

Comité technique du 18 mai 2020

Mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) - Ajustements techniques

La délibération « Mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) - Ajustements techniques » a vocation à **modifier la délibération n°2018.2432.SP** relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) votée en séance plénière le 17 décembre 2018 et applicable depuis le 1^{er} janvier 2019. Cette délibération sera soumise au vote des conseillers régionaux lors de la **séance plénière du 29 mai 2020**.

Les modifications opérées par la présente délibération ont vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} juillet 2020 et portent sur :

- **L'application du RIFSEEP** aux cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux, des techniciens territoriaux, des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, des infirmiers territoriaux et des psychologues territoriaux **suite à la parution du décret n°2020-182 du 27 février 2020** relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale autorisant sa mise en place sur la base des équivalences provisoires établies entre les corps d'Etat et les cadres d'emplois précités.

De ce fait la délibération n°2017.2574.SP du 18 décembre 2017 portant mise en place du régime indemnitaire des adjoints techniques des établissements d'enseignements et des conseillers des activités physiques et sportives ainsi que la délibération n°2018.2433.SP du 17 décembre portant harmonisation du régime indemnitaire des cadres d'emplois en attente du RIFSEEP et ses délibérations modificatives n°2019.629.SP du 12 avril 2019 et n°2019.1781.SP du 21 octobre 2019 sont **abrogées à compter du 1^{er} juillet 2020**, date d'effet de la présente délibération.

- La modification des montants d'I.F.S.E. de référence et des montants plafonds d'I.F.S.E. et de C.I.A pour les cadres d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs, des assistants territoriaux socio-éducatifs et des infirmiers en soins généraux suite à la parution des arrêtés du 23 décembre 2019 modifiant les plafonds indemnitaires applicables à ces cadres d'emplois.
- La précision des conditions relatives au niveau de fonction de directeur adjoint, adjoint au directeur et chef de service adjoint.

- La précision des conditions d'octroi de la modulation du régime indemnitaire au titre de la gestion multisite, lors des situations d'intérim et au titre de l'expérience professionnelle.
- La précision des règles applicables en termes de régime indemnitaire de sauvegarde.
- La précision des règles applicables en termes d'attribution du régime indemnitaire pour les agents en temps partiel thérapeutique et en position de période préparatoire au reclassement.

L'incidence financière annuelle de l'ensemble de ces mesures est d'environ 300 000€ (montant brut hors charge).

La dépense correspondante sera imputée sur le budget de la rémunération principale.

<p style="text-align: center;">Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) - Ajustements techniques</p>

Synthèse

La présente délibération a vocation à modifier la délibération n°2018.2432.SP relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) votée en séance plénière le 17 décembre 2018 et applicable depuis le 1^{er} janvier 2019.

Les modifications opérées par la présente délibération ont vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} juillet 2020 et portent sur :

- L'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux, des techniciens territoriaux, des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, des infirmiers territoriaux et des psychologues territoriaux suite à la parution du décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale autorisant sa mise en place sur la base des équivalences provisoires établies entre les corps d'Etat et les cadres d'emplois précités.
De ce fait la délibération n°2017.2574.SP du 18 décembre 2017 portant mise en place du régime indemnitaire des adjoints techniques des établissements d'enseignements et des conseillers des activités physiques et sportives ainsi que la délibération n°2018.2433.SP du 17 décembre portant harmonisation du régime indemnitaire des cadres d'emplois en attente du RIFSEEP et ses délibérations modificatives n°2019.629.SP du 12 avril 2019 et n°2019.1781.SP du 21 octobre 2019 sont abrogées à compter du 1^{er} juillet 2020, date d'effet de la présente délibération
- La modification des montants de référence d'I.F.S.E. et des montants plafonds d'I.F.S.E. et de C.I.A pour les cadres d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs, des assistants territoriaux socio-éducatifs et des infirmiers en soins généraux suite à la parution des arrêtés du 23 décembre 2019 modifiant les plafonds indemnitaires applicables à ces cadres d'emplois
- La précision des conditions relatives au niveau de fonction de directeur adjoint, adjoint au directeur et chef de service adjoint
- La précision des conditions d'octroi de la modulation du régime indemnitaire au titre de la gestion multisite, lors des situations d'intérim et au titre de l'expérience professionnelle
- La précision des règles applicables en termes de régime indemnitaire de sauvegarde
- La précision des règles applicables en termes d'attribution du régime indemnitaire pour les agents en temps partiel thérapeutique et en position de période préparatoire au reclassement

- La précision des critères applicables en termes d'attribution du C.I.A

Incidence Financière Régionale

L'incidence financière annuelle de l'ensemble de ces mesures est d'environ 300 000€ (montant brut hors charge).

La dépense correspondante sera imputée sur le budget de la rémunération principale.

La présente délibération modifie le dernier paragraphe de l'introduction de la délibération n°2018.2432.SP comme suit :

La présente délibération a pour vocation d'instaurer le régime indemnitaire de la région Nouvelle-Aquitaine, en ce sens les modalités d'application des primes (annuelles et mensuelles) liées aux grades, aux fonctions et aux résultats des trois anciennes régions sont abrogées ~~pour les cadres d'emplois dont l'application du RIFSEEP est d'ores et déjà effective.~~

La présente délibération modifie le dernier paragraphe de l'article I-3 de la délibération n°2018.2432.SP comme suit :

Seront concernés par l'application du RIFSEEP les cadres d'emplois des filières suivantes:

- Administrative
- Technique ~~(à l'exception des adjoints techniques des établissements d'enseignement)~~
- Culturelle
- Médico-Sociale
- Sociale
- Sportive ~~(à l'exception des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives)~~
- Animation

La présente délibération modifie le second paragraphe de l'article I-4-b de la délibération n°2018.2432.SP comme suit :

L'attribution du régime indemnitaire relatif à certains niveaux de fonction est conditionnée par les critères suivants :

- Délégué : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Délégué » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 15 agents au minimum et le rattachement hiérarchique direct auprès du Directeur Général des Services.
- Directeur : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Directeur » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 15 agents au minimum.
- Sous-directeur : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Sous-directeur » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 15 agents au minimum et le rattachement direct à un directeur.
- Adjoint au directeur : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Adjoint au directeur » est conditionnée par le fait de réaliser la suppléance effective du directeur en cas d'absence ou sur des dossiers qui lui sont affectés.
- Directeur adjoint : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Directeur adjoint » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 15 agents au minimum et le fait de réaliser la suppléance effective du directeur en cas d'absence ou sur des dossiers qui lui sont affectés.

- Chef de service : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Chef de service » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 5 agents au minimum».
- Chef de service adjoint : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Chef de service adjoint » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 5 agents au minimum. Le chef de service adjoint exerce par délégation une partie des missions du chef de service et encadre plusieurs responsables d'unité. L'adjoint au chef de service (qui n'encadre pas un minimum de 5 agents) relève du niveau de fonction « autre poste ».
- Responsable d'unité ou Poste d'encadrement : L'attribution du régime indemnitaire lié aux niveaux de fonction « Responsable d'unité » et « Poste d'encadrement » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 2 agents au minimum. Les responsables d'unité adjoint au chef de service relèvent du niveau de fonction « responsable d'unité ».

La présente délibération complète le second paragraphe de l'article I-9 de la délibération n°2018.2432.SP comme suit :

- La mission d'agent des cuisines centrales
- La mission d'animateur d'antenne territorialisée

La présente délibération modifie l'article I-9-a de la délibération n°2018.2432.SP comme suit :

Suite au regroupement des régions, la Nouvelle-Aquitaine est devenue la région la plus étendue de France avec un territoire de 84 061 km². La fusion des régions a posé une nouvelle organisation de travail conduisant les agents à adapter leurs horaires de travail et entraînant une augmentation considérable du périmètre d'action pour certains agents.

La modulation individuelle au titre de la gestion multisite a pour but de valoriser les sujétions des agents dont le périmètre de travail s'est sensiblement étendu depuis le 1^{er} janvier 2016 générant des déplacements nouveaux et fréquents. Les agents éligibles bénéficieront d'une modulation de l'I.F.S.E. à hauteur de 150€ (montant mensuel brut).

La modulation au titre de la gestion multisite est ouverte aux agents de toutes les catégories effectuant :

- minimum 40 déplacements professionnels (hors formation et hors déplacements dans le cadre d'un mandat syndical) par an hors du département de rattachement de la résidence administrative (site d'affectation)
- dont minimum 20 déplacements professionnels (hors formation et hors déplacements dans le cadre d'un mandat syndical) hors de l'ancienne Région de rattachement (ex Aquitaine, ex Limousin et ex Poitou-Charentes)

Les seuils de déplacements mentionnés ci-dessus se proratisent en fonction :

- de la quotité de temps de travail de l'agent
- de la date d'arrivée de l'agent si elle a lieu en cours d'année (un seuil minimum d'activité de trois mois est exigé sur l'année civile)

- de la période de congés maternité, paternité et pour adoption ainsi que de la période de congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique et du congé maladie durant la grossesse le cas échéant

Les déplacements réalisés à Angoulême compteront comme des déplacements hors de l'ancienne Région de rattachement pour les agents des trois sites.

Chaque journée de déplacement comptera comme un déplacement, ainsi si un agent se déplace sur un autre site la veille pour une réunion le lendemain, cela comptera pour deux déplacements.

La modulation du régime indemnitaire au titre de la gestion multisite sera attribuée après service fait, et sera proratisée en fonction du temps de travail de l'agent.

La présente délibération modifie le troisième paragraphe de l'article I-9- de la délibération n°2018.2432.SP comme suit :

L'intérim ne s'appliquera toutefois pas à un encadrant qui assure l'intérim d'un niveau de fonction inférieur, sauf si ce dernier est amené à encadrer une équipe qui n'est habituellement pas sous sa responsabilité hiérarchique.

La présente délibération modifie le dernier paragraphe de l'article I-9-k de la délibération n°2018.2432.SP comme suit :

La modulation de l'I.F.S.E. au titre de l'expérience professionnelle pourra se faire à titre exceptionnel sur la base des critères mentionnés ci-dessus. Chaque demande devra être motivée par le DGA ou le délégué du pôle via un formulaire spécifique détaillant expressément les motifs justifiant la demande. Cette demande sera ensuite étudiée lors d'un comité de rémunération composé du Directeur Général des Services, du Questeur, du Directeur des Ressources Humaines et du responsable du pôle Ressources. Une fois la demande validée par le comité de rémunération, le formulaire de demande devra être signé par le DGS. Aucune demande ne pourra aboutir sans le respect des formalités décrites ci-dessus.

La demande de la modulation de l'I.F.S.E. au titre de l'expérience professionnelle se fait de manière individuelle au regard d'un poste précis, ainsi en cas de changement de poste, l'attribution de l'I.F.S.E. expérience professionnelle sera automatiquement arrêtée.

La modulation individuelle de l'I.F.S.E. expérience professionnelle est proratisée en fonction du temps de travail de l'agent.

La présente délibération modifie l'article I-10 de la délibération n°2018.2432.SP comme suit :

Conformément à l'article 88 de la loi susvisée du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale peut décider de maintenir, à titre individuel, à l'agent concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions règlementaires antérieures. Ainsi la Région décide que sera maintenu lors de la première application du RIFSEEP le montant indemnitaire mensuellement perçu avant le passage au RIFSEEP si ce dernier était plus favorable.

Le montant indemnitaire mensuel maintenu s'apprécie tout élément confondu, qu'il soit lié aux fonctions exercées, au grade détenu, aux sujétions, et aux résultats, à l'exception des versements à caractère exceptionnel, tel que constaté à la veille de la date d'application du RIFSEEP au cadre d'emplois concernés et comparé au montant d'I.F.S.E. de référence voté dans la présente délibération. Le maintien du montant indemnitaire perçu avant le déploiement du RIFSEEP sera réalisé au travers du versement d'une indemnité différentielle intitulée « régime indemnitaire de sauvegarde ».

Le régime indemnitaire de sauvegarde évoluera donc en fonction du montant d'I.F.S.E. de référence perçu par l'agent. Seules les primes dont l'agent répond toujours aux conditions d'octroi pourront être intégrées dans le calcul du régime indemnitaire de sauvegarde.

Le régime indemnitaire de sauvegarde correspondra à la différence entre le montant indemnitaire perçu à la veille du passage au RIFSEEP (primes mensuelles perçues le mois précédant la mise en place du RIFSEEP + primes annuelles mensualisées perçues l'année précédant la mise en place du RIFSEEP) et celui prévu dans l'annexe 1 fixant les montants d'I.F.S.E. référence par grade et par niveau de fonction.

Le principe du régime indemnitaire de sauvegarde continue de s'appliquer durant les situations listées ci-dessous, conformément aux modalités de calcul définies, le montant du régime indemnitaire diminuera à due proportion de l'augmentation de l'I.F.S.E. de référence et sera supprimée lorsque l'I.F.S.E. de référence deviendra supérieure au montant du régime indemnitaire maintenu.

- Changement vers un grade ou cadre d'emplois supérieur, y compris vers une filière différente
- Changement vers un grade ou un cadre d'emplois équivalent, y compris vers une filière différente
- Mobilité entre sites
- Mobilité vers un niveau de fonction équivalent ou supérieur

Dans le cas d'une mobilité vers un niveau de fonction inférieur, seules les primes liées au grade pourront être intégrées au calcul du régime indemnitaire de sauvegarde.

Un agent bénéficiant de la clause de sauvegarde pourra percevoir une modulation individuelle sur la base des critères précisés dans l'article I-9 dans la limite des plafonds d'I.F.S.E. recensés dans l'annexe 1.

Les primes d'assistant de prévention et de maître d'apprentissage valorisées avant la mise en place du RIFSEEP ne seront pas incluses dans la clause de sauvegarde si celles-ci étaient précédemment perçues avant la mise en place du RIFSEEP.

Les agents bénéficiant de la prime de chef de projet de l'ex Aquitaine dont le montant s'élevait à 120€ et qui continuent à bénéficier de la modulation de l'I.F.S.E. au titre de la mission de chef de projet percevront un « régime indemnitaire de sauvegarde de chef de projet » durant la durée du projet en cours.

Cette sauvegarde n'a pas vocation à diminuer en cas d'augmentation de l'I.F.S.E. de référence mais cessera d'être versée à la fin du projet en cours.

Les agents bénéficiant de l'I.F.S.E. du niveau de fonction de « chef de service adjoint » au 31 décembre 2018 bénéficieront d'un maintien du montant initial de leur I.F.S.E. par le biais d'une I.F.S.E. compensatrice égale à la différence d'I.F.S.E. perçue entre 2018 et 2019. Cette sauvegarde n'a pas vocation à diminuer en cas d'augmentation de l'I.F.S.E. de référence et sera maintenue jusqu'au prochain changement de fonction.

Pour les agents qui bénéficient de la prime de traitement de l'information au 30 juin 2020 et qui continuent à répondre aux conditions d'octroi de cette dernière, le montant de la prime informatique sera intégré dans le régime indemnitaire de sauvegarde. En cas d'augmentation de l'IFSE de référence, le montant de la prime informatique « sauvegardé » n'aura pas vocation à diminuer mais cessera d'être versée dès lors qu'un agent n'exerce plus les missions y ouvrant droit.

La présente délibération modifie l'article I-12 de la délibération n°2018.2432.SP comme suit :

Lors des situations de congés, l'attribution de l'I.F.S.E. de référence et de ses modulations est maintenue dans les proportions du traitement.

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique l'intégralité du régime indemnitaire sera versée.

Pour les agents en position de période préparatoire au reclassement, seule l'I.F.S.E. de référence sera maintenue.

La présente délibération modifie l'article II-2 de la délibération n°2018.2432.SP comme suit :

Le C.I.A. pourra être versé ~~dès l'année 2019~~ sur la base de la manière de servir et l'engagement professionnel de l'agent et sur décision de l'autorité territoriale.

Compte tenu de la diversité des missions réalisées par les agents au sein des services de la Région Nouvelle-Aquitaine, l'attribution du C.I.A sera conditionnée par l'application de critères précis et partagés en amont de l'évaluation des agents.

La présente délibération modifie l'article II-5 de la délibération n°2018.2432.SP comme suit :

La région décide d'appliquer les plafonds de C.I.A. recensés dans l'annexe 1 de la présente délibération, ~~dans l'attente de la publication des plafonds de C.I.A. des cadres d'emplois dont l'arrêté ministériel d'application n'est pas paru~~

La présente délibération modifie l'annexe 1 de la délibération n°2018.2432.SP :

- En ajoutant les montants d'I.F.S.E. de référence et les montants plafonds d'I.F.S.E. et de C.I.A aux cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux, des techniciens territoriaux, des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, des infirmiers territoriaux et des psychologues

territoriaux suite à la parution du décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

- En modifiant les montants d'I.F.S.E. de référence et les montants plafonds d'I.F.S.E. et de C.I.A. des cadres d'emplois des infirmiers en soins généraux, des assistants territoriaux socio-éducatifs et des conseillers socio-éducatifs suite à la parution des arrêtés du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat et au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Après en avoir délibéré,

Le CONSEIL REGIONAL décide :

- **D'ABROGER** les délibérations n°2017.2574.SP du 18 décembre 2017 portant mise en place du régime indemnitaire des adjoints techniques des établissements d'enseignements et des conseillers des activités physiques et sportives, n°2018.2433.SP du 17 décembre 2018 portant harmonisation du régime indemnitaire des cadres d'emplois en attente du RIFSEEP et ses délibérations modificatives n°2019.629.SP du 12 avril 2019 et n°2019.1781.SP du 21 octobre 2019
- **D'APPROUVER** les modifications de la délibération n°2018.2432.SP relative à la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

OBJET : Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Introduction

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique d'État et transposables dans la fonction publique territoriale.

En effet, le système de prime était très complexe et fragmenté, ce qui nuisait à sa lisibilité mais également à la mobilité des fonctionnaires.

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 a donc pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014.

L'intégration des corps et emplois dans le nouveau dispositif se fait selon un mécanisme d'adhésion débuté en 2015 et qui devrait s'achever en 2020.

Les échéances d'adhésion sont définies par l'arrêté du 27 décembre 2016 susvisé. Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire.
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Au regard de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, l'I.F.S.E. est notamment cumulable avec les indemnités suivantes :

- L'indemnité compensant un travail de nuit
- L'indemnité pour travail du dimanche
- L'indemnité pour travail des jours fériés
- L'indemnité d'astreinte
- L'indemnité d'intervention
- L'indemnité de permanence
- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- La Nouvelle Bonification Indiciaire

Conformément à l'article 114 V de la loi susvisée du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, les nouvelles Régions disposent d'un délai de deux ans à compter de la date du regroupement des régions pour délibérer sur le régime indemnitaire et les conditions d'emploi qui s'appliqueront à l'ensemble des personnels au plus tard au 1er janvier 2023.

La Région Nouvelle-Aquitaine a décidé de réaliser l'harmonisation des régimes indemnitaires en quatre ans et quatre étapes. La première étape, concomitante à la mise en œuvre du RIFSEEP, a été effective au 1er janvier 2018, la seconde étape au 1er janvier 2019, la troisième au 1er janvier 2020 et la quatrième et dernière étape au 1er janvier 2021.

Conformément à l'article I-10 de la présente délibération, les agents conserveront, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable avant la mise en place du RIFSEEP.

La présente délibération a pour vocation d'instaurer le régime indemnitaire de la région Nouvelle-Aquitaine, en ce sens les modalités d'application des primes (annuelles et mensuelles) liées aux grades, aux fonctions et aux résultats des trois anciennes régions sont abrogées ~~pour les cadres d'emplois dont l'application du RIFSEEP est d'ores et déjà effective.~~

I) Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

Article I-1. – Le principe de l'I.F.S.E. :

L'I.F.S.E. vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. L'I.F.S.E. est fixée au regard de l'exigence liée au poste de l'agent et permet d'attribuer un montant de régime indemnitaire cohérent pour les agents exerçant la même fonction. L'exigence d'un poste peut être appréciée au regard des critères professionnels suivants :

- 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.

L'I.F.S.E. attribuée se déclinera, dans la collectivité au travers d'une I.F.S.E de référence fixant des montants socles et, le cas échéant, d'une ou plusieurs parts d'I.F.S.E complémentaire(s).

Article I-2. – La date d'effet de l'attribution de l'I.F.S.E. :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} janvier 2019.

Article I-3. – Les bénéficiaires de l'I.F.S.E. :

La région décide d'instituer selon les modalités ci-après l'I.F.S.E. aux :

- Agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- Agents stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

- Agents contractuels non permanents à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (article 3, article 3.1, article 3.2 de la loi susvisée du 26 janvier 1984)
- Agents contractuels permanents (article 3.3, article 3.4, article 38 de la loi susvisée du 26 janvier 1984) de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel percevant le régime indemnitaire en conformité avec le montant délibéré avant l'application du RIFSEEP pour leur grade et cadre d'emplois de référence.
- Agents occupant un emploi fonctionnel (article 47 de la loi susvisée du 26 janvier 1984)

Toutefois ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat unique d'insertion, emploi d'avenir...)
- Les collaborateurs de cabinet
- Les collaborateurs de groupes d'élus
- Les agents vacataires
- Les agents contractuels de droit public ne remplissant pas les conditions d'attribution précitées, notamment les agents faisant l'objet d'une rémunération forfaitaire (indice globalisé ou comptable) ou percevant un montant de régime indemnitaire différent des montants précédemment votés.

Seront concernés par l'application du RIFSEEP les cadres d'emplois des filières suivantes:

- Administrative
- Technique (~~à l'exception des adjoints techniques des établissements d'enseignement~~)
- Culturelle
- Médico-Sociale
- Sociale
- Sportive (~~à l'exception des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives~~)
- Animation

Article I-4. – L'I.F.S.E. de référence et ses modalités d'application :

a) Principe de l'I.F.S.E. de référence

Les bénéficiaires du RIFSEEP percevront un montant d'I.F.S.E. déterminé selon leur niveau de fonction et leur grade sur la base de montants d'I.F.S.E. de référence recensés dans l'annexe 1.

Chaque niveau de fonction est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels précités dans l'article I.1 de la présente délibération.

b) Valorisation des montants de l'I.F.S.E. de référence par niveau de fonction

Les montants de l'I.F.S.E. sont fixés pour les 10 niveaux de fonction de suivants :

- Directeur Général des Services
- Autre emploi fonctionnel
- Délégué
- Directeur
- Directeur adjoint, Adjoint au directeur, Sous-directeur
- Chef de service
- Chef de service adjoint
- Responsable d'unité
- Poste d'encadrement
- Autre poste

L'attribution du régime indemnitaire relatif à certains niveaux de fonction est conditionnée par les critères suivants :

- Délégué : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Délégué » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 15 agents au minimum et le rattachement hiérarchique direct auprès du Directeur Général des Services.

- Directeur: L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Directeur » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 15 agents au minimum.

- Sous-directeur : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Sous-directeur » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 15 agents au minimum et le rattachement direct à un directeur.

- Adjoint au directeur : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Adjoint au directeur » est conditionnée par le fait de réaliser la suppléance effective du directeur en cas d'absence ou sur des dossiers qui lui sont affectés.

- Directeur adjoint : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Directeur adjoint » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 15 agents au minimum et le fait de réaliser la suppléance effective du directeur en cas d'absence ou sur des dossiers qui lui sont affectés.

- Chef de service : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Chef de service » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 5 agents au minimum.»

- Chef de service adjoint : L'attribution du régime indemnitaire lié au niveau de fonction « Chef de service adjoint » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 5 agents au minimum. Le chef de service adjoint exerce par délégation une partie des missions du chef de service et encadre plusieurs responsables d'unité. L'adjoint au chef de service (qui n'encadre pas un minimum de 5 agents) relève du niveau de fonction « autre poste ».

- Responsable d'unité ou Poste d'encadrement : L'attribution du régime indemnitaire lié aux niveaux de fonction « Responsable d'unité » et « Poste d'encadrement » est conditionnée par l'encadrement hiérarchique de 2

agents au minimum. Les responsables d'unité adjoint au chef de service relèvent du niveau de fonction « responsable d'unité ».

c) Valorisation des montants de l'I.F.S.E. de référence par grade :

Une harmonisation progressive des montants de référence de l'I.F.S.E aura lieu au titre de l'harmonisation des régimes indemnitaires suite au regroupement des Régions.

Conformément à l'article 114 V de, la loi susvisée du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, les Régions fusionnées doivent avoir délibéré sur le régime indemnitaire et les conditions d'emplois de leurs agents avant le 1er janvier 2018. Pour ce faire, une harmonisation de l'I.F.S.E. – qui a débuté au 1er janvier 2018 – sera appliquée au 1er janvier 2019, au 1er janvier 2020 et au 1er janvier 2021 conformément aux montants d'I.F.S.E. de référence recensés dans l'annexe 1 de la présente délibération.

Article I-5. – La détermination des montants plafonds de l'I.F.S.E. :

La région décide d'appliquer les plafonds d'I.F.S.E. recensés dans l'annexe 1 de la présente délibération.

Article I-6. – Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de niveau de fonction,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,

Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. n'entraînera pas systématiquement une revalorisation de ce dernier.

Article I-7. – La périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

L'I.F.S.E. sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article I-8. – L'évolution des montants de l'I.F.S.E. de référence :

Les montants d'I.F.S.E. de référence évolueront au 1er janvier de l'année 2020 et au 1^{er} janvier de l'année 2021 sur la base des montants de référence indiqués dans l'annexe 1.

Article I-9. – L'I.F.S.E. complémentaire : Les cas de modulations individuelles de l'IFSE :

La Région prévoit qu'une modulation individuelle de l'I.F.S.E. pourra être réalisée pour les cas précisés ci-dessous. La modulation individuelle de l'I.F.S.E. pourra se

faire entre les montants d'I.F.S.E. de référence et dans la limite des plafonds d'I.F.S.E. recensés dans l'annexe 1.

Le montant d'I.F.S.E. sera modulable à titre individuel pour les situations suivantes sur la base des modalités définies ci-après.

- La gestion multisite
- La compensation suite à une perte de régime indemnitaire versé annuellement entre l'année 2016 et l'année 2017
- La participation à une mission d'assistant de prévention
- La participation à une mission de maître d'apprentissage
- L'intérim
- Les sujétions horaires liées à la mission de conduite du Président du Conseil Régional, du Président du CESER et des Élus et les sujétions liées à la mission d'huissier du Président
- La fonction de régisseurs d'avances et de recettes
- Les chefs de projet
- Les agents effectuant une mission de titulaire remplaçant dans les lycées
- La modulation individuelle au titre de la mission de formation interne occasionnel
- L'expérience professionnelle
- La mission d'agent des cuisines centrales
- La mission d'animateur d'antenne territorialisée

a) La modulation individuelle de l'I.F.S.E. au titre de la gestion multisite

Suite au regroupement des régions, la Nouvelle-Aquitaine est devenue la région la plus étendue de France avec un territoire de 84 061 km². La fusion des régions a posé une nouvelle organisation de travail conduisant les agents à adapter leurs horaires de travail et entraînant une augmentation considérable du périmètre d'action pour certains agents.

La modulation individuelle au titre de la gestion multisite a pour but de valoriser les sujétions des agents dont le périmètre de travail s'est sensiblement étendu depuis le 1^{er} janvier 2016 générant des déplacements nouveaux et fréquents. Les agents éligibles bénéficieront d'une modulation de l'I.F.S.E. à hauteur de 150€ (montant mensuel brut).

La modulation au titre de la gestion multisite est ouverte aux agents de toutes les catégories effectuant :

- minimum 40 déplacements professionnels (hors formation et hors déplacements dans le cadre d'un mandat syndical) par an hors du département de rattachement de la résidence administrative (site d'affectation)
- dont minimum 20 déplacements professionnels (hors formation et hors déplacements dans le cadre d'un mandat syndical) hors de l'ancienne Région de rattachement (ex Aquitaine, ex Limousin et ex Poitou-Charentes)

Les seuils de déplacements mentionnés ci-dessus se proratisent en fonction :

- de la quotité de temps de travail de l'agent
- de la date d'arrivée de l'agent si elle a lieu en cours d'année (un seuil minimum d'activité de trois mois est exigé sur l'année civile)

- de la période de congés maternité, paternité et pour adoption ainsi que de la période de congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique et du congé maladie durant la grossesse le cas échéant

Les déplacements réalisés à Angoulême compteront comme des déplacements hors de l'ancienne Région de rattachement pour les agents des trois sites.

Chaque journée de déplacement comptera comme un déplacement, ainsi si un agent se déplace sur un autre site la veille pour une réunion le lendemain, cela comptera pour deux déplacements.

La modulation du régime indemnitaire au titre de la gestion multisite sera attribuée après service fait, et sera proratisée en fonction du temps de travail de l'agent.

b) La modulation individuelle de l'I.F.S.E. suite à la perte de régime indemnitaire : l'I.F.S.E. compensatoire

L'attribution d'une I.F.S.E. compensatoire sera versée aux agents dont les primes annuelles liées au grade ont diminué entre l'année 2016 et 2017 au sein de la Région Nouvelle- Aquitaine.

L'I.F.S.E. compensatoire s'éteindra automatiquement lorsque le montant de référence d'I.F.S.E auquel s'ajoute la valorisation liée au grade deviendra supérieur au montant de régime indemnitaire maintenu.

c) La modulation individuelle de l'I.F.S.E. au titre de la participation à la mission d'assistant de prévention

L'agent dument désigné par lettre de mission exerçant les missions d'assistant de prévention en plus de sa fonction principale pourra bénéficier à ce titre d'une modulation individuelle de l'I.F.S.E. La modulation individuelle au titre de la participation à la mission d'assistant de prévention entrainera une augmentation mensuelle du montant de référence de l'agent de 35€ brut. Cette modulation prendra fin dès que l'agent n'assurera plus lesdites missions.

La modulation individuelle de l'I.F.S.E. au titre de la participation à une mission d'assistant de prévention est proratisée en fonction du temps de travail de l'agent.

d) La modulation individuelle de l'I.F.S.E. au titre de la participation à une mission de maître d'apprentissage

Dans le cas où la Nouvelle Bonification Indiciaire valorisant la fonction de maitre d'apprentissage ne peut être versée, un agent prenant part à une mission de maître d'apprentissage pourra bénéficier à ce titre d'une modulation individuelle de l'I.F.S.E. La modulation individuelle au titre de la participation à la mission de maître d'apprentissage au sens du code travail entrainera une augmentation mensuelle du montant de référence de l'agent de 90€ brut. Cette modulation prendra fin dès que l'agent n'assurera plus lesdites missions.

La modulation individuelle de l'I.F.S.E. au titre de la participation à une mission de maitre d'apprentissage est proratisée en fonction du temps de travail de l'agent.

e) La modulation individuelle de l'I.F.S.E. lors des situations d'intérim

Les agents assurant l'intérim de leur supérieur hiérarchique (lorsque ce dernier est absent plus de 31 jours consécutifs ou lorsque le poste demeure vacant) pourront bénéficier d'une modulation individuelle de l'I.F.S.E. selon les modalités suivantes :

- Intérim d'un agent sur la fonction de DGA ou de délégué : modulation individuelle de 180€ brut par mois
- Intérim d'un agent sur la fonction de directeur ou sous-directeur : modulation individuelle de 150€ brut par mois
- Intérim d'un agent sur la fonction de chef de service : modulation individuelle de 120€ brut par mois
- Intérim d'un agent sur la fonction de responsable d'unité ou sur la fonction d'un poste d'encadrement reconnu par l'octroi d'un montant de régime indemnitaire : modulation individuelle de 90€ brut par mois

La modulation individuelle de l'I.F.S.E. lors des situations d'intérim pourra également être versée à un encadrant qui assure l'intérim d'encadrement d'une autre équipe à niveau de fonction égal. Cela pourra concerner :

- un DGA ou délégué qui assure l'intérim d'un autre DGA ou délégué
- un directeur qui assure l'intérim d'un autre directeur
- un sous-directeur qui assure l'intérim d'un autre sous-directeur
- un chef de service qui assure l'intérim d'un autre chef de service
- un responsable d'unité ou poste d'encadrement qui assure l'intérim d'un autre responsable d'unité ou poste d'encadrement

L'intérim ne s'appliquera toutefois pas à un encadrant qui assure l'intérim d'un niveau de fonction inférieur, **sauf si ce dernier est amené à encadrer une équipe qui n'est habituellement pas sous sa responsabilité hiérarchique.**

La modulation individuelle de l'I.F.S.E. ne s'appliquera que dans le cas où le supérieur hiérarchique remplacé ne dispose pas d'adjoint dans l'organisation. Les agents amenés à assurer l'intérim d'un encadrant devront assurer le cas échéant l'évaluation des agents de l'équipe placé sous sa responsabilité pendant la période de l'intérim.

La demande d'attribution de l'I.F.S.E. intérim se fera par le biais d'un formulaire d'attribution signé par le directeur ou le Directeur Général des Services (pour l'intérim d'un DGA ou d'un délégué) qui devra être envoyé et validé par la Direction des Ressources Humaines.

La modulation individuelle de l'I.F.S.E. au titre de l'intérim est proratisée en fonction du temps de travail de l'agent.

f) La modulation individuelle de l'I.F.S.E. au titre des sujétions horaires liées à la mission de conduite du Président du Conseil Régional, du Président du CESER et des Élus et des sujétions liées à la mission d'huissier du Président

Au vu des contraintes temporelles liées à la mission de conduite du Président du Conseil

Régional, du Président du CESER et des Élus ainsi que des sujétions liées à la mission d'huissier du Président, l'agent désigné exerçant ces missions pourra bénéficier à ce titre d'une modulation individuelle de l'I.F.S.E. La modulation individuelle au titre des sujétions horaires liées à la mission de conduite du Président du Conseil Régional, du Président du CESER et des Élus ainsi que des sujétions liées à la mission d'huissier entraînera une augmentation mensuelle du montant de référence de l'agent de 360€ brut. Cette modulation prendra fin dès que l'agent n'assurera plus lesdites missions et s'appliquera dans la limite des plafonds d'I.F.S.E. votés.

La modulation individuelle de l'I.F.S.E. au titre des sujétions horaires liées à la mission de conduite du Président du Conseil Régional, du Président du CESER et des Élus et des sujétions liées à la mission d'huissier est proratisée en fonction du temps de travail de l'agent.

g) La modulation individuelle de l'I.F.S.E. pour les régisseurs d'avances et de recettes

Compte tenu des sujétions particulières liées à la fonction de régisseurs d'avances et de recettes, ainsi que du non cumul de l'I.F.S.E. avec l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics, l'agent désigné exerçant ces missions pourra bénéficier à ce titre d'une modulation individuelle de l'I.F.S.E. La modulation individuelle au titre de la fonction de régisseurs d'avances et de recettes entraînera une augmentation mensuelle du montant de référence de l'agent correspondant à un douzième des montants définis dans l'annexe 2. Cette modulation prendra fin dès que l'agent n'assurera plus lesdites missions et s'appliquera dans la limite des plafonds d'I.F.S.E. votés. La modulation de l'I.F.S.E. sera conditionnée à la production d'un arrêté individuel fixant le montant de la régie ainsi que le titulaire responsable de la régie et pourra se cumuler à la Nouvelle Bonification Indiciaire correspondante.

h) La modulation individuelle de l'I.F.S.E. pour les chefs de projet

L'attribution de la modulation de chef de projet est conditionnée à la production d'une lettre de mission signée du Directeur Général des Services désignant expressément l'agent en tant que chef de projet et définissant précisément l'objet de la mission, les contours de celle-ci, les résultats attendus (livrables, etc...) ainsi que la temporalité du projet. Le versement de la modulation individuelle de l'I.F.S.E. pour les chefs de projet à hauteur de 90€ (montant mensuel brut) sera lié à la durée de vie du projet et ne pourra être appliquée qu'aux agents du niveau de fonction « autre poste ». Cette modulation n'est attribuée que pour les projets dépassant les périmètres des missions habituelles de l'agent.

La modulation individuelle de l'I.F.S.E. de chef de projet est proratisée en fonction du temps de travail de l'agent.

i) La modulation individuelle de l'I.F.S.E. pour les agents effectuant une mission de titulaire remplaçant dans les lycées

Compte tenu des sujétions particulières liées à la mission de titulaire remplaçant dans les lycées, l'agent désigné exerçant ces missions pourra bénéficier à ce titre d'une modulation individuelle de l'I.F.S.E. cumulable à la Nouvelle Bonification Indiciaire correspondante.

L'agent effectuant la mission de titulaire remplaçant est amené à se déplacer sur une aire géographique définie incluant plusieurs lycées afin d'y effectuer des missions de remplacement de courte à très courte durée.

Au vu des contraintes de déplacement engendrées par la mission de titulaires remplaçants et la nécessaire adaptabilité (humaine, technique et organisationnelle) requise par le poste, les agents effectuant une mission de titulaire remplaçant bénéficieront d'une modulation individuelle de l'I.F.S.E. à hauteur de 80€ (montant mensuel brut).

La modulation individuelle de l'I.F.S.E. pour les agents effectuant une mission de titulaire remplaçant est proratisée en fonction du temps de travail de l'agent.

j) La modulation individuelle de l'I.F.S.E. au titre de la mission de formation interne occasionnel

Les agents assurant les formations internes et ayant été mandatés en tant que formateur occasionnel par la Direction des ressources humaines pourront bénéficier d'une modulation individuelle de l'I.F.S.E. selon les modalités suivantes :

- Les actions de formation interne permettront de bénéficier d'une I.F.S.E. forfaitaire à hauteur de 120 € bruts la journée ou 60€ la demi-journée.
- Les frais de déplacement et de restauration des agents sont également pris en charge, le cas échéant, par la collectivité, selon les règles et procédures habituelles.

Le formateur occasionnel intervient sur sollicitation de la Direction des ressources humaines sur des sujets qui dépassent le périmètre classique de sa fiche de poste dans la limite de 10 journées de formation par an.

La Direction des Ressources Humaines a en charge le recrutement des formateurs internes.

Elle organise les campagnes de recrutement des formateurs internes, mais tient de façon permanente à disposition des agents un formulaire de candidature pour devenir formateur occasionnel.

Les formations délivrées ont lieu sur le temps de repos des agents, leur préparation se déroule sur leur temps personnel. L'agent devra poser alors un jour de congé afin de réaliser les actions de formation. Les actions d'animation ou d'information générale aux agents de la collectivité ne sont pas considérées comme des formations. A ce titre, elles ne sont pas rémunérées.

k) La modulation individuelle exceptionnelle de l'I.F.S.E. au titre de l'expérience professionnelle

La modulation de l'I.F.S.E. au titre de l'expérience professionnelle pourra se faire à titre exceptionnel sur décision de l'autorité territoriale dans la limite des plafonds de l'I.F.S.E. recensés dans l'annexe 1.

Au travers de sa politique indemnitaire, la région Nouvelle-Aquitaine souhaite valoriser, au regard de leur fonction, de manière équivalente, les agents sur la base des montants de référence fixés dans l'annexe 1.

Toutefois lors du recrutement ou à titre exceptionnel, certains agents pourront bénéficier d'une modulation individuelle de l'I.F.S.E. Il s'agira principalement d'agents disposant d'une expérience professionnelle présentant un avantage significatif pour l'action régionale.

La modulation au titre de l'expérience professionnelle se fera sur la base de critères retenus par la région tels que :

- Les expériences professionnelles antérieures dans le secteur privé ou public
- Le nombre d'années d'expérience sur le poste (un seuil minimal d'années sera exigé)
- Le nombre d'années d'expérience dans le domaine d'activité (un seuil minimal d'années sera exigé)
- La capacité de transmission des savoirs et des compétences
- Les parcours de formation suivis
- Les diplômes obtenus
- La maîtrise d'une compétence rare ou à très forte expertise, indispensable à l'exercice effectif des fonctions par l'agent

La modulation de l'I.F.S.E. au titre de l'expérience professionnelle pourra se faire à titre exceptionnel sur la base des critères mentionnés ci-dessus. Chaque demande devra être motivée par le DGA ou le délégué du pôle via un formulaire spécifique détaillant expressément les motifs justifiant la demande. Cette demande sera ensuite étudiée lors d'un comité de rémunération composé du Directeur Général des Services, du Questeur, du Directeur des Ressources Humaines et du responsable du pôle Ressources. Une fois la demande validée par le comité de rémunération, le formulaire de demande devra être signé par le DGS. Aucune demande ne pourra aboutir sans le respect des formalités décrites ci-dessus.

La demande de la modulation de l'I.F.S.E. au titre de l'expérience professionnelle se fait de manière individuelle au regard d'un poste précis, ainsi en cas de changement de poste, l'attribution de l'I.F.S.E. expérience professionnelle sera automatiquement arrêtée.

La modulation individuelle de l'I.F.S.E. expérience professionnelle est proratisée en fonction du temps de travail de l'agent.

l) La modulation individuelle de l'I.F.S.E. au titre de la mission d'agent des cuisines centrales

Compte tenu des sujétions particulières de travail des agents des cuisines centrales et de la production d'un nombre conséquent et quotidien de repas pour d'autres établissements, les agents des cuisines centrales des lycées pourront bénéficier d'une modulation individuelle de l'I.F.S.E à hauteur de 50€ (montant mensuel brut). Cette disposition individuelle concerne uniquement les agents des cuisines centrales en charge de la production de plus de 3000 repas quotidien.

m) La modulation individuelle de l'I.F.S.E. au titre de la mission d'animateur d'antenne territorialisée

Dans le cadre de la création d'antennes territorialisées, il est proposé de désigner des animateurs de ces antennes. Leur rôle sera d'animer les collectifs d'agents présents sur site et de contribuer à l'interface entre le siège et le territoire et à l'orientation des partenaires.

L'enjeu pour les partenaires et les concitoyens est d'offrir plus de visibilité, et pour les agents de renforcer la transversalité, le travail en commun, le partage d'information.

A cette fin, la mission d'animateur d'antenne territorialisée va être généralisée sur les départements de la Région Nouvelle-Aquitaine. La quotité du temps du poste dédiée à l'animation sera inférieure à 20% par mois, cependant la charge de travail courante des animateurs d'antenne territorialisée devra être adaptée afin de leur permettre de réaliser ces nouvelles missions d'animation.

Compte tenu de l'ouverture de la mission d'animateur d'antenne territorialisée dont l'objectif est de donner davantage de cohérence à la présence de la Région sur les territoires en regroupant des agents travaillant sur les thématiques régionales, une modulation individuelle de l'I.F.S.E. à hauteur de 90€ (montant mensuel brut) pourra être versée aux agents réalisant cette mission en plus de leur fonction.

Article I-10. – La clause de sauvegarde :

Conformément à l'article 88 de la loi susvisée du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale peut décider de maintenir, à titre individuel, à l'agent concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures. Ainsi la Région décide que sera maintenu lors de la première application du RIFSEEP le montant indemnitaire **mensuellement** perçu avant **le passage** au RIFSEEP si ce dernier était plus favorable.

Le montant indemnitaire **mensuel** maintenu s'apprécie tout élément confondu, qu'il soit lié aux fonctions exercées, au grade détenu, aux sujétions, et aux résultats, à l'exception des versements à caractère exceptionnel, tel que constaté **à la veille de la date d'application du RIFSEEP au cadre d'emplois concernés** et comparé au montant **d'I.F.S.E.** de référence voté dans la présente délibération. Le maintien du montant indemnitaire perçu avant le déploiement du RIFSEEP sera réalisé au travers du versement d'une indemnité différentielle intitulée « régime indemnitaire de sauvegarde ».

Le régime indemnitaire de sauvegarde évoluera donc en fonction du montant d'I.F.S.E. de référence perçu par l'agent. Seules les primes dont l'agent répond toujours aux conditions d'octroi pourront être intégrées dans le calcul du régime indemnitaire de sauvegarde.

Le régime indemnitaire de sauvegarde correspondra à la différence entre le montant indemnitaire perçu à la veille du passage au RIFSEEP (primes mensuelles perçues le mois précédant la mise en place du RIFSEEP + primes annuelles mensualisées perçues l'année précédant la mise en place du RIFSEEP) et celui prévu dans l'annexe 1 fixant les montants d'I.F.S.E. référence par grade et par niveau de fonction.

Le principe du régime indemnitaire de sauvegarde continue de s'appliquer durant les situations listées ci-dessous, conformément aux modalités de calcul définies, le montant du régime indemnitaire diminuera à due proportion de l'augmentation de l'I.F.S.E. de référence et sera supprimée lorsque l'I.F.S.E. de référence deviendra supérieure au montant du régime indemnitaire maintenu.

- Changement vers un grade ou cadre d'emplois supérieur, y compris vers une filière différente
- Changement vers un grade ou un cadre d'emplois équivalent, y compris vers une filière différente
- Mobilité entre sites
- Mobilité vers un niveau de fonction équivalent ou supérieur

Dans le cas d'une mobilité vers un niveau de fonction inférieur, seules les primes liées au grade pourront être intégrées au calcul du régime indemnitaire de sauvegarde.

Un agent bénéficiant de la clause de sauvegarde pourra percevoir une modulation individuelle sur la base des critères précisés dans l'article I-9 dans la limite des plafonds d'I.F.S.E. recensés dans l'annexe 1.

Les primes d'assistant de prévention et de maître d'apprentissage valorisées avant la mise en place du RIFSEEP ne seront pas incluses dans la clause de sauvegarde si celles-ci étaient précédemment perçues avant la mise en place du RIFSEEP.

Les agents bénéficiant de la prime de chef de projet de l'ex Aquitaine dont le montant s'élevait à 120€ et qui continuent à bénéficier de la modulation de l'I.F.S.E. au titre de la mission de chef de projet percevront un « régime indemnitaire de sauvegarde de chef de projet » durant la durée du projet en cours. Cette sauvegarde n'a pas vocation à diminuer en cas d'augmentation de l'I.F.S.E. de référence mais cessera d'être versée à la fin du projet en cours.

Les agents bénéficiant de l'I.F.S.E. du niveau de fonction de « chef de service adjoint » au 31 décembre 2018 bénéficieront d'un maintien du montant initial de leur I.F.S.E. par le biais d'une I.F.S.E. compensatrice égale à la différence d'I.F.S.E. perçue entre 2018 et 2019. Cette sauvegarde n'a pas vocation à diminuer en cas d'augmentation de l'I.F.S.E. de référence et sera maintenue jusqu'au prochain changement de fonction.

Pour les agents qui bénéficient de la prime de traitement de l'information au 30 juin 2020 et qui continuent à répondre aux conditions d'octroi de cette dernière, le montant de la prime informatique sera intégré dans le régime indemnitaire de sauvegarde. En cas d'augmentation de l'IFSE de référence, le montant de la prime informatique « sauvegardé » n'aura pas vocation à diminuer mais cessera d'être versée dès lors qu'un agent n'exerce plus les missions y ouvrant droit.

Article I-11. – La garantie des agents exerçant une activité syndicale :

Les modalités d'attribution de l'I.F.S.E. pour les agents exerçant une activité syndicale seront appliquées conformément aux dispositions du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

Article I-12. – Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E dans certaines situations de congés. :

Lors des situations de congés, l'attribution de l'I.F.S.E. de référence et de ses modulations est maintenue dans les proportions du traitement.

Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique l'intégralité du régime indemnitaire sera versé.

Pour les agents en position de période préparatoire au reclassement, seule l'I.F.S.E. de référence sera maintenue.

Article I-13. – Les modalités de maintien du régime indemnitaire pour les agents détachés sur un emploi fonctionnel

Conformément au décret n°87-1101 du 30 décembre 1987, les fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

Le RIFSEEP, ou le régime indemnitaire fixé pour le grade d'origine pourra alors se cumuler avec la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

La Région Nouvelle-Aquitaine décide de mettre en œuvre la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction pour le poste de Directeur Général des Services conformément aux dispositions du décret n°88-631 du 6 mai 1988. La prime sera versée mensuellement à hauteur de 15% du traitement brut.

II) Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)

Article II-1. – Le principe du C.I.A. :

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Ce complément est facultatif et sa reconduction n'est pas systématique. Ainsi, son montant peut :

- Varier à la hausse d'une année sur l'autre
- Varier à la baisse d'une année sur l'autre
- Être nul

Article II-2. – La date d'effet de l'attribution du C.I.A. :

Le C.I.A. pourra être versé ~~dès l'année 2019~~ sur la base de la manière de servir et l'engagement professionnel de l'agent et sur décision de l'autorité territoriale.

Compte tenu de la diversité des missions réalisées par les agents au sein des services de la Région Nouvelle-Aquitaine, l'attribution du C.I.A sera conditionnée par l'application de critères précis et partagés en amont de l'évaluation des agents.

Article II-3. – Les bénéficiaires du C.I.A. :

La région décide d'instituer le C.I.A. aux agents pouvant bénéficier de l'I.F.S.E. conformément à l'article I-3 de la présente délibération.

Article II-4. – Les modalités d'application du C.I.A. :

Les bénéficiaires du RIFSEEP pourront percevoir un montant de C.I.A compris entre 0 et 100% du montant plafond du C.I.A correspondant à leur groupe de fonctions recensé dans l'annexe 1.

Article II-5. – La détermination des montants plafonds du C.I.A. :

La région décide d'appliquer les plafonds de C.I.A. recensés dans l'annexe 1 de la présente délibération, ~~dans l'attente de la publication des plafonds de C.I.A. des cadres d'emplois dont l'arrêté ministériel d'application n'est pas paru.~~

Article II-6. Les modalités d'attribution du C.I.A. :

L'engagement professionnel des agents sera apprécié au regard des critères déterminés par la collectivité qui devront être en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle pour les agents qui y sont assujettis.

L'attribution du C.I.A. pourra notamment venir récompenser la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel. L'attribution individuelle du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel sur la base des critères qui seront alors retenus par la région.

Article II-7. – La périodicité de versement du C.I.A. :

Le C.I.A fera l'objet d'un versement mensuel (sur la base d'un douzième du montant annuel individuel) ou annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le versement a lieu en année n, tenant compte de l'évaluation professionnelle précédente.

Article II-8. – La garantie des agents exerçant une activité syndicale :

Les modalités d'attribution du C.I.A. pour les agents exerçant une activité syndicale seront appliquées conformément aux dispositions du décret n°2017-14-19 du 28 septembre 2017.

Article II-9. – Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A. dans certaines situations de congés :

L'attribution éventuelle du C.I.A. sera suspendue dès lors qu'un agent est absent six mois ou plus au cours de l'année auquel il s'applique.