

## RIFSEEP

### Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

## Sommaire

1	Le cadre réglementaire .....	2
2	Objectifs et principes retenus .....	2
3	Modalités de mise en œuvre proposés.....	3
3.1	Bénéficiaires .....	3
3.2	Personnes non concernées par le dispositif.....	4
3.3	Règles de cumul avec d'autres primes et indemnités.....	4
3.4	Détermination des groupes de fonction et montants maximum .....	5
3.5	Modalités de versement de l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) .....	6
3.6	Modalités de versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).....	8
3.7	Modalités de maintien et de réduction des primes mensuelles en cas d'absence.....	8
4	Mesures spécifiques pour assurer le maintien de la rémunération .....	8
4.1	L'IFSE Expérience ajustée pour garantir le maintien de salaire .....	9
4.2	Maintien du régime indemnitaire à titre individuel (Maintien RI Art. 88) .....	9
4.3	Modalités particulières : versement du Complément Indemnitaire Mensuel (CIM).....	9
5	Dispositions transitoires jusqu'en 2024 pour l'IFSE .....	10

# 1 Le cadre réglementaire

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). L'entrée en vigueur générale du dispositif a été fixée au 1er juin 2014, mais sa mise en application s'est faite progressivement, au fil de la parution des arrêtés d'application.

L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que les régimes indemnitaires fixés par les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. L'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces deux parts et en fixe les critères d'attribution. La délibération doit cependant respecter la limite suivante : la somme des deux parts de l'indemnité ne doit pas dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Le régime indemnitaire dit « RIFSEEP » est composé de deux éléments :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

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

Cette indemnité repose (circ. min. du 5 déc. 2014) :

- d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions ; d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents.

L'IFSE est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants (art. 2 décret n°2014-513 du 20 mai 2014) :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

## B) Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Ce complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation (art. 4 décret n°2014-513 du 20 mai 2014). La réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs peut être prise en compte.

# 2 Objectifs et principes retenus

Le RIFSEEP a été mis en place dès 2016 pour les cadres d'emplois des administrateurs, des attachés, des conseillers socio-éducatifs et des assistants socio-éducatifs car la législation ne permettait plus de recourir au dispositif antérieur (Prime de Fonction et de Résultat).

[NCA] Par ailleurs, des règles particulières d'application du RIFSEEP ont été instituées en 2017 lors de la reprise du personnel du Centre de Formation d'Apprentis de la Métropole Nice Côte d'Azur.

L'Etat ayant achevé la publication des arrêtés qui, jusqu'à présent, faisaient obstacle à une application complète dans la fonction publique territoriale, il convient de généraliser le RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois concernés par ce dispositif.

**Les objectifs de la mise en place du RIFSEEP sont :**

- simplifier le régime indemnitaire de nos collectivités ;
- valoriser les fonctions, les métiers, les parcours professionnels, l'expertise professionnelle ;
- harmoniser les règles de rémunération entre nos collectivités ;
- réduire les écarts de rémunération entre filières, entre hommes et femmes ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité.

**Quatre grands principes ont présidé à la mise en place du RIFSEEP dans nos collectivités :**

- 1. Garantie du montant des primes mensuelles perçues antérieurement**, quelles que soient leurs natures (part fixe, part variable, indemnités, etc.) selon les modalités précisées au chapitre 4.
- 2. Echelonnement unique des primes mensuelles selon le niveau de responsabilité du poste**, quelle que soit la collectivité et la filière statutaire, selon les modalités précisées au chapitre 3 et dans les annexes 1 et 2.
- 3. Garantie de versement d'un socle indemnitaire, prise en compte des sujétions, de l'expérience, des mobilités**, cf. chapitre 3, paragraphe 3.5.
- 4. Une fois par an, versement d'une prime liée aux résultats**.

En conséquence, ces principes permettront de garantir :

- aucune perte de salaire pour aucun agent ;
- la sanctuarisation des primes mensuelles variables dans l'IFSE.
- une augmentation de salaire mensuelle d'au moins 5 € pour 835 (dont 672 cat. C) dès la mise en place du RIFSEEP en juin 2021 ;
- le versement d'un complément indemnitaire annuel qui s'ajoute à la rémunération actuelle.

## **3 Modalités de mise en œuvre proposés**

### **3.1 Bénéficiaires**

Agent titulaires et stagiaires à temps complet et non complet.

Agents contractuels de droit public :

- recrutés en raison d'un accroissement temporaire d'activité (art. 3, I, 1° de la loi n°84-53 du 26 janv. 1984) sur un contrat de projet ou d'opération (art. 3, II), pour le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel (art. 3-1), pour pallier une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art. 3-2) et lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (art. 3-3) ;
- exerçant des tâches ou missions comparables à celles des fonctionnaires dont la qualification et l'expérience professionnelle sont équivalentes, ou, à défaut, compte tenu des fonctions qu'ils occupent et de leur qualification.

Les agents relevant déjà du RIFSEEP dans nos collectivités (administrateurs, attachés, conseillers et assistants socio-éducatifs) basculent sur le régime exposé dans la présente délibération selon les modalités indiquées ci-après. La délibération relative au RIFSEEP de 2016 est donc abrogée à la date d'entrée en application de la présente délibération.

### **3.2 Personnes non concernées par le dispositif**

Cadres d'emplois de la police municipale (directeur de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale), et cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique.

[VDN] Agents du Théâtre de l'Opéra à statuts particuliers (musiciens, choristes, danseurs) en raison de l'absence de corps équivalent dans la fonction publique de l'Etat.

[NCA] Personnel d'enseignement du Centre de Formation d'Apprentis. Ainsi, les dispositions prévues au 5- de l'annexe 3 de la délibération du conseil métropolitain n°11.1 du 29 juin 2017 gardent leur pleine application pour ce qui concerne le personnel enseignant. Pour les autres catégories de personnel définis à l'annexe 2 de la même délibération (emplois administratifs et direction, emplois internat, emplois technique et restauration), les dispositions prévues au 1-, 2-, 3- et 4- de l'annexe 3 sont abrogées au profit de la présente délibération.

Ces personnels conservent leur régime indemnitaire en vigueur.

Agents contractuels non permanents pour accroissement saisonnier d'activité (art. 3, I, 2° loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Agents recrutés sous contrat de droit privé, assistants maternels, agents vacataires, agents recrutés dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale (PACTE), apprentis.

### **3.3 Règles de cumul avec d'autres primes et indemnités**

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015 qui peuvent donc continuer d'être versées, parmi lesquelles (art. 5 décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et arr. min. du 27 août 2015):

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- la compensation des pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice de congés payés, indemnité différentielle, Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) ;
- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ;
- l'indemnité de sujétions horaires (décret n°2002-532 du 16 avril 2002) ;
- les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail (décret n°2000-815 du 25 août 2000, art. 5 décret n°2014-513 du 20 mai 2014) ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- les rémunérations accessoires ;
- la Nouvelle Bonification Indiciaire ;
- [CCAS] la prime « Grand Âge » (art. 3 du décret n°2020-1189 du 29 sept. 2020), le Complément de Traitement Indiciaire.

[VDN+CCAS] Les agents conservent le bénéfice des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération prévus par l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Il en est de même concernant l'aide sociale instituée en application de l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et de l'article 88-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

[NCA] Les agents conservent le bénéfice de l'aide sociale instituée en application de l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et de l'article 88-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

### **3.4 Détermination des groupes de fonction et montants maximum**

L'ensemble des postes permanents de nos collectivités ont été classés sur 7 niveaux de responsabilité.

Le classement de chacun des postes a été réalisé en tenant compte des fonctions, de l'expertise, et des sujétions afférentes, et en respectant la dénomination des différents niveaux hiérarchiques adoptée en Comité Technique.

Les niveaux de responsabilité sont ainsi définis :

Réf.	Définition
EF	Emplois fonctionnels : DGS, DGST, DGA. [CCAS] Directeur Général.
1	[VDN+NCA] <u>Directeur de Pôle, Directeur Administratif et Financier, Adjoint au DGA</u> : [CCAS] <u>Adjoint au DG, Directeur Administratif et Financier</u> : cadre supérieur de catégorie A qui propose et met en œuvre des politiques publiques dans un ou plusieurs secteurs d'activité en relation étroite avec les autorités politiques et institutionnelles.
2	<u>Directeur, Adjoint au Directeur</u> : cadre supérieur de catégorie A qui impulse et met en œuvre des projets dans un ou plusieurs secteurs d'activité.
3	<u>Chef de Service, Adjoint au chef de service</u> : agent de catégorie A, B et exceptionnellement C, cadre intermédiaire responsable d'un service, ou adjoint à ce responsable. <u>Responsable de groupe</u> : agent de catégorie A ou B et exceptionnellement C, cadre intermédiaire responsable d'un ensemble de structures, d'établissements, d'unités. <u>Cadre Expert</u> : agent de catégorie A ou B disposant une expertise reconnue au niveau de la collectivité, nécessitant une haute qualification ou un diplôme minimum de niveau maîtrise. Chargé de mission placé auprès d'un emploi fonctionnel, responsable de mission.
4	<u>Responsable d'unité</u> : agent de catégorie A, B ou C, cadre de proximité responsable d'une structure, d'un établissement, d'une unité de gestion, ou d'un pôle (CCAS). <u>Référent</u> : agent de catégorie A, B ou C exerçant des fonctions de conception ou de rédaction avec une technicité reconnue dans son domaine. Chargé de mission, secrétaire de direction.
5	<u>Agent spécialisé</u> : agent de catégorie B ou C réalisant des travaux d'exécution avec

	autonomie et/ou une spécialité technique, mettant en œuvre des compétences nécessitant un diplôme ou une formation spécialisée.
6	<u>Agent qualifié</u> : agent de catégorie B ou C réalisant un service à partir d'instructions précises, avec une autonomie limitée. Il met en œuvre une technicité de premier niveau permettant la réalisation de travaux d'exécution.

Les agents de catégorie C occupant des postes d'un niveau de responsabilité de la famille n°3 ont vocation à être nommés en catégorie B lorsque les conditions statutaires le permettent.

Ces niveaux de responsabilité permettent de définir les groupes de fonction selon les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (qui donnent vocation à exercer certains niveaux de responsabilité de cette échelle, et pas d'autres).

Il revient à l'assemblée délibérante de fixer le nombre de groupes de fonction pour chaque cadre d'emplois. Ce nombre est fixé à 3, sauf pour les attachés territoriaux, les ingénieurs territoriaux et les directeurs d'établissement d'enseignement artistique qui en comportent 4.

Il appartient également à l'assemblée délibérante de déterminer les montants maximums, dans la limite des plafonds fixés pour la fonction publique de l'Etat. Des plafonds particuliers s'appliquent pour les agents logés par nécessité de service.

Ces montants maximums sont fixés en annexe 1.

### **3.5 Modalités de versement de l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

L'IFSE attribuée individuellement à chaque agent résulte de l'addition de différentes composantes, dans la limite fixée en annexe 1.

Quatre types d'IFSE sont mises en place :

- IFSE Socle + Poste ;
- IFSE Dégressive ;
- IFSE Sujétions ;
- IFSE Expérience.

#### ➤ **IFSE Socle + Poste**

L'**IFSE Socle + Poste** est l'addition :

- de l'IFSE Socle qui dépend de la catégorie statutaire (avec, au sein de la catégorie A, une distinction pour les hauts fonctionnaires territoriaux) ;
- de l'IFSE Poste dépend du niveau de responsabilité du poste.

L'annexe 2 détermine les montants d'**IFSE Socle + Poste** pour chacun des cadres d'emplois et niveaux de responsabilité.

En cas de changement de poste de l'agent, le montant d'IFSE Poste est révisé en fonction du niveau de responsabilité du nouveau poste.

Un agent ou son responsable hiérarchique pourra solliciter une révision du classement d'un poste dans un niveau de responsabilité par note motivée adressée au Pôle Ressources Humaines sous

couvert de sa hiérarchie. Cette note sera accompagnée de la fiche de poste actualisée. La demande sera instruite par le Pôle Ressources Humaines en veillant à la cohérence globale du classement des postes, et en mesurant l'impact de la modification envisagée sur l'ensemble des postes de même nature au sein des collectivités gérées.

Le positionnement de chaque agent sera communiqué à l'ensemble des DGA et au DG du CCAS en juin pour leur permettre de solliciter auprès du Pôle RH la révision d'un classement si cela s'avérait nécessaire.

#### ➤ **IFSE Dégressive**

En cas de changement d'affectation d'un agent à sa demande vers un poste comportant un niveau de responsabilité moins important que le précédent, une **IFSE Dégressive** est attribuée pour maintenir le montant d'IFSE Socle + Poste détenu antérieurement.

Sauf en cas de mobilité pour raison médicale ou pour restructuration des services, il est appliqué une seule baisse de 50% de l'IFSE Dégressive.

Pour tous les agents concernés par la dégressivité, la réduction est appliquée en une seule fois à une unique date dans l'année, à la condition que l'agent ait conservé le même montant d'IFSE Dégressive pendant au moins 10 mois.

En dehors de la réduction prévue au paragraphe précédent, l'IFSE Dégressive ne baisse qu'à concurrence d'une future hausse de l'IFSE Poste, à l'occasion d'une nouvelle mobilité.

#### ➤ **IFSE Sujétions**

L'indemnisation de contraintes particulières associées à l'exercice de certains postes donne droit à la perception d'une IFSE Sujétions.

L'annexe 3 énumère les conditions de perceptions, les modalités et les montants. Les sujétions et les montants listés dans cette annexe reprennent ceux existant avant la mise en place du RIFSEEP. Ces éléments pourront être revus sur décision de l'administration après concertation des organisations syndicales.

Un travail en concertation avec les organisations syndicales sera mené en 2022 pour revoir la liste des sujétions et les montants associés avec l'objectif de mieux prendre en compte certains critères de pénibilité et étudier la possibilité de valoriser certaines missions confiées à des agents en complément de leur activité principale comme par exemple les assistants de prévention.

Lorsqu'un agent n'exerce plus les fonctions justifiant l'attribution d'une IFSE Sujétions (à l'occasion d'un changement de poste, ou bien lorsque les conditions d'exercice des fonctions ne justifient plus l'attribution d'une IFSE Sujétions), celle-ci est retirée.

#### ➤ **IFSE Expérience**

L'expérience professionnelle est définie par l'ensemble des connaissances acquises par la pratique. Elle doit être distinguée de l'ancienneté (circulaire du 5 décembre 2014).

En l'absence de changement de fonctions, le montant de l'IFSE Expérience fait l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, au vu de l'expérience acquise par l'agent.

En cas de changement de grade à la suite d'une promotion sans changement de catégorie statutaire, le montant de l'IFSE Expérience est réexaminé. Lorsque ce changement de grade est accompagné d'un changement de catégorie statutaire, l'application des montants prévus en annexe 2 conduit à une révision de l'IFSE Socle + Poste.

### **3.6 Modalités de versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Un complément indemnitaire est instauré et sera versé annuellement en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciée au moment de son évaluation (art. 4 décret n°2014-513 du 20 mai 2014).

Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, sont attribuées dans la limite fixée à l'annexe 1 de la présente délibération. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximal.

Une enveloppe financière consacrée au CIA est fixée par la collectivité [CCAS : l'établissement] au sein du budget alloué aux dépenses de personnel.

Le montant de l'enveloppe dévolue au CIA dépend des projets réalisés et des objectifs atteints.

Les modalités de versement individuel répondront à ces principes et seront fixées par l'administration d'ici fin 2021 après concertation avec les organisations syndicales.

### **3.7 Modalités de maintien et de réduction des primes mensuelles en cas d'absence**

Le montant des primes mensuelles (IFSE et primes présentées au chapitre 4 : « Maintien RI Art. 88 » et CIM) est réduit à raison de 1/360<sup>ème</sup> par jour d'absence, avec une franchise de 30 jours par année civile, à l'exclusion des congés de maternité, paternité, d'adoption et des congés pour accident du travail ou de travail ou pour maladie professionnelle, conformément aux règles de retenue du régime indemnitaire en vigueur au sein de la collectivité.

Conformément aux dispositions statutaires, le montant des primes mensuelles est réduit dans les mêmes proportions que le traitement pour les agents à temps partiel (sauf pour raison thérapeutique) ou à temps non complet.

## **4 Mesures spécifiques pour assurer le maintien de la rémunération**

Lors de la première application du dispositif, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires antérieurs liés aux fonctions exercées, au grade détenu et aux résultats et à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé.

Ainsi, les agents conservent le régime indemnitaire mensuel détenu antérieurement à la mise en application de la présente délibération sous trois formes possibles. Par ordre de priorité :

1. Sous forme de l'IFSE : paragraphe 4.1.
2. Le cas échéant, sous forme d'un maintien à titre individuel : paragraphe 4.2.

3. Sous forme de Complément Indemnitare Mensuel : paragraphe 4.3.

#### **4.1 L'IFSE Expérience ajustée pour garantir le maintien de salaire**

A la mise en place du RIFSEEP, l'IFSE Expérience sert de variable d'ajustement pour garantir le maintien du régime indemnitaire individuel des agents lors de la transposition vers le nouveau régime indemnitaire. Pour un agent, le montant total des différentes composantes de l'IFSE ne peut dépasser le montant maximum d'IFSE fixé en annexe 1.

Hormis le cas exposé au paragraphe suivant, l'IFSE Expérience ne peut faire l'objet que de revalorisations.

Pendant une durée de deux ans à compter de la date d'application du RIFSEEP, l'IFSE expérience pourra servir de variable d'ajustement pour compenser les variations des autres composantes de l'IFSE, lorsque celles-ci changent en raison :

- de la révision de classement de poste dans un niveau de responsabilité (sans aucun changement de poste pour les personnes concernées) ;
- de l'omission ou de l'ajout d'une sujétion, sans que les contraintes du poste ne changent.

#### **4.2 Maintien du régime indemnitaire à titre individuel (Maintien RI Art. 88)**

Il est décidé de maintenir à titre individuel le montant indemnitaire dont bénéficiaient les agents en application de dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire (6<sup>ème</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Son montant égale la valeur du régime indemnitaire mensuel détenu antérieurement qui excède l'IFSE maxi. Il sera notifié à l'agent et identifié sur le bulletin de salaire sous le libellé « Maintien RI Art. 88 ». Ce montant sera compensé à concurrence d'une augmentation du plafond d'IFSE, à l'occasion d'un changement de poste. Le montant du « Maintien RI Art. 88 » ne pourra pas être augmenté.

#### **4.3 Modalités particulières : versement du Complément Indemnitare Mensuel (CIM)**

Dans le cas où le régime indemnitaire mensuel détenu antérieurement à la mise en place de la présente délibération dépasse l'IFSE maximum (cf. annexe 1), il est attribué un Complément Indemnitare Mensuel. Le montant du CIM égale la valeur de l'ancien régime indemnitaire mensuel qui excède l'IFSE maxi.

Versé mensuellement, le montant du CIM ne pourra dépasser le douzième des montants de CIA fixés en annexe 1.

Par ailleurs, le montant du CIM fixé au moment de la mise en œuvre de la présente délibération ne pourra que diminuer – voire être supprimé – en fonction de l'engagement professionnel et de la

manière de servir, évalués lors de l'entretien professionnel. En aucun cas le montant du CIM n'est susceptible d'augmenter.

Pour les agents percevant un CIM, un CIA n'est attribué que pour la valeur qui excède douze fois le montant du CIM. Lorsque ce seuil n'est pas atteint, aucun CIA n'est attribué.

## **5 Dispositions transitoires jusqu'en 2024 pour l'IFSE**

Lors de la mise en œuvre de la présente délibération, les augmentations de montant d'IFSE résultant de l'application des montants fixés en annexe 2 sont plafonnées à 165 € bruts par mois.

Pour les agents concernés par ce plafonnement, une nouvelle comparaison entre le montant d'IFSE détenu et celui fixé en annexe 2 sera effectuée au 1<sup>er</sup> juillet 2022. La nouvelle augmentation de montant d'IFSE sera à nouveau plafonnée du même montant.

La même opération sera réalisée au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Au 1<sup>er</sup> juillet 2024, les montants fixés en annexe 2 seront attribués, sans application d'un quelconque plafonnement.

**RIFSEEP – Annexe 1**  
**MONTANTS MAXIMUMS**

La répartition entre IFSE maximum et CIA maximum relève d'une décision de la collectivité. En l'occurrence, il a été décidé de donner un poids prépondérant à l'IFSE (95%) au détriment du CIA (5%). Il est à noter que dans la fonction publique de l'Etat, le CIA maximum représente 10 à 15% du montant global pouvant être attribué.

Les tableaux ci-dessous présentent les plafonds de régime indemnitaire par cadre d'emplois et par groupe de fonction (**montants bruts**). Lorsque les arrêtés ministériels prévoient un plafond spécifique d'IFSE pour les agents logés par nécessité de service, la précision est apportée dans deux colonnes intitulées « Avec logement ».

**Les montants d'IFSE sont exprimés par mois, les montants de CIA sont annuels.** L'addition de l'IFSE sur douze mois et du CIA ne dépasse pas les plafonds fixés par les arrêtés ministériels dans les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat.

**CATEGORIE C**

- Adjoints administratifs
- Adjoints d'animation
- Adjoints du patrimoine
- Adjoints techniques
- Agents de maîtrise
- Agents sociaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)
- Auxiliaires de puériculture
- Auxiliaires de soin territoriaux
- Opérateurs des activités physiques et sportives

Fonction	Groupe	Montant maximum		Avec logement	
		IFSE	CIA	IFSE	CIA
Chef de service et adjoint, chargé de mission emploi fonctionnel, responsable de mission	1	1 000	600	640	600
Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent					
Agent spécialisé	2	970	600	620	600
Agent qualifié	3	950	600	610	600

**CATEGORIE B**

- Infirmiers territoriaux
- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux
- Techniciens paramédicaux

Fonction	Groupe	Montant maximum		Avec logement	
		IFSE	CIA	IFSE	CIA
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	1	810	500	490	500

Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent	2	760	400	470	400
Agent spécialisé	3	720	400	460	400

- animateurs
- éducateurs des activités physiques et sportives
- rédacteurs
- techniciens

Fonction	Groupe	Montant maximum		Avec logement	
		IFSE	CIA	IFSE	CIA
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	1	1 580	900	790	900
Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent	2	1 440	900	700	900
Agent spécialisé	3	1 320	800	650	800
Agent qualifié					

- assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Fonction	Groupe	Montant maximum	
		IFSE	CIA
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	1	1 500	900
Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent	2	1 420	800
Agent spécialisé	3	1 350	800
Agent qualifié			

### CATEGORIE A

- éducateurs de jeunes enfants

Fonction	Groupe	Montant maximum	
		IFSE	CIA
Directeur, adjoint au directeur	1	1 240	700
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	2	1 200	700
Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent	3	1 150	700

- assistants socio-éducatifs
- infirmiers en soins généraux
- pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électro-radiologie médicale

- Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes

- Puéricultrices

Fonction	Groupe	Montant maximum	
		IFSE	CIA
Directeur, adjoint au directeur	1	1 810	1 100
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	2	1 610	1 000
Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent	3	1 420	900

- Psychologues

Fonction	Groupe	Montant maximum	
		IFSE	CIA
Directeur, adjoint au directeur	1	1 990	1 200
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	2	1 810	1 100
Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent	3	1 640	1 000

- Cadres de santé paramédicaux
- Conseillers des activités physiques et sportives

- Conseillers socio-éducatifs
- Sages-femmes

Fonction	Groupe	Montant maximum	
		IFSE	CIA
Directeur, adjoint au directeur	1	2 370	1 500
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	2	2 130	1 300
Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent	3	1 900	1 200

- Attachés de conservation du patrimoine
- Bibliothécaires

Fonction	Groupe	Montant maximum	
		IFSE	CIA
Directeur, adjoint au directeur	1	3 160	2 000
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	2	2 930	1 800
Responsable d'unité, chargé de	3	2 770	1 700

mission, secrétaire de direction, référent			
--	--	--	--

➤ Conservateurs de bibliothèques

Fonction	Groupe	Montant maximum	
		IFSE	CIA
Emplois fonctionnels	1	3 160	2 000
Directeur de Pôle, DAF, Adjoint au DGA			
Directeur, adjoint au directeur	2	2 930	1 800
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	3	2 770	1 700

- Attachés
- Directeurs d'établissement d'enseignement artistique
- Ingénieurs

Fonction	Groupe	Montant maximum		Avec logement	
		IFSE	CIA	IFSE	CIA
Directeur de Pôle, DAF, Adjoint au DGA	1	3 375	2 100	2 215	2 100
Directeur, adjoint au directeur	2	3 000	1 800	1 750	1 800
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	3	2 370	1 500	1 440	1 500
Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent	4	1 900	1 200	1 130	1 200

➤ Médecins

Fonction	Groupe	Montant maximum	
		IFSE	CIA
Emplois fonctionnels	1	4 020	2 500
Directeur de Pôle, DAF, Adjoint au DGA			
Directeur, adjoint au directeur	2	3 560	2 200
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	3	2 750	1 700

➤ Conservateurs du patrimoine

Fonction	Groupe	Montant maximum		Avec logement	
		IFSE	CIA	IFSE	CIA
Emplois fonctionnels	1	4 370	2 700	2 610	2 700
Directeur de Pôle, DAF, Adjoint au DGA					
Directeur, adjoint au directeur	2	3 750	2 300	2 240	2 300

Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	3	3 210	2 000	1 910	2 000
---	---	-------	-------	-------	-------

- Administrateurs
- Biologistes, vétérinaires et pharmaciens

Fonction	Groupe	Montant maximum	
		IFSE	CIA
Emplois fonctionnels	1	4 655	2 940
Directeur de Pôle, DAF, Adjoint au DGA	2	4 370	2 700
Directeur, adjoint au directeur			
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission	3	3 950	2 400

- Ingénieurs en chef

Fonction	Groupe	Montant maximum		Avec logement	
		IFSE	CIA	IFSE	CIA
Emplois fonctionnels	1	5 320	3 300	4 130	3 300
Directeur de Pôle, DAF, Adjoint au DGA	2	4 650	2 900	3 610	2 900
Directeur, adjoint au directeur	3	4 370	2 700	3 390	2 700
Chef de service et adjoint, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission					

**RIFSEEP – Annexe 2**  
**MONTANTS IFSE SOCLE + POSTE**

Les tableaux ci-dessous présentent les **montants bruts** de l'IFSE Socle + Poste par catégorie statutaire, cadre d'emplois, et niveau de responsabilité. Les montants d'IFSE sont exprimés par mois.

Si, à titre exceptionnel, un agent exerçait des fonctions non prévues dans les tableaux ci-dessous, il percevrait le montant d'IFSE Poste prévu pour les autres cadres d'emplois.

Pour les agents concernés par les dispositions transitoires prévues dans la délibération, les montants indiqués dans la présente annexe sont des montants cibles qui seront atteints au plus tard en 2024.

**CATEGORIE C**

- Adjoints administratifs
- Adjoints d'animation
- Adjoints du patrimoine
- Adjoints techniques
- Agents de maîtrise
- Agents sociaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)
- Auxiliaires de puériculture
- Auxiliaires de soin territoriaux
- Opérateurs des activités physiques et sportives

Fonction	Groupe	IFSE Socle	IFSE Poste	Total
Chef de service	1	80	430	510
Adjoint au chef de service, resp. de groupe, chargé de mission EF, resp. de mission		80	280	360
Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent		80	150	230
Agent spécialisé	2	80	50	130
Agent qualifié	3	80	20	100

**CATEGORIE B**

- Infirmiers territoriaux
- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux
- Techniciens paramédicaux
- animateurs
- Educateurs des activités physiques et sportives
- Rédacteurs
- Techniciens
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Fonction	Groupe	IFSE Socle	IFSE Poste	Total
Chef de service	1	160	430	590
Adjoint au chef de service, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission		160	280	440
Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent	2	160	150	310
Agent spécialisé	3	160	50	210
Agent qualifié		160	20	180

## CATEGORIE A

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Educateurs de jeunes enfants</li> <li>➤ Assistants socio-éducatifs</li> <li>➤ Infirmiers en soins généraux</li> <li>➤ Pédiatres-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électro-radiologie médicale</li> <li>➤ Masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Puéricultrices</li> <li>➤ Psychologues</li> <li>➤ Cadres de santé paramédicaux</li> <li>➤ Conseillers des APS</li> <li>➤ Conseillers socio-éducatifs</li> <li>➤ Sages-femmes</li> <li>➤ Attachés de conservation du patrimoine</li> <li>➤ Bibliothécaires</li> </ul> |
|--|---|

Fonction	Groupe	IFSE Socle	IFSE Poste	Total
Directeur	1	240	740	980
Adjoint au directeur		240	540	780
Chef de service	2	240	430	670
Adjoint au chef de service, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission		240	280	520
Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent	3	240	150	390

- Attachés
- Directeurs d'établissement d'enseignement artistique
- Ingénieurs

Fonction	Groupe	IFSE Socle	IFSE Poste	Total
Directeur de Pôle, DAF, Adjoint au DGA	1	240	1 000	1 240
Directeur	2	240	740	980
Adjoint au directeur		240	540	780
Chef de service	3	240	430	670
Adjoint au chef de service, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission		240	280	520
Responsable d'unité, chargé de mission, secrétaire de direction, référent	4	240	150	390

- Conservateurs de bibliothèques
- Conservateurs du patrimoine

- Médecins

Fonction	Groupe	IFSE Socle	IFSE Poste	Total
Emplois fonctionnels	1	340	1 460	1 800
Directeur de Pôle, DAF, Adjoint au DGA		340	1 000	1 340
Directeur	2	340	740	1 080
Adjoint au directeur		340	540	880
Chef de service	3	340	430	770
Adjoint au chef de service, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission		340	280	620

- Administrateurs
- Biologistes, vétérinaires et pharmaciens
- Ingénieurs en chef

Fonction	Groupe	IFSE Socle	IFSE Poste	Total
Emplois fonctionnels	1	340	1 460	1 800
Directeur de Pôle, DAF, Adjoint au DGA	2	340	1 000	1 340
Directeur		340	740	1 080
Adjoint au directeur		340	540	880
Chef de service	3	340	430	770
Adjoint au chef de service, resp. de groupe, chargé de mission EF, cadre expert, resp. de mission		340	280	620

**RIFSEEP – Annexe 3**  
**MONTANTS IFSE SUJETIONS**

Les tableaux ci-dessous présentent les **montants bruts** de l'IFSE Sujétions par type de sujétion.

**Sujétion pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants**

Conditions de perception : agents qui effectuent des travaux pour l'exécution desquels des risques ou des inconvénients subsistent malgré les précautions et les mesures de protection prises.

Modalités de perception : montant mensuel maximum en fonction du poste occupé et de la structure d'affectation.

[CCAS]

Direction	Entité	Nature des risques ou inconvénients	Montant maxi
DG-Adjointe déléguée aux services techniques et aux nouvelles actions	Direction des travaux et ressources immobilières	Electriciens : travaux sous tension électrique Plombiers : travaux de plomberie Pôle logistique : Travaux de manutention en sous-sol	25 €

[NCA]

Direction	Entité	Nature des risques ou inconvénients	Montant maxi
CAB - Direction des relations publiques, des affaires internationales, de l'évènementiel et du mécénat	Direction opérationnelle technique et logistique	Emploi de techniques d'escalade Manutention avec engins élévateurs Travaux sous tension électrique	45 €
	Direction déléguée de l'évènementiel et aux musiques actuelles - Théâtre de verdure	Emploi de techniques d'escalade Manutention avec engins élévateurs Travaux sous tension électrique Travaux de plomberie	30 €
DGAR - Pôle Moyens et stratégie immobilière	Direction des moyens généraux et de la logistique	Conduite de machines de reproduction de documents	15 €
DGAMADD - Pôle Environnement et bien-être	Direction du Développement durable - Observatoire du développement durable	Emploi de produits chimiques corrosifs, toxiques ou nocifs Travaux de laboratoire et d'imprimerie Travaux de séchage et de calcination des boues Prélèvement d'eaux usées en station d'épuration	15 €
DGAMADD – Pôle Projet de transports et de bâtiment	Direction des Bâtiments	Menuisiers : Travaux en environnement bruyant, utilisation de scies à ruban, etc., travaux de peinture, utilisation de solvants Peintres : utilisation de ponts roulants, travaux de peinture, utilisation de solvants Plombiers : travaux de plomberie, travaux en égouts, tranchées boueuses, etc. Electriciens : travaux sous tension électrique Serruriers : Travaux en environnement	25 €

		bryant, travaux de meulage, de chaudronnerie et de soudure	
DGAIE - Pôle Méthodes, infrastructures et projets	Direction des stratégies des réseaux	Travaux en égouts, tranchées boueuses, etc. Utilisation de produits chimiques Prélèvement d'eaux usées en station d'épuration	60 €
DGAIE - Pôle Exploitation Nice	Direction Voirie, réseaux, assainissement	Travaux en environnement bryant. Travaux en égouts, tranchées boueuses, etc. Utilisation de liants hydrocarbonés à haute température, de carotteurs de chaussée.	50 €
	Régie pour la gestion des déchets ménagers et assimilés	Manipulation de masses lourdes Collecte de déchets avec risques de blessures Conduite de véhicules de + de 3,5 t.	35 €
	Direction de la propreté	Utilisation d'outils pneumatiques Travaux de chaudronnerie Contrôles effectués sur chaussée sous circulation	30 €
DGAIE - Pôle Exploitation littoral, collines et vallées		Travaux en environnement bryant Conduite de véhicules de + de 3,5 t. Utilisation de produits chimiques Utilisation de liants hydrocarbonés à haute température Conduite d'engins de travaux publics	40 €

[VDN]

Direction	Entité	Nature des risques ou inconvénients	Montant maxi
DGA Proximité et sécurités	Direction des services à la population et de la citoyenneté	Travaux en environnement bryant Manutention avec engins élévateurs Conduite de véhicules de + de 3,5 t.	50 €
	Direction de la réglementation	<u>Réservation de stationnement</u> : Manutention avec engins élévateurs Travaux en environnement bryant Utilisation de liants hydrocarbonés à haute température Conduite de véhicules de + de 3,5 t. <u>Lutte antivectorielle</u> : emploi de produits toxiques	50 €
DGA Famille, sports, éducation et jeunesse	Direction des sports	Travaux en environnement bryant Manutention avec engins élévateurs Travaux de peinture et de plomberie Conduite de véhicules de + de 3,5 t.	15 €
DGA FSEJ – Pôle Education, restauration, enfance et animation	Service Entretien technique et atelier Service Logistique et gestion du mobilier, magasin	Manutention avec engins élévateurs Travaux de peinture et de plomberie Travaux sous tension électrique Emploi de produits chimiques corrosifs, toxiques ou nocifs Utilisation de scies à ruban, etc. Travaux de soudure	30 €
DGA Culture et patrimoine	Direction de l'Opéra	Manutention avec engins élévateurs Travaux sous tension électrique Utilisation de scies à ruban, etc. Travaux de meulage	30 €

DGAIE - Pôle Exploitation Nice	Direction des espaces verts	Travaux en environnement bruyant Manutention avec engins élévateurs Conduite de véhicules de + de 3,5 t.	65 €
-----------------------------------	--------------------------------	--	------

### [VDN] Sujétions Théâtre de l'Opéra

#### ➤ Sujétions de plateau

Conditions de perception : agents appartenant au personnel technique du Théâtre de l'Opéra et subissant des contraintes exceptionnelles et répétitives liées à l'activité professionnelle spécifique (un seul jour de repos par semaine, inégalité des horaires de travail de nuit, jours fériés, dimanches).

Modalités de perception : montant mensuel (hors mois d'août) selon les fonctions exercées sur le plateau.

Fonctions exercées sur le plateau	Nombre de postes maxi	Montant forfaitaire
<u>Agent</u> : technicien de base	30	460 €
<u>Sous-brigadier</u> : technicien autonome	10	510 €
<u>Brigadier</u> : technicien autonome encadrant	10	570 €
<u>Brigadier-chef</u> : technicien encadrant et détaché à une production	15	640 €
<u>Sous-chef de service</u> : adjoint au responsable technique	10	690 €
<u>Chef de service</u> : responsable du service technique	10	790 €
<u>Chef de plateau</u> : direction et coordination des services techniques	5	850 €
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	

#### ➤ Sujétions de figuration technique dite « feux de scène ».

Conditions de perception : agents appartenant au personnel technique du Théâtre de l'Opéra appelés à effectuer tout ou partie de leur travail lors d'une représentation, à rideaux ouverts et en costumes.

Montant et modalités de perception : 24 € par représentation.

### [NCA] Sujétions Directions informatiques

Conditions de perception (cumulatives) :

- Agents qualifiés en informatique, capables de créer, d'exploiter et d'adapter les logiciels informatiques. La capacité à exercer les fonctions est attestée par un diplôme ou un examen professionnel.
- Affectation à la Direction des Systèmes d'Information et à la Direction de l'Information Géographique.

Modalités de perception : montant mensuel selon les fonctions occupées (cumul non autorisé).

Fonctions	Montant forfaitaire
<u>Agent de traitement</u> : assiste le pupitreux pour les opérations simples de commande de l'ordinateur et pour la mise en œuvre et la surveillance du fonctionnement des périphériques dont il peut être éventuellement seul responsable.	200 €

<u>Analyste</u> : détermine et formule le processus de traitement par un ensemble électronique. Il collabore sur le plan technique à l'élaboration de l'organigramme général et à la rédaction du cahier des charges.	250 €
<u>Programmeur</u> : écrit et met au point les suites d'instructions nécessaires à la mise en œuvre de l'ensemble électronique. <u>Pupitreur</u> : assure la conduite générale d'un ensemble électronique.	350 €
<u>Chef programmeur</u> : encadre et coordonne les équipes composées de programmeurs.	450 €
<u>Chef de projet</u> : participe à l'élaboration du cahier des charges des applications dans le cadre d'un système informatique. Il anime, coordonne et suit les travaux relatifs à sa mise en œuvre et à son actualisation.	550 €
<u>Programmeur de système d'exploitation</u> : compose, met en œuvre et tient à jour le système d'exploitation d'un ensemble électronique.	600 €
<u>Chef d'exploitation</u> : dirige l'ensemble des opérations de production dans le centre automatisé de traitement d'informatisation.	600 €

### Sujétions pour responsabilités de régisseur

Conditions de perception : agents qui assurent, en tant que titulaire ou en tant que suppléant, les fonctions de régisseur d'avances et/ou de recettes.

Modalités de perception :

- Titulaire : montant mensuel sur présentation de l'arrêté de nomination.
- Suppléant : montant ponctuel attribué au prorata du temps de remplacement du régisseur titulaire sur la base d'un décompte individuel de présence.

Un même régisseur chargé de plusieurs régies de services différents peut cumuler plusieurs indemnités de responsabilité (instruction ministérielle n°06-031-A-B-M du 21 avril 2006).

Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	Montant forfaitaire
Jusqu'à 12 200 €	15 €
De 12 201 € à 18 000 €	20 €
De 18 001 € à 38 000 €	30 €
De 38 001 € à 53 000 €	40 €
De 53 001 € à 76 000 €	50 €
De 76 001 € à 300 000 €	60 €
De 300 001 € à 760 000 €	70 €
De 760 001 € à 1 500 000 €	90 €
Par tranche de 1 500 000 € supplémentaire	+5 €

### Sujétions pour tutorat d'agent en situation de handicap

Conditions de perception : agents qui assurent les fonctions de tuteur d'agent en situation de handicap.

Montant et modalités de perception : 55 € par mois sur présentation d'un état communiqué par la Direction en charge des tuteurs handicap.

### **Sujétions pour utilisation habituelle d'une langue étrangère**

Conditions de perception : agents dont l'exécution du service entraîne l'utilisation d'une ou plusieurs langues étrangères. L'octroi est subordonné à la réussite d'un examen d'aptitude.

Modalités de perception : montant mensuel par langue étrangère, dans la limite globale de 45 €.

<b>Condition de pratique de la langue étrangère</b>	<b>Montant</b>
L'exécution du service est facilitée par l'utilisation occasionnelle d'une langue étrangère	15 € par langue étrangère (3 maxi)
L'exécution du service nécessite l'utilisation permanente d'une ou de plusieurs langues étrangères	45 €

### **[NCA] Sujétions pour affectation au PC Sécurité**

Conditions de perception : agents affectés sur un poste d'opérateur/de chef d'équipe de vidéo/télé-surveillance à la section « PC Sécurité » au sein du service Risques urbains.

Montant et modalités de perception : 50 € par mois.

### **[NCA] Sujétions pour affectation à la Collecte des ordures ménagères**

Conditions de perception : agents titulaires et stagiaires affectés à la collecte opérationnelle des ordures ménagères ne percevant pas la nouvelle bonification indiciaire.

Les services éligibles à cette sujétion sont : RGDMA-Nice-Unité Chauffeurs et véhicules de collecte, RGDMA-Nice-Unité Collecte ordures ménagères, RGDMA-Nice-Unité Collecte sélective déchetteries, RGDMA-Nice-Unité Encombrants soirs, RGDMA-Nice-Unité Vieux-Nice & après-midi, RGDMA-Nice-Unité Encombrants Matin & Collines, RGDMA-Nice-Unité Vieux-Nice.

En cas de réorganisation des services de collecte, cette IFSE Sujétions continuera d'être attribuée en fonction des nouvelles dénominations de service.

Montant et modalités de perception : 47 € par mois.

### **[VDN] Sujétions pour travaux en parc zoologique**

Conditions de perception : agents affectés au Parc Phoenix et prodiguant des soins aux animaux sauvages.

Montant et modalités de perception : 50 € bruts par mois.

### [VDN] Sujétions pour affectation au poste d'économe au sein des Offices

Conditions de perception : agents exerçant les responsabilités d'économe au sein du Service Prestation Offices (Pôle Education, Restauration, Enfance et Animation). Le montant de la sujétion dépend du niveau de responsabilité évalué selon les missions et la difficulté du site géré. En cas de changement de site d'un économe, le montant de la sujétion est susceptible de changer.

Montant et modalités de perception : 40 € à 160 € par mois en fonction du classement du site géré par l'économe. Le classement reflète la complexité de gestion du site, évaluée au travers de différents critères tels que :

- le management de l'équipe avec prise en compte du nombre d'agents gérés par l'économe,
- le nombre de rationnaires accueillis au restaurant scolaire,
- la gestion des activités périscolaires,
- la gestion des inscriptions, encaissements et relances pour des missions de sous régisseurs, etc.

### [VDN+CCAS] Sujétions pour chaussures et vêtements de travail

Conditions de perception : agents dont les fonctions entraînent une usure anormalement rapide des chaussures [VDN ou des vêtements de travail], sans que ceux-ci soient fournis par la collectivité.

L'indemnité est payée une fois par an. Au 1<sup>er</sup> jour du mois de versement, il est nécessaire de remplir les conditions d'octroi pendant une durée minimale de 6 mois pour bénéficier de l'indemnité annuelle complète.

Modalités de perception : montant annuel sur présentation d'un état attestant que l'agent remplit les conditions de perception. Ce montant n'est pas proratisé en cas de travail à temps partiel ou non complet.

[CCAS]

Direction	Montant forfaitaire « chaussures »
DVSA - SERVICE POLYVALENT D'AIDE ET DE SOINS A DOMICILE (SPASAD)	35 €

[VDN]

Direction	Montant forfaitaire « chaussures »	Montant forfaitaire « vêtements de travail »
DGAFSEJ-DIRECTION FAMILLE (Crèches et haltes-garderies)	35 €	35 €
DGAPS-DIRECTION DE LA REGLEMENTATION (HYGIENE PUBLIQUE)	35 €	35 €