bénéficier des prestations effectuées par la Médecine Préventive Professionnelle du CCAS de Nantes.

### **Article 4 – POUVOIR DISCIPLINAIRE**

La Présidente du CCAS de Nantes exerce le pouvoir disciplinaire. En cas de manquement aux obligations ou de faute de l'un des agents dans l'accomplissement de ses missions pouvant justifier une sanction, Nantes Métropole saisira par un rapport motivé, le CCAS de Nantes.

### **Article 5 – EVALUATION ET NOTATION DE L'AGENT**

Après entretien individuel avec chaque agent, un rapport sur sa manière de servir sera établi annuellement par le directeur général délégué à la cohésion sociale de Nantes Métropole. Ce rapport sera transmis à l'agent qui pourra y apporter ses observations puis au CCAS de Nantes qui établira son évaluation.

### **Article 6 – REMUNERATION**

Le CCAS de Nantes versera à chacun des agents la rémunération correspondant à son grade d'origine (traitement de base, indemnité de résidence, supplément familial, indemnités et primes, prestations et allocations diverses...).

Les agents mis à disposition ne pourront percevoir de complément de rémunération de la part de Nantes Métropole.

## **Article 7- CONDITIONS FINANCIÈRES**

Conformément aux dispositions de l'article 61-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 9 du décret n° 2008-850 du 18 juin 2008, Nantes Métropole remboursera annuellement au CCAS de NANTES :

- la masse salariale réelle du directeur/directrice du Département Prévention et Solidarité (rémunération, charges...) correspondant à 20 % de son temps de travail, sur présentation d'un relevé établi par le CCAS de Nantes.

- la masse salariale réelle du directeur ou de la directrice de l'Inclusion Sociale (rémunération, charges...) correspondant à 20 % de son temps de travail, sur présentation d'un relevé établi par le CCAS de Nantes.

- la masse salariale réelle de la responsable du Pôle Logement Hébergement Urgence Sociale mise à disposition (rémunération, charges...) correspondant à 30 % de son temps de travail, sur présentation d'un relevé établi par le CCAS de Nantes.

Le remboursement de la masse salariale des trois agents s'effectuera consécutivement à l'émission d'un titre de recettes annuel par le CCAS de Nantes à l'encontre de Nantes Métropole.

## **Article 8 – PROTECTION SOCIALE**

Le CCAS de Nantes supporte seul la charge des prestations servies en cas de congés maladie prévus à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 et lorsque celle-ci provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L 27 du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice des fonctions.

En outre, il supporte seul la charge de l'allocation temporaire d'invalidité prévue par les dispositions des articles L417-8 et L417-9 du Code des Communes.

## **Article 9 – LITIGES RELATIFS A LA PRÉSENTE CONVENTION**

Tout litige pouvant survenir dans le cadre de l'application de la présente convention relèvera de la compétence du Tribunal Administratif de Nantes. Les parties s'engagent toutefois à rechercher préalablement une solution amiable au litige.

## **Article 10 – MODIFICATION**

Toute modification des clauses figurant à la présente convention fera l'objet d'un avenant.

Fait en cinq exemplaires, à Nantes, le

Pour Nantes Métropole,

Pour le CCAS de Nantes,

La Vice-Présidente,

Abassia HAKEM