

Contenu

ARTICLE 1	Ressources humaines : les nouveautés.....	2
ARTICLE 2	«Travailler plus» ou le retour de la guerre sociale	3
	Une offensive généralisée à venir	5
ARTICLE 3	Journée de solidarité et lundi de Pentecôte travaillé	6
	Définition.....	6
	Choix de la date	6
	Législation	6
	Temps partiel.....	7
ARTICLE 4	Informations :	8
	Après le dé confinement : se déplacer à une distance de moins de 100km	8
	Justificatif de domicile.....	8
	Smartphone.....	8
ARTICLE 5	Jurisprudences.....	8
🔗	Guide des primes de la fonction publique	8
	Sommaire du dossier	8

ARTICLE 1 Ressources humaines : les nouveautés

15/05/2020 site ADCF

Prime exceptionnelle, guide pratique de la FNCDG et fiches métiers du CNFPT... AdCF Direct revient sur l'actualité de la fonction publique territoriale en cette première semaine de déconfinement. La concertation Etat-collectivités se poursuit sur d'autres sujets tels le forfait mobilités, les comptes épargne-temps, les mises à disposition.

Il est dorénavant possible d'instaurer une **prime exceptionnelle pour reconnaître la mise à contribution exceptionnelle de certains agents territoriaux**, créée par décret du 14 mai 2020 et d'un montant plafond de 1 000 euros. (le décret a d'ailleurs été publié au JO ce 15 mai) Le seul critère posé par le décret est celui de la forte mobilisation des agents durant la crise sanitaire, dès lors que « l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services, conduit à un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé. » Il revient aux employeurs territoriaux de décider de l'instaurer ou non et d'en déterminer les critères localement applicables eu égard à ce cadre.

Loïc Cauret, président délégué de l'AdCF et président de la commission RH de l'association, appelle les intercommunalités à prendre le temps nécessaire à l'instauration de cette prime de sortie de crise afin de l'inscrire pleinement dans le dialogue social et la verser suivant un calendrier cohérent avec la prime des agents hospitaliers.

[Consulter le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

Lors de sa réunion hebdomadaire avec les employeurs territoriaux ([voir ici pour la semaine précédente](#)), le ministre Olivier Dussopt a notamment détaillé, jeudi 14 mai, **plusieurs mesures à venir en matière de statut de la fonction publique territoriale** :

- la possibilité pour les employeurs territoriaux d'instaurer un forfait mobilités durables pour leurs agents, en application de la loi d'orientation des mobilités (décret à venir) ;
- concernant les comptes épargne-temps, l'augmentation du nombre de jours en flux (maximum de jours nouvellement comptés pour l'année 2020) et en stock (décret à venir) ;
- la possibilité d'effectuer des mises à disposition d'agents gratuites au profit d'autres administrations (disposition législative à venir) ;
- la neutralisation de la période d'état d'urgence concernant le délai autorisé entre deux contrats dans l'administration en vue d'une titularisation dans les conditions de la loi « Sauvadet » de 2012 (disposition législative à venir).

ARTICLE 2 «Travailler plus» ou le retour de la guerre sociale

Publie 12 MAI 2020 PAR MEDIAPART

À peine le confinement est-il levé, progressivement, que les élites économiques lancent déjà l'offensive contre les 35 heures, leur vieille obsession. Mais cette demande est moins fondée sur le plan économique que dans l'optique d'une attaque généralisée à venir contre le monde du travail.

Les 35 heures sont déjà dans le collimateur. Alors que le confinement est « *progressivement levé* », la cohorte d'instituts néolibéraux divers n'a pas tardé à lancer une vaste offensive contre la réduction du temps de travail. Après l'Institut Montaigne le jeudi 7 mai, c'est l'Ifrap, un des fers de lance du néolibéralisme en France, qui, ce week-end, a fait la même proposition : lever les 35 heures pour permettre la « *reconstruction de l'économie* ». Immédiatement, sur France Inter, le chef de file des députés Les Républicains (LR), Christian Jacob, y est allé de son couplet sur le « *carcan des 35 heures* ».

Les chaînes de télévision en continu et de nombreux autres médias ont rapidement emboîté le pas et n'ont cessé de poser cette fausse question : « **Faut-il travailler plus pour sauver l'économie ?** » Le ton avait été donné par le gouvernement lui-même, qui avait profité de l'état d'urgence sanitaire pour rallonger la durée **maximale du temps de travail de 48 à 60 heures par semaine.**

Comme d'habitude, cette offensive s'appuie sur une apparence de « bon sens » : pour que l'économie reparte, il faut produire plus, et pour produire plus, il faut travailler plus. Élémentaire. Et pourtant, tout dans ces propositions semble très largement à côté de la plaque.

Pour le saisir, il faut d'abord refaire le point sur la situation économique actuelle. Le confinement a empêché physiquement une grande partie de la consommation et de la production. L'État a assuré le maintien d'une large part des revenus perdus, mais ***l'hypothèse d'une reprise rapide n'est plus envisagée désormais, pour plusieurs raisons : la persistance de l'épidémie, qui contraint la consommation, les pertes de revenus induites par le chômage partiel et l'absence de chiffre d'affaires, l'incertitude radicale quant à l'avenir de cette épidémie et de l'emploi, qui paralyse les dépenses d'avenir.***

L'impact en termes de PIB pour la France est encore largement incertain. Le gouvernement prévoit un recul de 8 % sur 2020, mais il y a fort à parier que le bilan sera encore plus négatif *in fine*.

Pour « relancer la machine » plus rapidement, nos instituts se concentrent classiquement sur l'offre productive. En permettant à chaque entreprise de faire travailler davantage – et gratuitement – les salariés, ils espèrent dynamiser la production à moindre coût et donc améliorer la rentabilité des entreprises, et partant leur capacité future à embaucher et à investir. Mais cette recette, qui ressort à chaque crise, ne prend guère en compte la situation réelle de l'économie française.

Certes, cette crise a la spécificité d'être une crise conjuguée de l'offre et de la demande. Mais la crise de l'offre n'est en aucun cas liée à une sous-capacité structurelle à produire, comme cela peut être le cas après

une guerre où la structure productive a été dégradée et modifiée. *Dans le cas actuel, la structure productive a été « congelée », il n'y a pas eu de destruction de capital physique, les usines, les bureaux et les magasins demeurent disponibles, et la production n'a été que modérément réorientée vers les besoins sanitaires. Cela signifie que lorsque la demande va repartir, l'offre pourra suivre.*

Certes, il peut y avoir quelques retards, liés à la mise aux nouvelles normes des locaux ou à la perturbation des chaînes de valeur internationales, les États déconfinant à des rythmes différents. Mais on voit mal comment l'augmentation du temps de travail pourrait répondre à ces difficultés temporaires.

En réalité, le vrai défi du moment va plutôt être de retrouver un niveau de dépenses proche de l'avant-crise (lequel était déjà peu satisfaisant). En effet, les ménages vont devoir faire face au risque du chômage et encaisser les pertes de revenus du confinement. Ils vont devoir également prendre en compte le risque sanitaire et la menace d'un reconfinement. Dans ces conditions, l'heure ne saurait être à la consommation mais bien plutôt au maintien d'une certaine épargne de précaution. Dès lors, l'offre risque moins d'être confrontée à une sous-capacité, qui supposerait effectivement de travailler davantage pour augmenter la production, qu'à une surcapacité face à une demande prudente.

Dans ce cas, alors, la levée des 35 heures peut être la pire idée qui soit. ***En effet, le risque principal portant sur l'emploi est bien que les entreprises ajustent leur offre sur ce niveau faible de dépenses et, partant, licencient massivement. Or, précisément, le rallongement du temps de travail facilitera encore ce mouvement.*** Il sera possible de réduire les emplois encore plus fortement en faisant porter une charge de travail supplémentaire à ceux qui restent. L'impact sur l'emploi de telles mesures serait dramatique et contribuerait à déprimer encore la demande, directement par l'augmentation du chômage et indirectement par la crainte de ce dernier.

Dans ce cas, l'augmentation du temps de travail ne contribuerait pas à augmenter la production, bien au contraire. Elle permettrait, dans le meilleur des cas, de maintenir la productivité des entreprises. Mais ce serait là un équilibre très précaire, car devant la dépression de la demande et la persistance du risque sanitaire, le risque d'un ajustement permanent vers le bas ne saurait être écarté. Le bénéfice dégagé par cette mesure pourrait donc être réduit. Et comme les perspectives de croissance sont faibles, il n'irait de toute façon pas dans l'investissement mais bien plutôt sur les marchés financiers ou dans les paradis fiscaux.

Pourquoi, d'ailleurs, faudrait-il investir alors qu'il sera facile de faire travailler davantage et gratuitement son personnel ? L'attractivité d'un investissement coûteux pour augmenter une productivité que l'on peut ajuster aussi aisément sera d'autant plus faible que l'on peut faire travailler ses salariés davantage à moindre coût. Dès lors, le déclenchement du cercle vertueux décrit par nos instituts et fondé sur le seul critère du coût du travail est pour le moins douteux. « *Autoriser les employeurs à augmenter fortement les horaires de travail des salariés en poste causera une nouvelle vague de chômage et le seul rattrapage qui aura lieu sera celui des profits et des dividendes, mais uniquement sur un horizon court* », résume Guy Démarest, économiste et auteur d'un ouvrage à paraître cette année, *La Déflation compétitive* (éditions Classiques Garnier) et qui a rédigé [ici](#) une analyse sur le sujet.

Une offensive généralisée à venir

À rebours de ces recettes, il semble même que la réduction du temps de travail soit le meilleur moyen de soutenir l'emploi dans l'après-confinement. Guy Démarest explique en effet que « *ce n'est que lorsque la durée moyenne effectivement travaillée baisse plus vite que le volume de travail nécessaire à l'activité économique que l'emploi augmente* ». Or, dans un contexte où la productivité et la croissance sont structurellement faibles, la création d'emplois ne peut se faire que par une baisse du temps de travail. « *L'évolution ultérieure de l'emploi dépendra par conséquent de l'évolution de la durée moyenne travaillée et sans réduction significative, l'emploi croîtra trop lentement et le chômage demeurera élevé* », poursuit Guy Démarest.

C'est bien cette donnée que nos instituts font mine d'ignorer en se cachant derrière la vieille doctrine de Jean-Baptiste Say selon laquelle « *l'offre crée la demande* » et en niant toute forme de ralentissement structurel du capitalisme. Ces vieilles recettes réchauffées sous couvert d'urgence ne sauraient freiner la poussée attendue du chômage. (...)

La crise actuelle offre donc au capital une occasion d'en finir définitivement et de remporter une victoire éclatante sur le travail. De ce point de vue, une des propositions de l'Institut Montaigne est très éloquent : elle propose de rémunérer les heures supplémentaires travaillées sous forme non plus de salaire mais de participation aux bénéfices. Autrement dit, ce travail ne serait plus payé comme un moyen de production, mais uniquement en fonction de la rentabilité du capital. Ce serait une défaite pour le travail, dont la spécificité serait niée : il ne serait pas davantage qu'un apport équivalent à celui du capital. Cela ne signifie dès lors rien d'autre que la soumission complète du travail en tant que tel, puisqu'on voit mal des salariés devenus pareils à des actionnaires contester à ces derniers le partage de la valeur ajoutée.

Cette stratégie néokeynésienne est une variante connue du néolibéralisme. Elle s'appuie sur l'idée que l'État doit intervenir, en cas de choc exogène, pour rétablir la rentabilité du capital et la « normalité » du fonctionnement des marchés. Mais cette intervention a un double aspect. D'un côté, il s'agit de relever le niveau de la demande globale pour favoriser l'emploi des capacités de production, et, de l'autre, il faut favoriser les « *réformes structurelles* » pour améliorer l'allocation des capitaux et faciliter les « *équilibres de marché* ». Autrement dit, dans cette vision, relance budgétaire et soumission du travail vont de pair. Sans compter que cette relance finit toujours par être payée *in fine* par la population, puisque toute fiscalité du capital est nuisible.

Cette Restauration du capital devrait donc bien s'accompagner d'une réduction de la protection sociale et de la protection de l'emploi, au nom même des créations d'emplois. Le débat en son sein pourrait donc prendre un tour inquiétant, entre ceux qui souhaitent augmenter le temps de travail et ceux qui souhaitent le fractionner en favorisant la précarité et le temps partiel, sur le modèle allemand d'une réduction subie du travail, dirigée selon les intérêts du capital. Dans les deux cas, la situation des salariés ne pourrait cependant que se détériorer. Dans le premier cas, on l'a vu, par l'augmentation du chômage et, dans le second, par la détérioration des conditions de travail et de vie.

Il est même fort envisageable qu'une synthèse de ces deux visions finisse par s'imposer au nom de « *l'emploi* » : l'augmentation légale du temps de travail permettrait d'améliorer la rentabilité, tandis que la

précarisation assurerait à la fois un taux de chômage faible en apparence et une baisse du coût du travail. Ceux qui se retrouveraient sur le bord de la route en raison de l'augmentation du temps de travail en seraient réduits à accepter des emplois précaires pour survivre, ...(...)

Pour cela, il faudrait cependant une assurance-chômage plus stricte et moins généreuse, ce qui est à portée en France, où le gouvernement n'a que « *suspendu* » la réforme de l'assurance-chômage.

Tout prendrait alors sens : le capital, soutenu inconditionnellement par l'État, soumettrait entièrement le travail à sa propre logique. Le chantage à l'emploi et l'usage d'un « bon sens » de pacotille seraient les deux armes à la disposition de cette offensive dans l'opinion. Ces « propositions » sur les 35 heures annoncent donc une exacerbation de la guerre sociale, reprenant très clairement celle qui avait cours avant l'épidémie de coronavirus dans notre pays. Si le monde du travail n'est pas capable d'y répondre, il sera le grand perdant de la crise à venir.

ARTICLE 3 Journée de solidarité et lundi de Pentecôte travaillé

Site Droit et finances du 18 mai 2020

Initialement fixée au Lundi de Pentecôte, la journée de solidarité prend la forme, pour les salariés, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée. Le point sur les règles du droit du travail applicables au lundi de Pentecôte et à la journée de solidarité.

Définition

La journée de solidarité est un jour de travail supplémentaire non-rémunéré effectué chaque année par les salariés en vue de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Instaurée par la loi du 30 juin 2004 votée suite à la canicule de l'été 2003, la journée de solidarité devait, à l'origine, avoir lieu le lundi de Pentecôte. Ces dispositions ont depuis été assouplies puisqu'elle peut avoir lieu un autre jour de l'année. Chaque année, la journée de solidarité rapporte plusieurs milliards d'euros.

Choix de la date

Législation

Initialement, la loi prévoyait que la journée de solidarité - instituée en 2004 pour financer des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées - devait être fixée le lundi de Pentecôte en absence d'accord collectif au sein de l'entreprise.

La loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 a modifié le dispositif en le simplifiant : désormais, toute référence au lundi de Pentecôte est supprimée. L'organisation de cette journée est fixée par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. En l'absence de texte, elle peut être fixée unilatéralement par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE).

Jour

En d'autres termes, la journée de solidarité est fixée soit par accord, soit par l'employeur. Elle peut désormais s'effectuer soit pendant un jour férié chômé autre que le 1er mai (comme le lundi de Pentecôte par exemple), soit pendant un jour de RTT, soit selon d'autres modalités à déterminer au sein de l'entreprise (travail un samedi ou travail 7h de plus sur l'ensemble de l'année par exemple). Dans tous les cas, la journée de solidarité ne peut pas être fixée un dimanche.

Congé ou RTT

En pratique, la grande majorité des salariés ne travaillent pas le lundi de Pentecôte. Bien souvent, ils choisissent (ou leur entreprise leur impose) de prendre une RTT ou un jour de congé ce jour là, notamment lorsqu'ils ont des enfants (les écoles étant fermées le lundi de Pentecôte). En effet, un salarié peut tout à fait prendre un jour de congé payé ou de RTT le jour de la journée de solidarité, dès lors que l'employeur le lui accorde.

Fractionnement des heures

Il est possible de fractionner les heures à travailler pendant la journée de solidarité. Elle prend alors la forme de 7h de travail supplémentaires réparties sur d'autres jours de l'année.

Salaire

Le salarié ne peut pas bénéficier d'une majoration de salaire pour le seul fait d'avoir travaillé pendant la journée de solidarité. Il ne bénéficie donc pas d'une rémunération en plus dès lors qu'il ne travaille pas plus de 7h ce jour là s'il est à temps complet. En revanche, si le salarié effectue des heures supplémentaires lors de la journée de solidarité, sa rémunération doit naturellement être majorée.

Il est par ailleurs conseillé à l'employeur de faire figurer la journée de solidarité sur le bulletin de paye remis aux salariés. Cela lui permettra de prouver que cette journée a bien été accomplie.

Temps partiel

La journée de solidarité est également applicable aux salariés à temps partiel. La durée de cette journée est calculée proportionnellement à leur durée normale de travail.

Changement d'employeur

Si le salarié qui change d'entreprise en cours d'année a déjà effectué une journée de solidarité chez son précédent employeur, les heures effectuées chez le nouvel employeur au titre de cette journée doivent être rémunérées. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel) et donnent lieu à une contrepartie en repos.

Code du travail

Les articles de loi relatifs à la journée de solidarité figurent aux articles L. 3133-7 et suivants du Code du travail. Les clauses du contrat de travail ne peuvent pas être contraires aux dispositions de ces textes de loi.

ARTICLE 4 Informations :

Après le déconfinement : se déplacer à une distance de moins de 100km

Justificatif de domicile

Contrairement aux règles applicables pendant le confinement, aucune attestation de déplacement n'est nécessaire si vous ne circulez pas au-delà d'un rayon de 100 km de chez vous. Dans le même sens, le ministre de l'Intérieur a précisé que cette attestation n'était pas non plus obligatoire si vous dépassez ces 100 km sans toutefois sortir de votre département (intervention de Christophe Castaner du 7 mai dernier). *Il est également possible de voyager dans un département de couleur différente de celui de son domicile, et donc de passer d'un département classé rouge à un département classé vert, à condition de respecter la distance maximale de 100 km.*

Vous devrez néanmoins présenter un justificatif de domicile en cas de contrôle. Il peut s'agir de l'adresse figurant sur la [carte grise](#) ou l'attestation d'assurance de votre véhicule, mais aussi d'une [quittance de loyer](#), d'une facture d'électricité ou de téléphone, d'un [avis d'imposition](#), etc.

Si vous êtes hébergé chez un proche, ce dernier doit vous fournir une [attestation d'hébergement](#) dans laquelle il certifie que vous vivez actuellement à son domicile. Il faut également joindre un justificatif de domicile à son nom.

Smartphone

Un [service en ligne](#) permet également de générer une attestation sur son smartphone.

ARTICLE 5 Jurisprudences



Guide des primes de la fonction publique

Maîtrisez tous les éléments de la rémunération des fonctionnaires, en consultant le guide des primes de la fonction publique édité par la Gazette des communes en partenariat avec le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne. Sous forme de fiches détaillées, vous pouvez connaître le montant de chaque prime de la fonction publique ainsi que les conditions d'octroi, les bénéficiaires ou encore la méthode de calcul.

Sommaire du dossier

- Toutes les filières
 - [ARTICLE 01](#) Indemnité à l'occasion d'un stage
 - [ARTICLE 02](#) Indemnité d'intérim
 - [ARTICLE 03](#) Indemnité de mission
 - [ARTICLE 04](#) Indemnité pour changement de résidence administrative
 - [ARTICLE 05](#) Indemnité pour frais de transport des personnes
 - [ARTICLE 06](#) Indemnité d'utilisation d'outillage personnel
 - [ARTICLE 07](#) Indemnité des agents des services municipaux d'inhumation
 - [ARTICLE 08](#) Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
 - [ARTICLE 09](#) Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections (IFCE)
 - [ARTICLE 10](#) Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
 - [ARTICLE 11](#) Indemnité de gardiennage des églises communales
 - [ARTICLE 12](#) Indemnité de surveillance de cantines
 - [ARTICLE 13](#) Indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
 - [ARTICLE 14](#) Indemnité de sujétions horaires
 - [ARTICLE 15](#) Prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (PTETE)
 - [ARTICLE 16](#) Indemnité de chaussures et de petit équipement
 - [ARTICLE 17](#) Indemnité de panier
 - [ARTICLE 18](#) Indemnité de permanence
 - [ARTICLE 19](#) Indemnité d'intervention
 - [ARTICLE 20](#) Indemnité d'astreinte
 - [ARTICLE 21](#) Indemnité spéciale de risques aux agents des parcs zoologiques communaux chargés de donner des soins aux animaux sauvages
 - [ARTICLE 22](#) Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes
 - [ARTICLE 23](#) Indemnité de jurys de concours ou de formateurs
 - [ARTICLE 24](#) Indemnité pour utilisation d'une langue étrangère
 - [ARTICLE 25](#) Indemnité horaire pour travail normal de nuit
 - [ARTICLE 26](#) Prime de technicité allouée aux opérateurs
 - [ARTICLE 27](#) Primes de fonction des personnels affectés au traitement de l'information
 - [ARTICLE 28](#) Indemnité horaire spéciale des agents affectés au traitement de l'information
 - [ARTICLE 29](#) Prime spéciale d'installation
 - [ARTICLE 30](#) Prime d'intéressement à la performance collective des services
- Sapeurs pompiers professionnels
 - [ARTICLE 01](#) Indemnité forfaitaire de lutte contre les feux de forêts
 - [ARTICLE 02](#) Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
 - [ARTICLE 03](#) Prime de fonctionnalisation des directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des SDIS

- [ARTICLE 04](#) Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) allouées aux sapeurs-pompiers
- [ARTICLE 05](#) Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) allouées aux sapeurs-pompiers
- [ARTICLE 06](#) Indemnité de spécialité des sapeurs-pompiers
- [ARTICLE 07](#) Indemnité de responsabilité des sapeurs-pompiers
- Filière animation
- [ARTICLE 01](#) Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) des personnels de la filière animation
- [ARTICLE 02](#) Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- [ARTICLE 03](#) Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- [ARTICLE 04](#) Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière animation
- Filière Sécurité-Police
- [ARTICLE 01](#) Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- [ARTICLE 02](#) Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale
- [ARTICLE 03](#) Indemnité spéciale mensuelle de fonction des gardes champêtres
- [ARTICLE 04](#) Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière police
- Filière sportive
- [ARTICLE 01](#) Indemnité de sujétions des conseillers d'éducation Populaire et de jeunesse
- [ARTICLE 02](#) Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) des personnels de la filière sportive
- [ARTICLE 03](#) Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- [ARTICLE 04](#) Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- [ARTICLE 05](#) Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière sportive
- Filière culturelle
- [ARTICLE 01](#) Prime de sujétions spéciales des personnels de surveillance et d'accueil
- [ARTICLE 02](#) Indemnité pour service de Jour férié
- [ARTICLE 03](#) Indemnité pour travail dominical régulier
- [ARTICLE 04](#) Indemnité de sujétions spéciales des conservateurs du patrimoine
- [ARTICLE 05](#) Prime de technicité forfaitaire des personnels des bibliothèques
- [ARTICLE 06](#) Indemnité scientifique des personnels de la conservation du patrimoine
- [ARTICLE 07](#) Indemnité spéciale allouée aux conservateurs des bibliothèques
- [ARTICLE 08](#) Directeurs d'établissements d'enseignement artistique : indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats
- [ARTICLE 09](#) Indemnité de fonctions de responsabilités et de résultats des directeurs d'établissements d'enseignement artistique
- [ARTICLE 10](#) Prime d'entrée dans le métier d'enseignement

- **ARTICLE 11** Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) allouée aux professeurs et assistants d'enseignement
- **ARTICLE 12** Indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement
- **ARTICLE 13** Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) des professeurs d'enseignement artistique chargés de direction
- **ARTICLE 14** Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) des personnels de bibliothèques et de la conservation du patrimoine
- **ARTICLE 15** Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- **ARTICLE 16** Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- **ARTICLE 17** Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière culturelle
 - Filière sanitaire et sociale
- **ARTICLE 01** Prime spéciale de début de carrière des infirmiers et des puéricultrices
- **ARTICLE 02** Prime spécifique
- **ARTICLE 03** Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
- **ARTICLE 04** Prime des auxiliaires de soins exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie
- **ARTICLE 05** Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins
- **ARTICLE 06** Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture
- **ARTICLE 07** Prime de service et de rendement
- **ARTICLE 08** Indemnité spéciale de sujétions
- **ARTICLE 09** Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des éducateurs de jeunes enfants
- **ARTICLE 10** Prime de service
- **ARTICLE 11** Prime d'encadrement
- **ARTICLE 12** Indemnité de sujétions spéciales
- **ARTICLE 13** Indemnité de technicité des médecins
- **ARTICLE 14** Indemnité spéciale des médecins
- **ARTICLE 15** Prime d'encadrement éducatif de nuit
- **ARTICLE 16** Indemnité d'hébergement éducatif
- **ARTICLE 17** Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues
- **ARTICLE 18** Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- **ARTICLE 19** Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- **ARTICLE 20** Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière sanitaire et sociale
 - Filière technique

- **ARTICLE 01** Ingénieurs en chef : indemnité de performance et de fonctions (IPF)
- **ARTICLE 02** Indemnité de sujétions des adjoints techniques des établissements d'enseignement (REP et REP +)
- **ARTICLE 03** Indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires (IRSSTS)
- **ARTICLE 04** Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- **ARTICLE 05** Indemnité spécifique de service (ISS)
- **ARTICLE 06** Prime de service et de rendement
- **ARTICLE 07** Indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- **ARTICLE 08** Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement Professionnel (RIFSEEP)
- **ARTICLE 09** Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- Filière administrative
- **ARTICLE 01** Régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- **ARTICLE 02** Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- **ARTICLE 03** Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) des personnels de la filière administrative
- **ARTICLE 04** Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière administrative