EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU **09 novembre 2018 à 18 h 00**

AUJOURD'HUI **neuf novembre deux mille dix huit**

LE CONSEIL MUNICIPAL de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 02 novembre 2018, s'est réuni dans la salle ordinaire des séances.

Après avoir ouvert la séance, Monsieur le Maire procède à l'appel.

Etaient présents Mmes et MM. les Membres du Conseil dont les noms suivent :

Olivier BIANCHI, Maire, présidant la séance

Présent(e)s :	**Olivier BIANCHI, Françoise NOUHEN, Christine DULAC-ROUGERIE, Monique BONNET, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Philippe BOHELAY, Isabelle LAVEST, Grégory BERNARD, Cécile AUDET, Jérôme GODARD, Cyril CINEUX, Jérôme AUSLENDER, Nicaise JOSEPH, Marion CANALES, Saïd Akim BARA, Gérard BOHNER, Nicolas BONNET, Dominique ADENOT, Géraldine BASTIEN, Valérie BERNARD, Christophe BERTUCAT, Jean-Luc BLANC, Jean-Pierre BRENAS, Dominique BRIAT, Edith CANDELIER, Jean-Christophe CERVANTES, Alparslan COSKUN, Sandrine DUBOC-GEAY, Sondès EL HAFIDHI, Magali GALLAIS, Pascal GUITTARD, Djamel IBRAHIM-OUALI, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Jean-Pierre LAVIGNE, Marianne MAXIMI, Abdelmajid MELLOUKI, Pierre MIQUEL, Fabienne MONTEL, Didier MULLER, Florent NARANJO, Christian PORTEFAIX, Nicole PRIEUX, Dominique ROGUE-SALLARD, Laurence SCHLIENGER, Sylviane TARDIEU, Odile VIGNAL**
Excusé(e)s ayant donné pouvoir :	**Simon POURRET à Pascal GUITTARD, Louis COUSTÈS à Jean-Luc BLANC, Nadia GUERMIT-MAFFRE à Jean-Pierre LAVIGNE, Patricia GUILHOT à Laurence SCHLIENGER**
Excusé(e)s :	**François BARRIÈRE**
Absent(e)s :	**Anne FAUROT, Isabelle PADOVANI, Antoine RECHAGNEUX**
Secrétaire :	**Marianne MAXIMI**

Monsieur Gérard BOHNER arrive pendant la présentation du diaporama de la question n°1.
Madame Fabienne MONTEL arrive pendant la présentation du diaporama de la question n°1 (fin du pouvoir donné à Madame Christiane JALICON)
Madame Nicaise JOSEPH arrive pendant le débat sur la question n°1 (fin du pouvoir donné à Madame Françoise NOUHEN)
Madame Géraldine BASTIEN arrive pendant le débat sur la question n°1 (fin du pouvoir donné à Monsieur Jean-Pierre BRENAS)
Suite à un échange avec Monsieur Florent NARANJO, Monsieur le Maire suspend la séance à 19 h 47. Le quorum étant atteint, Monsieur le Maire reprend la séance à 19 h 52.

Rapport N° 42

MISE EN OEUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) A LA VILLE DE CLERMONT -FERRAND

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
Vu les délibérations antérieures instaurant un régime indemnitaire au sein des services municipaux,
Vu les avis du Comité Technique en date du 1er octobre 2018 et du 18 octobre 2018,
Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la Ville de Clermont-Ferrand, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la Ville de Clermont-Ferrand,
Considérant que ce régime indemnitaire se compose obligatoirement de deux indemnités distinctes :

1. une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle,
2. un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de la valeur professionnelle et de la manière de servir.

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour les agents de la Ville de Clermont-Ferrand bénéficiaires,
Considérant que les plafonds maximaux de ces indemnités sont ceux prévus pour les corps de référence de l'Etat et peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond le plus élevé et qu'il peut être défini à titre facultatif des montants minimums,
Considérant qu'il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement sans être inférieur à 1 par cadre d'emplois,

Il vous est proposé, en accord avec votre commission, d'adopter les dispositions suivantes :

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire défini ci-après sera effective à compter du 1er avril 2019.

En vertu du principe de libre administration, aucune disposition juridique n'oblige à une garantie du maintien du niveau indemnitaire antérieur à la mise en œuvre RIFSEEP. Cependant, avant même d'ouvrir les discussions avec les organisations syndicales, l'autorité territoriale a pris d'emblée l'engagement d'instaurer une clause de sauvegarde. Ainsi chaque agent qui bénéficie, avant l'entrée en vigueur du RIFSEEP, d'un régime indemnitaire fixe mensuel plus favorable que celui prévu par le RIFSEEP, conservera à titre individuel le montant de son régime indemnitaire fixe mensuel.

1. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) :

L'IFSE constitue la part fixe et mensuelle du régime indemnitaire, qui dépend du métier exercé par l'agent et du classement du métier au sein des groupes de fonctions.

Bénéficiaires de l'IFSE :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) ;
- Les agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi permanent au sein de la Ville de Clermont-Ferrand, dans les conditions détaillées ci-après.

10 groupes de fonctions :

L'architecture du RIFSEEP repose sur les métiers et leur classement au sein des groupes de fonctions. Ainsi, la ville et le CCAS disposent, d'une cartographie qui recense plus de 100 métiers exercés à la ville et plus de 40 métiers pour le CCAS.

Les métiers sont classés au sein de 10 groupes de fonction au regard des trois critères tels que définis par le décret de 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.

Les 10 groupes de fonctions sont répartis comme suit :

- 3 groupes en catégorie C
- 3 groupes en catégorie B
- 4 groupes en catégorie A

Chaque groupe de fonction comportent un montant minimum et un montant maximum.

Les montants d'IFSE mensuelle attribués pour chaque groupe de fonctions sont définis ci-après dans le respect des plafonds maximaux autorisés pour les corps de référence de l'Etat :

	GROUPE DE FONCTIONS	IFSE brute mensuelle		Modes de fixation des montants
		Plancher	Plafond	
C3	**Agents de mise en œuvre du service public**	160€	170€	Montant par métier
C2	**Expertise ou sujétions particulières sans encadrement**	175€	300€	Montant par métier
C1	**Fonctions d'encadrement**	310€	430€	Modulation selon l'intensité managériale
B3	**Autres B sans encadrement**	200€	290€	Montant par métier
B2	**Encadrement intermédiaire ou fonctionnel / expertise ou sujétions particulières**	300€	460€	Montant par métier
B1	**Fonctions d'encadrement**	470€	650€	Modulation intensité managériale
A4	**Autres A sans encadrement**	280€	420€	Montant par métier
A3	**Responsables de service**	440€	1000€	Modulation selon l'intensité managériale
A2	**Directeurs**	830€	1480€	Modulation selon l'intensité managériale
A1	**DGS-DGA**	Au moins 1500€		Modulation selon l'intensité managériale

Cette structure vise à valoriser les fonctions à forte expertise et à reconnaître davantage les fonctions à responsabilité et d'encadrement. Elle vise également à rééquilibrer l'écart entre les filières administrative et technique, valoriser les métiers occupés en majorité par des femmes et revaloriser les salaires les plus bas.

Sur la base de cette architecture, un travail de cotation des métiers réalisé en collaboration avec l'encadrement de la Ville a permis de ventiler chaque métier au sein de chacun de ces groupes de fonctions.
(Cf. annexe 1 : Fiche de critères de cotation / annexe 2 : Cotation des métiers)

Variation des montants de référence pour les groupes A3, B1 et C1 :

Pour les groupes A3, B1 et C1, le montant de l'IFSE varie entre un montant plancher et un montant plafond selon l'intensité managériale du poste occupé. L'intensité managériale se définit comme suit : poste qui nécessite une implication et une étendue managériale plus ou moins importante tenant compte du niveau hiérarchique du poste et des agents encadrés, des effectifs encadrés, de la diversité et du niveau d'expertise des métiers représentés.

Cette dimension du poste s'évalue de la façon suivante :
Pour les groupes A3 et B1 :

- Le niveau hiérarchique (positionnement dans l'organigramme)
- Le nombre d'agents encadrés (évalués ou non)

Pour le groupe C1 :

- Le nombre d'agents évalués
- La diversité des métiers encadrés

En complément, le versement d'IFSE additionnelles :

Afin de reconnaître en parallèle certaines missions spécifiques, le versement d'IFSE additionnelles est envisagé dans l'objectif :

- soit, de couvrir forfaitairement des indemnités perçues actuellement par les agents telle que la prime de régisseur ;
- soit, de rémunérer des fonctions au-delà du métier, à savoir les fonctions de référent de service.

Ces IFSE additionnelles seront valorisées comme suit :

- IFSE additionnelle régie d'avances et/ou de recettes : les modalités d'attribution de cette IFSE seront similaires à celles de l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes. Elle est versée uniquement aux agents pour lesquels un arrêté d'exercice des fonctions de régisseur est établi.
- IFSE additionnelle de référent de service : cette IFSE permet de reconnaître les fonctions de coordination fonctionnelle et de suppléance d'un agent n'exerçant pas d'autorité hiérarchique.
- Le référent de service exerce des missions supplémentaires à son cœur de métier, missions liées à la planification du travail, la gestion administrative ou encore le développement d'une expertise spécifique. Son montant est de 50 € bruts mensuels.

Les IFSE additionnelles sont versées mensuellement aux agents bénéficiaires de l'IFSE principale.
Dès lors qu'une ou plusieurs conditions d'attribution d'une IFSE additionnelle est remplie, elle est versée à l'agent éligible. Les IFSE additionnelles ne présentent pas de caractère exclusif, elles peuvent être cumulées entre elles et s'ajoutent à l'IFSE principale.

Dès lors que les fonctions qui ouvrent droit à une IFSE additionnelle cessent d'être remplies, l'IFSE additionnelle cesse d'être versée.

Sort de l'IFSE en cas d'absence pour raisons de santé (congés maladie) :

En cas de congé pour maladie (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée), le versement de l'IFSE principale et des IFSE aditionnelles est maintenu dans les mêmes conditions que le versement du traitement indiciaire.

Sort de l'IFSE en cas de situation d'intérim :

L'agent amené à occuper un autre poste que celui sur lequel il est affecté perçoit l'IFSE principale du métier occupé, dès le premier jour de l'intérim et pendant toute sa durée, sous réserve que l'intérim soit plein et entier et ne concerne pas une période de congés annuels.
Il s'agit d'exercer à titre ponctuel les missions d'un supérieur hiérarchique ou d'un agent en cas d'absence de ces derniers. La demande doit émaner du responsable hiérarchique de l'agent et une lettre de mission doit être établie.

Sort de l'IFSE en cas de mobilité :

En cas de mobilité choisie, l'agent perçoit l'IFSE correspondant au nouveau métier occupé.
L'agent peut conserver l'IFSE principale du métier occupé précédemment en cas de mobilité subie en raison d'un reclassement suite à une inaptitude ou à une réorganisation de service à l'initiative de l'autorité territoriale.

Sort de l'indemnité différentielle en cas d'avancement d'échelon, de grade et de promotion interne :

L'indemnité différentielle est égale à la différence entre la valeur en €uros du montant de la part mensuelle du nouveau régime indemnitaire et du régime indemnitaire mensuel actuel.

L'indemnité différentielle est versée selon deux cas de figure :

- Lors de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire si l'application du nouveau régime indemnitaire conduit à une réduction du régime indemnitaire de l'agent ;
- Lors d'un reclassement suite à la déclaration d'une inaptitude ou d'un repositionnement professionnel suite à une réorganisation de service, lorsque le régime indemnitaire du métier sur lequel l'agent est repositionné ou reclassé est inférieur à celui dont il bénéficiait antérieurement.

En cas de mobilité choisie, l'agent perçoit l'IFSE principale correspondant au nouveau métier occupé. Si l'agent bénéficiait d'une indemnité différentielle, celle-ci cesse lors de la prise du nouveau métier.

En cas d'avancement d'échelon, de grade et de promotion interne, l'indemnité différentielle est maintenue.

Cas possibles de réexamen de l'IFSE :

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise peut faire l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions au vu des compétences, de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de cadre d'emplois à la suite d'une promotion.

2. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) :

L'attribution du CIA repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'intéressé(e).

Bénéficiaires du CIA :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) ;
- Les agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi permanent au sein de la Ville de Clermont-Ferrand.

Montant :

10 € / an et par bénéficiaire.

3. DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES :

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.
Par conséquent, l'IFSE ne peut pas se cumuler avec les primes mensuelles actuelles telles que, par exemple : l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.), l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.), l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.), la prime de service et de rendement (P.S.R.), l'indemnité spécifique de service (I.S.S.), l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes, l'indemnité de sujétions horaire, la prime de fonctions informatiques et l'indemnité horaire pour traitement de l'informatio
C'est pourquoi, l'ensemble de ces primes dont la nature est liée aux fonctions mises en place antérieurement au sein de la Ville, sont abrogées à compter du 1er avril 2019.
En revanche l'I.F.S.E. est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.).

Devenir des primes annuelles et de la prime de présentéisme :

Les deux primes relevant de l'article 111 (Noël et vacances d'été) continueront d'être versées selon les conditions actuelles.
La prime de présentéisme sera intégrée dans l'IFSE principale et versée de façon mensuelle à l'entrée en vigueur du RIFSEEP aux agents présents dans la période de référence.

Situation des agents appartenant à un cadre d'emplois en attente de publication d'un arrêté d'application du RIFSEEP :

L'ensemble des cadres d'emplois représentés au sein des services de la Ville de Clermont-Ferrand devraient être éligibles au RIFSEEP à sa date de mise en œuvre, au 1er avril 2019.

Toutefois, dans l'attente de la publication de certains arrêtés, notamment ceux concernant les ingénieurs et les techniciens, non parus à ce jour, il convient de préciser que tous les agents appartenant à un cadre d'emplois non éligible au RIFSEEP à la date de sa mise en œuvre conserveront le régime indemnitaire dont ils bénéficient jusqu'à la parution des textes l'autorisant.

Le suivi de la mise en oeuvre du nouveau régime indemnitaire et la clause de revoyure :

Il est instauré une clause de revoyure à 24 mois afin d'ouvrir le dialogue sur les modalités régissant le régime indemnitaire (cotation des métiers, positionnement dans les groupes de fonctions, les montants, etc.).

Un comité de suivi composé de membres de l'administration examine et rend les arbitrages sur les demandes de modification portant sur les métiers.

ANNEXE 1 - Fiche de critères de cotation

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Niveau hiérarchique
Directeur.rice général.e/Directeur.rice général.e adjoint.e : 15 points
Directeur.rice : 13 points
Responsable de service : 11 points
Responsable de proximité : 9 points
Chef.fe d'équipe : 7 points
Agent sans encadrement : 0 point

Pilotage de projets
Oui : 5 points
Non : 0 point

Périmètre de responsabilité
Transversal (au sein de plusieurs directions) : 8 points
Au sein de la direction : 6 points
Au sein du service : 4 points
Limité au poste : 1 point

2. Technicité, expertise, expérience, qualifications

Autonomie décisionnelle
Arbitrage/Décision : 6 points
Conseil/interprétation : 4 points
Exécution : 1 point

Niveau de qualification requis pour l'exercice du métier
I (Bac +5) : 5 points
II (Bac +3) : 4 points
III (Bac +2) : 3 points
IV (Bac, BP, BT) : 2 points
V (CAP/BEP) : 1 point

Nécessité d'une certification ou habilitation pour exercer le métier
Oui : 3 points
Non : 0 point

Rareté de l'expertise
Oui : 5 points
Non : 0 point

3. Sujétions particulières ou degrés d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Contraintes horaires liées à l'exercice du métier
Fortes : 4 points
Modérées : 2 points
Faibles: 1 point

Exposition aux risques professionnels
Manutentions manuelles : 1 point
Postures pénibles : 1 point
Possibilité d'exposition à des agents cancérogènes/mutagènes/reprotoxiques : 1 point
Exposition au bruit : 1 point
Chutes de plain pied : 1 point
Chutes de hauteur : 1 point
Exigences émotionnelles : 1 point

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget général ainsi qu'aux budgets annexes au chapitre 012.

DELIBERATION

La proposition mise aux voix est adoptée à la majorité et convertie en délibération.

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand, le 23 NOV. 2018

Le Maire,

Olivier BIANCHI

Annexe 2 Cotation des métiers

Groupe de fonctions	Métier	Total de points
A1	DGA/DGS	46
A2	Directeurs	39
A3	Responsable de service	32
A4	Médecin de prévention	26
	Professeur-e artistique	26
	Pédiatre	24
	Psychologue du travail	24
	Conseiller-e en organisation	23
	Chargé-e d'évaluation et de prospective	23
	Conseiller-e en gestion	23
	Psychologue	22
	Juriste	21
	Infirmier-e	20
	Chargé-e de communication externe	19
	Journaliste	19
	Chargé-e de publication	18

Groupe de fonctions	Métier	Total de points
B1	Responsable de proximité	21
B2	Educateur-rice jeune enfant	27
	Régisseur-se de spectacle	25
	Conducteur-rice d'opérations	24
	Informaticien-ne	21
	Coordonnateur-rice	21
	Diététicien-ne	20
	Agent-e de développement social	19
	Animateur-rice	19
	Chargé-e de communication interne	19
	Community manager	19
	Infirmier-e de prévention	19
	Inspecteur-rice de salubrité	19
	Intervenant-e musical en milieu scolaire	19
	Educateur-rice sportif	19
	Assistant-e d'enseignement artistique	18
	Chargé-e de recrutement	18
	Chargé-e d'études aménagement urbanisme	18
	Conseiller-e de prévention	18
	Gestionnaire budgétaire et comptable	18
	Gestionnaire RH	18
B3	Psychomotricien-ne	16
	Chargé-e de programmation	14
	Médiateur-rice culturel	14
	Economiste de la construction	13
	Assistant-e de direction	12
	Formateur-rice bureautique	12
	Gestionnaire de base de données	11
	Dessinateur-rice projetteur-se	10
	Chargé-e de création graphique	8
	Chargé-e de documentation	8

Groupe de fonctions	Métier	Total de points
C1	Chef-fe d'équipe	18
C2	Chargé-e de la maintenance d'installations	16
	Cuisinier-e	16
	Installateur-rice audiovisuel	16
	Gestionnaire logistique	15
	Photographe	15
	Technicien-ne de spectacle et de l'évènementiel	15
	Vidéaste	15
	Assistant-e éducatif petite enfance	14
	Menuisier-e	13
	Responsable d'accueil de loisirs	13
	Praticien-ne de salubrité	13
	Chargé-e d'accompagnement en équipement de restauration	12
	Chauffeur -se livreur-se	12
	Chef-fe de salle	12
	Peintre	12
	Plombier-e couvreur-se zingueur-se	12
	Serrurier-e chaudronnier-e	12
	Electricien-ne	11
	Jardinier-e	11
	Macon-ne	11
	Agent-e de service protocole	11
	Magasinier-e	11
	Manutentionnaire	11
	Mécanicien-ne	11
	Tapissier-e	11
	Vitrier-e	11
	Assistant-e de communication	10
	Assistant-e de gestion budgétaire, financière comptable	10
	Assistant-e de gestion RH	10
	Chargé-e d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	10
	Chargé-e de l'entretien petite enfance	10
	Concierge	10
	Gardien-ne	10
	Assistant-e de développement social	10
	Chargé-e de l'animation	10
	Chargé-e d'animation sportive	10
C3	Carrossier-e	9
	Opérateur -rice de vidéo surveillance	9
	Veilleur-se de nuit	9
	Référents éducatifs	9
	Aide cuisinier-e	8
	Chargé-e de la propreté voirie urbaine	8
	Chargé-e de réalisation de travaux	8
	Costumier-ère	8
	Horticulteur-rice	8
	Agent-e de la surveillance de la voie publique	8
	Chargé-e de l'entretien	7
	Huissier-e	7
	Régisseur-se placier	7
	Gardien-ne de cimetière	7
	Agent-e d'état civil	6
	Assistant-e administratif	6
	Chargé-e d'accueil	6
	Chargé-e de relation usagers	6
	Chargé-e des archives	6
	Régisseur-se droits de voirie	6
	Reprographe	6
	Chargé-e de la propreté des véhicules	6