

# RÈGLEMENT DU RÉGIME INDEMNITAIRE

IPARRALDEKO  
KONTSER BATORIOA  
CONSERVATOIRE MAURICE RAVEL  
PAYS BASQUE

IPARRALDEKO  
ORKESTRA ORCHESTRE  
DU PAYS BASQUE

PROPOSITION DES  
REPRÉSENTANT.ES DU PERSONNEL  
DE LA RÉGIE AUTONOME

CONSERVATOIRE MAURICE RAVEL  
PAYS BASQUE - IPARRALDEKO  
KONTSERBATORIOA

Juin 2023

## PRÉAMBULE

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ou RIFSEEP, est le régime indemnitaire de référence, applicable aux agents des collectivités territoriales. Il a été créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié par le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016. Ses modalités de mise en œuvre sont exposées dans la circulaire : NOR/RDFF1427139C du 5 décembre 2014.

L'application de ce régime indemnitaire aux agents relevant de la fonction publique territoriale est intervenue au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels fixant les montants plafonds pour les corps de l'État correspondant.

Les montants bruts annuels maximaux réglementaires d'IFSE et de CIA par cadre d'emplois sont alignés sur ceux déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps de l'État servant de référence.

Ces montants plafonds s'imposent à la Régie Autonome du Conservatoire Maurice Ravel Pays Basque en application du principe de parité.

Pour la mise en œuvre du RIFSEEP, la Régie Autonome a pour objectif de garantir une équité d'approche entre les agents sur la base d'une définition professionnelle des métiers et des postes occupés.

Ainsi, une quinzaine de métiers ont été identifiés et rassemblés en 4 groupes, avec des montants financiers de référence définis par des groupes, dits « montants planchers ».

Le régime indemnitaire mis en place par la Régie Autonome est structuré comme suit :

- Une indemnité des Fonctions, Sujétions et d'Expertise (IFSE) composée des montants planchers, de l'expérience professionnelle et des éventuelles bonifications ;
- À laquelle peut s'ajouter un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir ;

La construction et la structuration du régime indemnitaire, à travers le RIFSEEP, se sont traduites par :

- La simplification du dispositif des primes attribuées aux agents et l'amélioration de la lisibilité et de la compréhension du dispositif ;
- Le renforcement de la professionnalisation en faisant reposer l'IFSE sur des postes et les métiers, quel que soit le grade ou le statut détenu par les agents, et ce même si les plafonds restent calculés réglementairement par cadres d'emplois ;
- La capacité à rétribuer l'expérience professionnelle individuelle ;
- La possibilité de valoriser l'engagement professionnel individuel par le CIA

Au terme d'un travail collaboratif avec la Direction et les organisations représentatives du personnel, le dispositif initial du RIFSEEP a été soumis au Comité Technique en date du 29 novembre 2019.

Il a ensuite été instauré par délibération du Conseil d'Administration en date du 13 décembre 2019. Il a fait par la suite, dans le cadre du dialogue social, fait l'objet d'évolutions (comme les augmentations successives du niveau de certains montants planchers ou de la définition des métiers RIFSEEP, de la création d'une grille de notation métier, ou de ce présent règlement).

La mise en œuvre harmonisée de l'ensemble des volets du régime indemnitaire a été réalisée selon le calendrier suivant :

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, attribution à tous les agents de la Régie Autonome de l'IFSE « montant plancher »

Conformément aux Lignes Directrices de Gestion fixées au sein de la Régie Autonome par décision en date du 5 mai 2022, et notamment à la stratégie pluriannuelle de la politique ressources humaines, le présent règlement traduit les règles et modalités d'attribution et de gestion du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour l'ensemble des agents de la Régie Autonome concernés.

Ce règlement a été soumis au Comité Social Territorial en date du XXXX.

PROPOSITION

# PARTIE I – LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

## I.1 – INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE versée mensuellement aux agents est composée :

- D'un montant plancher ;
- Le cas échéant :
  - o De la valorisation de l'expérience professionnelle ;
  - o De bonification(s) additionnelle(s)

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) repose sur un principe de valorisation de l'exercice des fonctions, en référence donc au métier exercé, et de l'expérience professionnelle acquise au sein de la Régie Autonome.

Le montant de l'IFSE est octroyé dans la limite des montants maximum fixés réglementairement pour chaque corps de l'État. Le principe de parité rend applicable ces plafonds à la fonction publique territoriale.

En conséquence, l'évolution de l'IFSE est *in fine* limitée par ces plafonds réglementaires qui s'imposent à la Régie Autonome et sont appréciés individuellement en lien avec le cadre d'emplois auquel appartient l'agent. Les montants plafonds réglementaires par cadre d'emplois sont présentés en Annexe 1.

### A – Le montant plancher, socle de l'IFSE

La répartition des emplois exercés au sein de la Régie Autonome s'effectue, sur la base des fiches de postes des agents, selon les critères réglementaires professionnels qui ont été pondérés comme suit :

- La responsabilité, à hauteur de 33%
- L'expertise, à hauteur de 33%
- Les sujétions, à hauteur de 33%

Ces critères sont présentés en Annexe 2 dans la grille de cotation des métiers.

La responsabilité est appréciée notamment au regard :

- du niveau hiérarchique du poste dans l'organigramme de la structure
- du niveau d'encadrement direct assuré et des responsabilités managériales induites
- du niveau de responsabilité lié aux missions du postes

L'expertise nécessaire à l'exercice des fonctions se définit notamment au regard :

- du niveau et de la diversité des domaines de compétences requises par le métier
- de la technicité du poste, de l'autonomie et de la capacité d'initiative requise

Les sujétions s'entendent comme des contraintes constantes et importantes du métier, non prises en compte dans d'autres dispositifs de rémunération ou d'aménagement du temps de travail.

Les sujétions comprennent la pénibilité (contraintes horaires, travail posté, déplacements fréquents), ou encore la disponibilité et la réactivité nécessaire.

Au vu de ces critères de classification, le cadre structurel du RIFSEEP a été construit sur la constitution de 4 groupes de (G1 à G4) dans lesquels se répartissent une quinzaine de métiers de regroupement, tels qu'ils ont été identifiés au sein des différents services de la Régie Autonome.

Cette structuration a permis de valoriser les multiples fonctions des agents, à rééquilibrer les écarts de régime indemnitaire entre les filières, et surtout à garantir un accès égalitaire au régime indemnitaire selon les fonctions exercées, quel que soient le grade, et le sexe des agents.

Le métier constitue donc le cœur du dispositif de l'IFSE. En effet, chacun des métiers est rattaché à l'un des 4 groupes de l'IFSE. Le guide des métiers de la Régie Autonome, présenté en Annexe 3, a pour objectif de répertorier et d'illustrer les postes de travail majoritairement occupés par les agents avec positionnement dans les métiers RIFSEEP.

La diversité des métiers dans certains groupes a conduit à une différenciation des montants plancher par métiers de ces groupes.

Les montants planchers annuels brut sont fixés selon les montants présentés en Annexe 2.

## **B – L'expérience professionnelle, complément du montant plancher de l'IFSE**

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences :

L'expérience professionnelle repose notamment et en particulier sur :

- l'élargissement des compétences ;
- l'approfondissement des savoirs ;
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

L'expérience professionnelle vient donc valoriser une dynamique individuelle d'évolution positive.

Elle doit être différenciée :

- de l'ancienneté, qui se matérialise par les avancements d'échelons ;
- de la valorisation de l'engagement de la manière de service qui peut se matérialiser dans le CIA
- de la « qualification nécessaire à l'exercice des fonctions », critère lié à la technicité et déjà pris en compte pour la définition du montant plancher de la part IFSE du RIFSEEP.

L'appréciation de l'expérience professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel de chaque agent et repose tous les 3 ans, sur des critères en lien avec les entretiens professionnels correspondant à 3 années successives.

Ainsi, l'évolution de l'expérience professionnelle est appréciée chaque année au cours de l'entretien professionnel. En année 3, l'évolution constatée en années 1, 2 et 3, fait alors l'objet d'une appréciation globale en vue d'une valorisation financière qui sera effective dans sa traduction

concrète en année 4, garantissant ainsi l'application de la réglementation (appréciation à faire au plus tard tous les quatre ans).

En cas de mobilité(s) interne(s) au cours des trois années précédentes, il sera tenu compte de l'évolution de l'expérience professionnelle constatée sur le(s) poste(s) précédent(s) au sein de la Régie Autonome.

L'appréciation de l'expérience professionnelle est fondée sur la base des critères suivants :

- approfondissement des compétences (administratives, techniques, opérationnelles, managériales...) et de leur utilisation : suivi de formations, appropriation de ces compétences et mise en œuvre effective dans la réalisation des missions
- approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures : développement de son poste de travail, travail collaboratif au sein de son service, de sa direction afin de proposer ou d'améliorer des procédures et des savoir-faire, travail transversal au sein de la Régie Autonome ou en externe...
- participation/gestion d'événements particuliers non prévus ayant permis d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis

Le barème de valorisation de la dynamique d'évolution de l'expérience professionnelle est fixé comme suit :

- évolution de l'expérience professionnelle normale ;
- bonne évolution de l'expérience professionnelle ;
- évolution remarquable de l'expérience professionnelle ;

C'est l'évaluateur qui apprécie, par une argumentation littérale, l'évolution de l'expérience professionnelle au cours de l'entretien professionnel chaque année.

La valorisation de l'expérience professionnelle est mise en place lors des entretiens professionnels 2024 en tenant compte d'un effet « rétroactif » au 1<sup>er</sup> janvier 2020, date de mise en place du RIFSEEP dans la Régie Autonome.

Il convient de noter qu'il n'y a pas de prise en compte d'une expérience professionnelle antérieure à la date de recrutement dans les effectifs de la Régie Autonome, le recrutement lui-même prenant en compte les acquis professionnels antérieurs.

En lien avec les missions et les compétences dévolues à l'emploi occupé par l'agent, l'expérience professionnelle est valorisée en adéquation avec le groupe et le métier RIFSEEP, dans lequel sont positionnés les emplois occupés par chacun des agents.

La valorisation s'effectue comme suit :

- % du montant plancher fixé pour le métier RIFSEEP de l'agent (donc hors bonifications) ;
- Suivant 3 paliers

| <b>Paliers d'évaluation de la dynamique d'évolution de l'expérience professionnelle</b> | <b>% du montant plancher de l'IFSE</b> |
|---|--|
| Normale   | +3%                                    |
| Bonne   | +6%                                    |
| Remarquable   | +8%                                    |

La valorisation financière concrète de l'expérience professionnelle dans l'IFSE, fondée sur l'évaluation globale de la dynamique de l'évolution de l'expérience professionnelle sur le cycle des 3 ans, s'effectue à une date fixe, le 1<sup>er</sup> septembre de l'année 4.

## B – Les bonifications, part additionnelle du montant plancher de l'IFSE

A l'intérieur de certains métiers, certains postes, au regard de missions particulières ou d'un cumul de fonctions, pourront voir leur montant plancher IFSE majoré avec l'attribution de bonification(s).

Il existe deux familles de bonifications :

- Les bonifications liées au métier RIFSEEP et au poste occupé ;
- Les bonifications sans lien avec le métier RIFSEEP et le poste occupé.

### 1- Les bonifications liées au métier RIFSEEP et au poste occupé :

Ces bonifications sont fondées sur :

- **La polyvalence inter métiers** : il s'agit du cumul d'un agent qui exerce, à titre régulier et conformément à sa fiche de poste, des fonctions relevant de deux métiers différents selon le répertoire des métiers du CNFPT. La valorisation financière de cette bonification représente 10 % du montant plancher brut annuel du groupe RIFSEEP auquel est rattaché l'agent.

### 2- Les bonifications sans lien avec le métier RIFSEEP et au poste occupé :

Ces bonifications sont fondées sur les fonctions suivantes :

- **Sauveteur Secouriste du Travail (SST)** : concerne les agents détenant un diplôme de SST valide. Le montant financier de cette bonification s'élève forfaitairement à 240€ brut annuel.
- **Assistant de Prévention (ADP)** : concerne les agents assurant dans la Régie Autonome le rôle d'assistant de prévention. Le montant financier de cette bonification s'élève forfaitairement à 600€ brut annuel. A noter que la bonification pour assistant de prévention n'est pas cumulable avec la bonification SST.
- **Régisseur** : concerne les agents désignés par la Régie Autonome en qualité de régisseur d'une régie de recettes et/ou d'avances. La valorisation de ces missions est valorisée par une bonification indiciaire (NBI) fondée sur l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux d'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs relevant des organismes publics et le montant de cautionnement imposés à ces agents.
- **Régisseur suppléant** : concerne les agents désignés par la Régie Autonome en qualité de régisseur suppléant d'une régie de recettes et/ou d'avances. Le montant financier de cette bonification s'élève forfaitairement à 180€ brut annuel.

## I.II – COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir individuels, cette part de régime indemnitaire étant facultative. Il s'agit d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir individuels se fonde sur l'entretien professionnel annuel de chaque agent, selon les critères suivants :

- **Engagement professionnel** : résultats professionnels et atteinte des objectifs ; plan de charge assumé par l'agent durant l'année ;
- **Manière de servir** : appréciation des qualités relationnelles, sens des responsabilités, implication et intégration dans la collectivité dans l'objectif du meilleur service public rendu.

Pour chacun des deux items, le barème d'évaluation est fixé avec des clés d'attribution définies comme suit :

- En deçà des attentes : aucun point
- Normal : 10 points
- Au-delà des attentes : 20 points

La cotation finale d'évaluation est alors la résultante de l'addition des points attribués pour chacun des deux items.

Le travail d'évaluation est réalisé par l'évaluateur au moment de l'entretien professionnel, à l'aide d'un formulaire dédié intégré à l'entretien professionnel, qui conditionne l'attribution du niveau individuel du CIA à une argumentation littérale.

La valorisation financière de l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir s'effectue comme suit :

- Un montant forfaitaire, quels que soient le statut, le grade et/ou le métier/poste occupé ;
- 3 paliers successifs

| Cotation finale de l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir | Montant brut annuel de CIA, pour un agent à temps complet |
|--|---|
| De 0 à 10 points   | 0€  |
| De 20 à 30 points  | 300€  |
| 40 points  | 600€  |

Le montant du CIA est octroyé dans la limite des montants maximum réglementaires prévus pour chaque cadre d'emplois. Les montants des plafonds réglementaires par cadre d'emploi sont présentés en Annexe 1.

## PARTIE II – BÉNÉFICIAIRES DU RIFSEEP

### A – Agents éligibles au versement du RIFSEEP (IFSE et CIA)

Sont éligibles au versement du RIFSEEP (IFSE et CIA) :

- Les agents fonctionnaires stagiaires et titulaires ;
- Les agents contractuels de droit public recrutés sur emplois permanents et non permanents ;
- Les agents titulaires détachés au sein de la Régie Autonome, dans le respect des règles applicables à l'emploi d'accueil ;
- Les agents mis à disposition d'autres structures dans le respect de la nature du métier occupé au sein de la collectivité d'accueil et tel que figurant dans la convention mise à disposition ;

Chaque agent engagé au sein de la Régie Autonome bénéficie d'une décision d'attribution de régime indemnitaire portant le positionnement de son emploi dans les groupes de métiers RIFSEEP, fixant le montant de l'IFSE.

Une nouvelle décision d'attribution de régime indemnitaire peut être émise notamment en cas de changement d'emploi ou en cas de revalorisation des montants planchers.

Conformément aux dispositions de l'article 7 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, les fonctionnaires en décharge de fonctions totale pour exercice d'un mandat syndical bénéficient de l'IFSE dès lors que leur grade est éligible à ce dispositif. Pour ce faire, ils relèvent du groupe de fonctions auquel le dernier poste qu'ils ont occupé est rattaché et conservent le montant annuel équivalent à celui qu'ils percevaient avant leur décharge.

### B – Agents réglementairement exclus du versement du RIFSEEP

En l'absence de parution des textes réglementaires, les cadres d'emplois énumérées ci-dessous ne sont pas éligibles à l'IFSE :

- Les professeurs d'enseignement artistique ;
- Les assistants territoriaux d'enseignement artistique

Le versement du régime indemnitaire est ainsi effectué sur la base des dispositions prévues par les décrets instituant les primes et les indemnités afférentes aux cadres d'emplois listés ci-dessus, dans le respect des plafonds maximum fixés par parité avec les corps de référence de l'État.

Compte tenu de leur statut spécifique, sont exclus du versement du RIFSEEP :

- Les agents recrutés sur la base des emplois aidés ;
- Les agents accueillis sous le statut d'apprenti ;
- Les vacataires ;
- Les stagiaires étudiants

## C – Conditions spécifiques aux bonifications

L'attribution d'une ou des bonifications additionnelles, aux agents éligibles au versement du RIFSEEP, est fondée :

- Sur la fiche de poste, qui fait apparaître notamment la notion de polyvalence inter métiers ;
- Sur la détention effective par l'agent de titres de certifications et/ou qualifications valides ;
- Sur décision administrative portant désignation en qualité d'assistant de prévention ou de régisseur ou de régisseur suppléant

L'attribution d'une ou des bonifications additionnelles prend fin :

- En cas de perte du titre de certification et/ou qualification ;
- En cas de fin de désignation en qualité de régisseur ou assistant de prévention ;
- Eventuellement en cas d'évolution d'emploi, sous réserve que le nouvel emploi occupé n'ouvre pas droit au maintien de la ou des bonifications attribuées

## D – Conditions spécifiques à la valorisation de l'expérience professionnelle

Considérant la périodicité d'évaluation de l'expérience professionnelle, seuls les agents détenant une période de 3 ans de services accomplis au sein de la collectivité au cours de laquelle ils auront pu bénéficier de 3 entretiens professionnels, pourront bénéficier d'une valorisation financière de l'expérience professionnelle.

Sont exclus de la valorisation de l'expérience professionnelle, les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire durant les 3 années précédentes, sauf pour les sanctions disciplinaires relevant du 1<sup>er</sup> groupe (avertissement, blâme et exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 3 jours).

Pour les agents ayant fait l'objet d'une sanction du 1<sup>er</sup> groupe, ils ne pourront pas être évalués sur l'évolution de l'expérience professionnelle au titre de l'année correspondant à la notification de la sanction.

La valorisation de l'expérience professionnelle est notifiée à l'agent par une décision administrative individuelle.

## E – Conditions spécifiques au CIA

Pour être éligible au CIA en année N, les agents doivent détenir, sur l'année concernée, au moins 6 mois d'exercice effectif des missions et avoir bénéficié d'un entretien professionnel ayant permis l'évaluation, notamment, des objectifs fixés pour l'année d'évaluation concernée.

Les attributions individuelles du CIA sont ponctuelles, et non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et sont notifiées aux agents concernés par le biais d'une décision administrative.

Sont exclus de ce dispositif, les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire durant les 3 années précédentes, sauf pour les sanctions disciplinaires relevant du 1<sup>er</sup> groupe (avertissement, blâme et exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 3 jours).

Pour les agents ayant fait l'objet d'une sanction du 1<sup>er</sup> groupe, ils ne pourront pas être évalués sur l'engagement professionnel et la manière de servir au titre de l'année correspondant à la notification de la sanction.

Les agents ayant été placés dans des congés d'indisponibilité physiques durant une période supérieure à 6 mois durant l'année N.

PROPOSITION

## PARTIE III – MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE ET VERSEMENT DU RÉGIME INDEMNITAIRE

### III.I – ÉVOLUTION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

#### A – Évolutions des composantes du régime indemnitaire

En cas de revalorisation générale d'un ou plusieurs montants planchers, l'agent se voit attribuer automatiquement le nouveau montant plancher de ses métier et groupe de référence.

En conséquence, cette revalorisation génère une augmentation de l'IFSE, dans la limite des montants maximum fixés réglementairement pour chaque corps de l'État et appliqués donc individuellement au cadre d'emploi auquel appartient l'agent :

- Pour la part correspondante au montant plancher ;
- Le cas échéant :
  - o Pour la part correspondante aux bonifications additionnelles en lien avec le métier RIFSEEP et le poste occupé (% du nouveau montant plancher) ;
  - o Pour la part correspondante à la valorisation de l'expérience professionnelle (% du nouveau montant plancher)

La dynamique d'évolution de l'expérience professionnelle de chaque agent est évaluée par cycle de trois ans (avec mise en œuvre concrète en année 4), ce qui offre à chaque agent des valorisations financières cumulées de cette expérience dans la durée.

Le complément indemnitaire (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir individuels durant une période de référence, cette part de régime indemnitaire étant facultative.

Le CIA étant un élément de rémunération variable et personnel, il est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### B – Évolution en cas de mobilité interne

Dans le cadre d'une mobilité interne, l'agent perçoit le montant plancher IFSE correspondant au métier de son nouveau poste. Cependant, des règles d'ajustement du régime indemnitaire s'appliquent, selon que la part de l'IFSE correspondante au montant plancher est égale, inférieure ou supérieure à celle initialement perçue par l'agent.

- **Si le montant plancher est égal entre l'ancien et le nouveau poste occupé**, alors l'agent bénéficie du régime indemnitaire suivant :

IFSE montant plancher = inchangé  
Avec éventuellement :

- IFSE expérience professionnelle, maintien du % attribué qui se calcule sur la base du montant plancher maintenu ;
  - Le cas échéant, seules les bonification additionnelles sont susceptibles d'évoluer en lien avec les nouvelles fonctions occupées (par exemple ajout ou retrait d'une bonification)
- **Si le montant plancher du nouveau poste est supérieur à l'ancien poste occupé**, alors l'agent bénéficie du régime indemnitaire suivant :
- IFSE montant plancher augmenté
  - Le cas échéant, seules les bonification additionnelles sont susceptibles d'évoluer en lien avec les nouvelles fonctions occupées (par exemple ajout ou retrait d'une bonification)
- **Si le montant plancher du nouveau poste est inférieur à l'ancien poste occupé**, il convient alors de distinguer la mobilité :
- A l'initiative de l'agent
  - Dans le cadre d'une réorganisation du service
  - Dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique validée par une instance médicale.

**A l'initiative de l'agent**, le régime indemnitaire se traduit comme suit :

- IFSE montant plancher > diminué
- Le cas échéant, seules les bonification additionnelles sont susceptibles d'évoluer en lien avec les nouvelles fonctions occupées (par exemple ajout ou retrait d'une bonification)

Dans le cadre d'une **réorganisation de service**, le régime indemnitaire s'établit comme suit :

- IFSE montant plancher > maintien du montant plancher de l'ancien emploi
- Le cas échéant, seules les bonification additionnelles sont susceptibles d'évoluer en lien avec les nouvelles fonctions occupées (par exemple ajout ou retrait d'une bonification)

Dans le cadre d'un **reclassement pour inaptitude physique** validée par une instance médicale, les dispositions prévues en cas de réorganisation de service s'appliquent à l'identique.

## C – Évolution dans le cadre du déroulement de carrière

L'agent perçoit un montant plancher et éventuellement des bonifications en lien avec le métier qu'il occupe et qui figure sur la fiche de poste. En ce sens, toute évolution de carrière (avancement de grade, promotion interne) qui n'enduit pas un changement de métier de l'agent n'influe pas sur le montant d'IFSE.

En revanche, toute évolution de carrière (notamment la promotion interne, concours) qui induit une évolution du métier et/ou des fonctions soit par mobilité interne, soit par évolution du poste occupé au regard des besoins du service, traduite par une nouvelle rédaction de la fiche de poste, peut conduire à une évolution du positionnement de l'agent dans les métiers et groupes RIFSEEP et donc du montant de l'IFSE.

L'actualisation des fiches de postes doit se faire (sauf exception justifiée) au moment de la campagne des entretiens professionnels afin de garantir le cas échéant, une analyse globale des impacts en termes d'évolution de positionnement RIFSEEP, à l'échelle de la collectivité.

## III.II – LES RÈGLES DE GESTION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Le versement du montant mensuel d'IFSE correspond au métier de l'agent est subordonnée à l'exercice effectif des fonctions du postes occupé.

### A – Le temps de travail

Le montant de l'IFSE (montant plancher, expérience professionnelle et bonifications) suit le sort du traitement indiciaire.

Les agents exerçant leurs fonctions selon les modalités du temps partiel perçoivent un montant de régime indemnitaire proratisé, selon le quotité de rémunération fixée réglementairement, en lien avec la quotité du temps partiel.

Les agents recrutés sur un emploi à temps non complets perçoivent un régime indemnitaire au prorata de leur quotité de rémunération. En cas de rémunération d'heures complémentaires, le montant du régime indemnitaire sera proratisé au nombre d'heures complémentaires réalisées.

Les agents arrivés ou partis en cours de mois perçoivent un régime indemnitaire mensuel au prorata du temps de présence.

Pour les agents placés à temps partiel thérapeutique, cette position étant rémunérée à plein traitement, le régime indemnitaire est versé à taux plein.

Pour les agents concernés par le CIA, le montant de CIA versé sera proratisé :

- En fonction de la durée de présence de l'agent au cours de la période de référence du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N ;
- Selon la quotité de rémunération détenue par l'agent du 31 décembre de l'année N-1

### B – Les absences liées à l'inaptitude physique

#### Le congé de maladie ordinaire

L'IFSE est versée en respect des règles de protection sociale applicable au traitement indiciaire brut et suit donc le sort du traitement indiciaire.

Pour les fonctionnaires, le régime indemnitaire est versé durant 90 jours au taux plein. Il est ensuite réduit de moitié au-delà de 90 jours, dans la limite du versement d'une année (3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement).

Pour les contractuels sous conditions d'une durée de services (période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs), le régime indemnitaire est versé comme suit :

- Après 4 mois de services : un mois à taux plein et un mois réduit de moitié ;
- Après 2 ans de services : deux mois à taux plein et deux mois réduits de moitié ;
- Après 3 ans de services : trois mois à taux plein et trois mois réduits de moitié

### **Le congé de maladie sans traitement**

Le versement de régime indemnitaire est suspendu en cas de congé de maladie sans traitement.

### **Jour de carence**

Le jour de carence consiste à retenir une journée de rémunération à l'agent placé en congé de maladie.

La base de retrait d'une journée de traitement s'applique à l'ensemble des éléments composant la rémunération, dont le traitement indiciaire brut, la Nouvelle Bonification Indiciaire, le régime indemnitaire et le cas échéant l'indemnité compensatrice CSG.

Chaque journée de carence appliquée à l'agent entraîne donc la retenue d'1/30<sup>e</sup> du régime indemnitaire mensuel.

### **Le congé longue maladie / Congé de longue durée / Congé de grave maladie**

L'attribution de ces congés est prononcée après avis du Conseil Médical ou de l'instance médicale compétente compte tenu de la pathologie et des soins exigés par l'affection.

L'agent n'exerçant plus ses fonctions durant le congé d'indisponibilité physique, le versement du régime indemnitaire cesse le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la réception de l'avis du Conseil Médical ou de l'instance médicale compétente.

## **C – Les indisponibilités physiques pour un autre motif**

### **Le congé de maternité, paternité et d'adoption**

Le régime indemnitaire est versé à taux plein conformément aux règles applicables au versement du traitement indiciaire brut, y compris durant un éventuel congé pathologique associé à une grossesse.

### **L'accident de travail, accident de trajet**

Le régime indemnitaire est versé à taux plein conformément aux règles applicables au versement du traitement indiciaire brut.

### **La maladie professionnelle**

Le régime indemnitaire est versé à taux plein conformément aux règles applicables au versement du traitement indiciaire brut.

## **D – Les situations générant une suspension de versement du régime indemnitaire**

### **Positions administratives**

Toute position statutaire qui induit l'arrêt d'exercice des missions et du versement d'un traitement indiciaire brut, conduit à l'interruption du versement du régime indemnitaire. Il en est ainsi des positions suivantes :

- Le détachement vers une structure externe ;
- La disponibilité de droit ou sur demande ;
- La disponibilité d'office pour raisons de santé ;

- Le congé parental ;
- Le congé spécial ;
- Le congé de présence parentale ;
- Le congé de formation

### **Envoi tardif de l'arrêt maladie**

En respect de la réglementation, l'agent doit transmettre à son employeur son justificatif d'arrêt maladie dans les 48 heures et son arrêt, cachet de la Poste ou date de dépôt faisant foi.

Conformément au décret n°2014-1133, du 3 octobre 2014, en cas de 2<sup>e</sup> envoi tardif dans un délai de 24 mois, la collectivité applique une réduction de la rémunération de moitié (traitement indiciaire, régime indemnitaire et éventuellement NBI) sur la période courante entre la date d'établissement du certificat médical d'arrêt de travail et la date d'envoi de ce dernier employeur.

La réduction de la rémunération n'est pas applicable si l'agent est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de 8 jours de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption de travail dans le délai imparti.

### **Absence injustifiée**

Lors de ce type d'absence pour laquelle l'agent méconnaît ses obligations élémentaires prescrites par le statut de la fonction publique, le versement du régime indemnitaire suit le sort du traitement indiciaire brut et est donc suspendu.

### **Absence pour grève**

L'exercice du droit de grève induit dans la fonction publique territoriale la diminution des éléments du traitement selon le temps d'absence de l'agent.

Le versement du régime indemnitaire suit le sort du traitement indiciaire brut et est minoré en respect de la réglementation.

### **Sanction**

Toute sanction prononcée au terme de la procédure disciplinaire qui engendre une suppression du traitement ou une minoration, induit un effet similaire sur le versement du régime indemnitaire :

- Exclusion temporaire de fonctions
- Suspension à titre conservatoire en l'attente de la réunion du conseil de discipline.

## **E – Les règles de cumul du RIFSEEP**

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 à être versées, parmi lesquelles :

- Les indemnités compensant le dépassement régulier du cycle de travail (indemnité horaires pour travaux supplémentaires)

## ANNEXE 1 – TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CADRES D’EMPLOIS ÉLIGIBLES AU RIFSEEP ET DES MONTANTS PLAFONDS APPLICABLES

### Filière administrative

| Cadre d’emploi                             | Corps d’équivalence<br>fonction publique<br>d’État<br>-arrêtés ministériels-  | Classification par<br>niveaux réglementaires | IFSE                        | CIA    |
|--|---|--|-----------------------------|--------|
|  |   |  | Montant maximal brut annuel |        |
| Attachés<br>territoriaux                   | Attachés<br>d’administration de<br>l’État (services<br>déconcentrés)<br>Arrêté du 3 juin 2015                             | 1  | 36 210€                     | 6 390€ |
|  |   | 2  | 32 130€                     | 5 670€ |
|  |   | 3  | 25 500€                     | 4 500€ |
|  |   | 4  | 20 400€                     | 3 600€ |
| Rédacteurs<br>territoriaux                 | Secrétaires<br>administratifs des<br>administrations de<br>l’État (services<br>déconcentrés)<br>Arrêté du 19 mars<br>2015 | 1  | 17 480€                     | 2 380€ |
|  |   | 2  | 16 015€                     | 2 185€ |
|  |   | 3  | 14 650€                     | 1 995€ |
| Adjoints<br>administratifs<br>territoriaux | Adjoints<br>administratifs des<br>administrations de<br>l’État (service<br>déconcentrés)<br>Arrêté du 20 mai<br>2014      | 1  | 11 340€                     | 1 260€ |
|  |   | 2  | 10 800€                     | 1 200€ |

### Filière culturelle

| Cadre d’emploi  | Corps d’équivalence<br>fonction publique<br>d’État<br>-arrêtés ministériels-   | Classification par<br>niveaux réglementaires | IFSE                        | CIA    |
|---|--|--|-----------------------------|--------|
|   |  |  | Montant maximal brut annuel |        |
| Directeurs<br>d’établissement<br>d’enseignement<br>artistique | Personnel de<br>direction<br>d’établissement ou<br>de formation<br>Équivalence<br>provisoire : Attachés<br>d’administration de<br>l’État (services<br>déconcentrés)<br>Arrêté du 3 juin 2015 | 1  | 36 210€                     | 6 390€ |
|   |  | 2  | 32 130€                     | 5 670€ |
|   |  | 3  | 25 500€                     | 4 500€ |
|   |  | 4  | 20 400€                     | 3 600€ |

**RÈGLEMENT DU  
RÉGIME INDEMNITAIRE**

|  |   |   |         |        |
|--|---|---|---------|--------|
| Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques | Bibliothécaires assistants spécialisés<br>Arrêté du 14 mai 2018 | 1 | 16 720€ | 2 280€ |
|  |   | 2 | 14 960€ | 2 040€ |

**Filière technique**

| Cadre d'emploi  | Corps d'équivalence fonction publique d'État<br>-arrêtés ministériels-                               | Classification par niveaux réglementaires | IFSE                        | CIA     |
|---|--|---|-----------------------------|---------|
|   |  |   | Montant maximal brut annuel |         |
| Ingénieurs en chef territoriaux                       | Ingénieurs des ponts, des eaux, et des forêts<br>Arrêté du 14 février 2019                           | 1   | 27 210€                     | 10 080€ |
|   |  | 2   | 49 980€                     | 8 820€  |
|   |  | 3   | 46 920€                     | 8 280€  |
|   |  | 4   | 42 330€                     | 7 470€  |
| Ingénieurs territoriaux                               | Ingénieurs des travaux publics de l'État<br>Arrêté du 5 novembre 2015                                | 1   | 46 920€                     | 8 280€  |
|   |  | 2   | 40 290€                     | 7 110€  |
|   |  | 3   | 36 000€                     | 6 350€  |
|   |  | 4   | 31 450€                     | 5 550€  |
| Techniciens territoriaux                              | Techniciens supérieurs du développement durable<br>Arrêté du 5 novembre 2015                         | 1   | 19 660€                     | 2 680€  |
|   |  | 2   | 18 580€                     | 2 535€  |
|   |  | 3   | 17 500€                     | 2 385€  |
| Agents de maîtrise / Adjoints techniques territoriaux | Adjoints techniques des administrations de l'État (services déconcentrés)<br>Arrêté du 28 avril 2015 | 1   | 11 340€                     | 1 260€  |
|   |  | 2   | 10 800€                     | 1 200€  |

## ANNEXE 2 – GRILLE DE COTATION DES MÉTIERS ET GROUPES DE FONCTIONS

### Grille de cotation des métiers

|                | Critères                        | Définition  |   | Nombre de points         | Soit |      |
|----------------|---------------------------------|---|---|--------------------------|------|------|
| RESPONSABILITÉ | Encadrement                     | Niveau hiérarchique du poste dans l'organigramme    |   | N                        | 5    | 33 % |
|                |                                 |   |   | N-1                      | 4    |      |
|                |                                 |   |   | N-2                      | 3    |      |
|                |                                 |   |   | N-3                      | 2    |      |
|                |                                 | Nombre d'agents encadrés directement                |   | + 5 agents               | 3    |      |
|                |                                 |   |   | 1 à 5 agents             | 2    |      |
|                | 0 agents                        |   |   | 0                        |      |      |
|                | Conduite de projets / Activités | Niveau de responsabilité lié aux missions           | Humains, financières, juridiques, politiques  | Déterminant              | 4    |      |
|                |                                 |   |   | Fort                     | 3    |      |
|                |                                 |   |   | Modéré                   | 2    |      |
| Faible         |                                 |   |   | 1                        |      |      |
| TECHNICITÉ     | Technicité                      | Niveau de technicité du poste                       |   | Arbitrage / Décision     | 3    | 33 % |
|                |                                 |   |   | Conseil / interprétation | 2    |      |
|                |                                 |   |   | Exécution                | 1    |      |
|                |                                 | Champ d'application / polyvalence                   | Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire des métiers du CNFPT, il est considéré comme « monométier ». Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, il est considéré comme « plurimétiers ». | 1 métier                 | 1    |      |
|                |                                 |   |   | 2 métiers                | 2    |      |
|                |                                 |   |   | 3 métiers ou plus        | 3    |      |
|                |                                 | Pratique et maîtrise d'un ou plusieurs outil métier | Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel métier, ou technique, habilitation, permis de conduire...   | Oui                      | 1    |      |
|                |                                 |   |   | Non                      | 0    |      |
|                |                                 | Autonomie   | Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste   | Large                    | 3    |      |
|                |                                 |   |   | Encadrée                 | 2    |      |
|                |                                 |   |   | Restreinte               | 1    |      |
|                |                                 | Multilingues  | Pratique et maîtrise d'au moins une langue autre que le français  | 0 langue                 | 0    |      |
|                |                                 |   |   | 1 langue                 | 1    |      |
|                |                                 |   |   | 2 langues                | 2    |      |

**RÈGLEMENT DU  
RÉGIME INDEMNITAIRE**

| SUJÉTIONS   | Itinérances / Déplacements   | L'agent est amené à se déplacer régulièrement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. | Oui   | 1         | 33 % |       |
|---|--|--|-------|-----------|------|-------|
|   |  |  | Non   | 0         |      |       |
| Variabilité des horaires                          | Fréquence  | Régulière  | 3     |           |      |       |
|   |  | Ponctuelle   | 2     |           |      |       |
|   |  | Rare   | 1     |           |      |       |
| Travail posté                                     | Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement  | Oui  | 1     |           |      |       |
|   |  | Non  | 0     |           |      |       |
| Sujétions horaires                                | Travail le week-end / dimanche et jours fériés ou de nuit (points à cumuler au maximum de 3)   | Week-end, dimanches et jours fériés  | 2     |           |      |       |
|   |  | Soirées ou de nuit   | 1     |           |      |       |
| Gestion de l'économat (stock, parc automobile...) | Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels reçus | Oui  | 1     |           |      |       |
|   |  | Non  | 0     |           |      |       |
| Relations   | La variété des interlocuteurs fait varier le nombre de points (points à cumuler au maximum de 3)   | Élus   | 1     |           |      |       |
|   |  | Usagers  | 1     |           |      |       |
|   |  | Partenaires extérieurs   | 1     |           |      |       |
|   |  |  | Total | 36 points |      | 100 % |

**Groupes de fonctions et montants planchers**

| Groupe | Métier   | Fonction                                       | Catégorie possible | Montants planchers bruts annuels | Montants planchers bruts mensuels |
|--------|--|--|--------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| G1.1   | Directeur d'établissement artistique (H/F)                 | Directeur Général                              | A                  | 15 700 €                         | 1 308.33 €                        |
| G1.2   | Responsable de gestion budgétaire et financière (H/F)      | Responsable du service RH et finances          | A ou B             | 9 200 €                          | 766.67 €                          |
| G1.2   | Responsable des services techniques et des bâtiments (H/F) | Responsable du service technique               | A ou B             | 9 200 €                          | 766.67 €                          |
| G1.2   | Directeur de l'action culturelle (H/F)                     | Responsable du service de la Vie Culturelle    | A ou B             | 9 200 €                          | 766.67 €                          |
| G1.2   | Instructeur gestionnaire de dossiers (H/F)                 | Chargé de mission droits culturels et handicap | A ou B             | 9 200 €                          | 766.67 €                          |
| G2     | Régisseur de spectacle évènementiel (H/F)                  | Régisseur                                      | A ou B             | 6 400 €                          | 533.33 €                          |

|    |   |  |        |         |          |
|----|---|--|--------|---------|----------|
| G2 | Chef de projet culturel (H/F)                     | Médiation culturelle, chargé de production | A ou B | 6 400 € | 533.33 € |
| G2 | Responsable des affaires générales (H/F)          | Responsable du service de la scolarité     | A ou B | 6 400 € | 533.33 € |
| G3 | Photographe / Vidéaste (H/F)                      | Agent de développement audiovisuel         | B      | 5 000 € | 416.67 € |
| G3 | Assistant de gestion en ressources humaines (H/F) |  | B ou C | 5 000 € | 416.67 € |
| G3 | Assistant de direction (H/F)                      |  | B ou C | 5 000 € | 416.67 € |
| G4 | Assistant de gestion comptable (H/F)              |  | C      | 4 000 € | 333.33 € |
| G4 | Chargé d'accueil en bibliothèque (H/F)            |  | C      | 4 000 € | 333.33 € |
| G4 | Assistant de gestion administrative (H/F)         | Agent de la scolarité                      | C      | 4 000 € | 333.33 € |
| G4 | Chargé d'accueil (H/F)                            | Appariteurs                                | C      | 4 000 € | 333.33 € |

## ANNEXE 2 – GUIDE DES MÉTIERS DE LA RÉGIE AUTONOME

### Guide des métiers RIFSEEP de la Régie Autonome

|   |  |          |
|---|--|----------|
| Métier  | <b>DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE (H/F)</b>   | Groupe 1 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°C4C/07) | Pilote le projet de l'établissement dans le cadre des schémas pédagogiques nationaux et du développement culturel de la collectivité. Organise et coordonne l'action pédagogique et administrative. Impulse les actions et garantit leur cohérence, définit des projets innovants en favorisant des partenariats, organise la communication générale de l'établissement. |          |
| Service   | Direction  |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière culturelle – Catégorie A   |          |

|   |   |          |
|---|---|----------|
| Métier  | <b>RESPONSABLE DE GESTION BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE (H/F)</b>  | Groupe 1 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°A5B/02) | Assure ou collabore à la préparation et l'exécution du budget et aux procédures budgétaires, à la gestion de la dette et des garanties d'emprunts, le suivi de la fiscalité et des ressources. Réalise des analyses ou études financières et propose des stratégies. Élabore et alimente les tableaux de bord financiers. |          |
| Service   | Service Ressources humaines et finances   |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière Administrative – Catégorie A ou B   |          |

|  |  |          |
|--|--|----------|
| Métier   | <b>DIRECTEUR DE L'ACTION CULTURELLE (H/F)</b>  | Groupe 1 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n° C4A/01) | Auprès des élus et élus, participe à l'élaboration et à la promotion de la politique culturelle de la collectivité. Pilote et évalue les projets culturels. Anime l'ensemble des ressources, des dispositifs et des partenariats en faveur du développement territorial. |          |
| Service  | Service Vie Culturelle   |          |
| Cadre d'emploi indicatif   | Filière Administrative – Catégorie A ou B  |          |

|  |   |          |
|--|---|----------|
| Métier   | <b>RESPONSABLE DES SERVICES TECHNIQUES (H/F)</b>  | Groupe 1 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°E3/01) | Dirige, coordonne et anime l'ensemble des services techniques. Participe à la définition et met en œuvre les orientations des stratégies d'aménagement et de gestion du patrimoine de la collectivité. Pilote les projets techniques de la collectivité |          |
| Service  | Service Technique   |          |
| Cadre d'emploi indicatif   | Filière Technique – Catégorie A ou B  |          |

|   |  |          |
|---|--|----------|
| Métier  | <b>INSTRUCTEUR GESTIONNAIRE DE DOSSIER (H/F)</b>   | Groupe 1 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°C1E/11) | Accompagne les usagers et/ou les services dans leurs démarches administratives. Met en œuvre les procédures d'instruction et de suivi des dossiers pour permettre la prise de décision de l'autorité |          |
| Service   | Direction  |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière Technique ou administrative – Catégorie B  |          |

|   |   |          |
|---|---|----------|
| Métier  | <b>RÉGISSEUR DE SPECTACLE ÉVÉNEMENTIEL (H/F)</b>  | Groupe 2 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°C4D/12) | Conçoit et supervise la mise en œuvre des dispositifs techniques nécessaires à la conduite d'un spectacle ou d'un événement. Coordonne des solutions techniques en réponse aux exigences de sécurité, aux demandes des artistes et aux fiches techniques des spectacles |          |
| Service   | Service Technique   |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière Technique – Catégorie A ou B  |          |

|   |   |          |
|---|---|----------|
| Métier  | <b>CHEF DE PROJET CULTUREL (H/F)</b>  | Groupe 2 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°C4A/02) | Dans un champ d'action particulier, organise, suit et valorise les manifestations, les équipements, les projets artistiques, culturels, patrimoniaux et territoriaux. Développe la médiation vers les publics |          |
| Service   | Service Vie Culturelle  |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière Administrative – Catégorie A ou B   |          |

|   |  |          |
|---|--|----------|
| Métier  | <b>RESPONSABLES DES AFFAIRES GÉNÉRALES (H/F)</b>   | Groupe 2 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°C1E/09) | Assiste et conseille la direction générale de la collectivité, impulse, organise et dirige la mise en œuvre des plans d'actions en fonction des organises et dirige la mise en œuvre des plans d'actions en fonction des objectifs définis par la direction générale et/ou les élus et élus. Apporte objectifs définis par la direction générale et/ou les élus et élus. Apporte aux élus et élus des arguments stratégiques d'aide à la décision aux élus et élus des arguments stratégiques d'aide à la déci |          |
| Service   | Service Scolarité  |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière Administrative – Catégorie A ou B  |          |

|   |  |          |
|---|--|----------|
| Métier  | <b>PHOTOGRAPHE-VIDÉASTE (H/F)</b>  | Groupe 3 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°A6B/07) | Capteur des événements de la vie locale, réalise des prises de vues : photographies ou films |          |
| Service   | Service Vie Culturelle   |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière Technique – Catégorie B  |          |

|   |   |          |
|---|---|----------|
| Métier  | <b>ASSISTANT DE GESTION EN RESSOURCES HUMAINES (H/F)</b>  | Groupe 3 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n° A3/07) | Assure le traitement et la gestion des dossiers en matière de gestion des ressources humaines dans le respect des procédures et des dispositions réglementaires |          |
| Service   | Service Ressources Humaines   |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière Administrative – Catégorie B ou C   |          |

|   |  |          |
|---|--|----------|
| Métier  | <b>ASSISTANT DE DIRECTION (H/F)</b>  | Groupe 3 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°C1E/12) | Apporte une aide permanente au chef ou à la cheffe de l'exécutif, à un directeur ou à une directrice de service ou de structure en termes d'organisation personnelle, de gestion, de communication, d'information, d'accueil, de classement et suivi de dossiers |          |
| Service   | Direction  |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière Administrative – Catégorie B ou C  |          |

|   |  |          |
|---|--|----------|
| Métier  | <b>CHARGÉ D'ACCUEIL EN BIBLIOTHÈQUE (H/F)</b>  | Groupe 4 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°C4B/06) | Accueille le public et entretient les collections (réception, équipement, petites réparations). Contrôle la qualité de la conservation. Gère les opérations de prêt et de retour et inscrit les usagers. Peut participer à l'acquisition et à la promotion des collections |          |
| Service   | Service Vie Culturelle   |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière Culturelle – Catégorie C   |          |

|   |  |          |
|---|--|----------|
| Métier  | <b>ASSISTANT DE GESTION ADMINISTRATIVE (H/F)</b>   | Groupe 4 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°C1E/13) | Recueille et traite les informations nécessaires au fonctionnement administratif du service ou de la collectivité. Suit les dossiers administratifs et gère les dossiers selon l'organisation et ses compétences. Assiste un ou plusieurs responsables dans l'organisation du travail d'une équipe ou d'un service |          |
| Service   | Service Scolarité  |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière Administrative – Catégorie C   |          |

|   |  |          |
|---|--|----------|
| Métier  | <b>ASSISTANT DE GESTION COMPTABLE (H/F)</b>  | Groupe 4 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°A5B/05) | Assure le traitement comptable des dépenses et recettes courantes, la tenue de régies d'avances ou de recettes. Assure la relation avec les usagers, fournisseurs et fournisseuses, ou services utilisateurs |          |
| Service   | Service Financier  |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière Ressources Humaines – Catégorie C  |          |

|   |  |          |
|---|--|----------|
| Métier  | <b>CHARGÉ D'ACCUEIL (H/F)</b>  | Groupe 4 |
| Définition synthétique du métier (selon la fiche métier CNFPT n°C1E/14) | Accueille, oriente, renseigne le public. Représente l'image de la collectivité et de l'établissement auprès des usagers et de l'établissement auprès des usagers |          |
| Service   | Service Technique  |          |
| Cadre d'emploi indicatif  | Filière Technique – Catégorie C  |          |