

## COMITE TECHNIQUE DU 18 JUIN 2018

Objet : Procédure d'octroi de la Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) aux agents de la Nouvelle Aquitaine (Siège et Lycée)

Lors de la création de la Nouvelle-Aquitaine, de fortes disparités d'application du décret relatif à l'attribution de la NBI ont été relevées entre les trois anciennes régions.

Ce rapport a donc pour but de clarifier et d'harmoniser les règles d'attribution de la NBI pour l'ensemble des fonctionnaires de la Nouvelle-Aquitaine.

Ce rapport fera l'objet au préalable d'une présentation en groupes de travail avec les organisations syndicales avant sa présentation pour information devant le comité technique paritaire.

**Ce rapport a donc pour but d'assurer une visibilité des règles appliquées et de fait permettre un traitement équitable des agents sur cette question de rémunération.**

### ▪ Rappel des références réglementaires

Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la NBI à certains personnels de la fonction publique territoriale

Décret n° 2006-780 portant attribution de la NBI à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible

### ▪ Principes généraux :

#### Bénéficiaires :

La NBI peut être attribuée aux fonctionnaires et aux stagiaires.

Les agents contractuels en sont exclus à l'exception des agents recrutés en qualité de travailleurs handicapés recrutés sur le fondement de l'article 38 de loi du 26 janvier 1984.

### Modalités de versement :

La NBI est versée sous forme de points d'indice majoré. Elle s'ajoute au traitement indiciaire et est donc prise en compte pour le calcul du supplément familial de traitement et pour le calcul des primes et indemnités versées en pourcentage du traitement indiciaire. Elle est également prise en compte pour la retraite.

La NBI est versée mensuellement au prorata du temps de travail. Un agent ne peut cumuler plusieurs bonifications indiciaires. Si l'agent exerce des fonctions éligibles à deux NBI différentes, il doit lui être alloué la NBI dont le montant est le plus élevé.

### Cessation de versement de la NBI :

La NBI cesse d'être versée lorsque l'agent quitte l'emploi et ou ne remplit plus les conditions au titre desquels il la percevait. Cette cessation fera alors l'objet d'un arrêté individuel.

Ainsi, à chaque mobilité, ce point sera apprécié par les services de la DRH au regard de la fiche de poste de l'agent.

### Cas particuliers :

⇒ *Maintien de la NBI :*

Le décret précise que la NBI doit être maintenue, dans les mêmes proportions que le traitement, durant les :

congés annuels y compris congés bonifiés ;

congés de maladie ordinaire (versement intégral pendant 3 mois, réduit de moitié pendant les 9 mois suivants)

congés de maladie pour accident de service ou maladie professionnelle

congé de maternité, paternité ou adoption

congé de longue maladie tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions

Le décret prévoit que le versement soit suspendu durant tous les autres types de congés :

congé de longue durée

congé de formation professionnelle

congé pour formation syndicale, etc.

Les disparités d'application au sein des 3 sites conduit la collectivité à préciser ces dispositions dans le respect des dispositions réglementaires.

Au regard de ces éléments, le bénéficiaire de **la NBI est maintenu aux fonctionnaires** durant les **congés suivants** :

congé annuel y compris congé bonifié,

congé de maladie ordinaire

congé de maladie professionnelle,

accident de service,

congé maternité et paternité

congé longue maladie **tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions**

Les agents remplaçants affectés sur des fonctions éligibles à une NBI :

L'agent remplaçant, titulaire, peut bénéficier de la NBI de l'agent qu'il remplace ; exception faite du remplacement sur congés annuels et congés bonifiés.

L'attribution de la NBI au remplaçant sera appréciée au cas par cas (en fonction du type d'arrêt et de sa durée) par la collectivité et soumise à la demande écrite expresse du gestionnaire.

L'attribution de la NBI, se fera à titre provisoire, en précisant les dates de début et de fin d'attribution, en fonction de la durée de l'absence connue du titulaire des fonctions (exemple : durée du congé parental, de la disponibilité, etc). Dans les cas où il n'y a pas de date de fin d'attribution connue, l'attribution doit être de 3 mois (exemple : dans l'attente d'un recrutement), et pourra être renouvelé en fonction des éléments connus.

⇒ *Les agents de l'Etat détachés ou intégrés au sein de la Fonction Publique Territoriale (FPT) :*

L'article 3 du décret n° 2006-779 portant attribution de la NBI à certains personnels de la FPT dispose que les fonctionnaires de l'Etat, détachés ou intégrés dans la FPT en application de la loi du 13 août 2004 et ne pouvant bénéficier à la date du détachement ou de l'intégration d'une NBI équivalente dans la FPT conservent cet avantage pendant la durée où ils continuent d'exercer les fonctions qui y ouvraient droit.

Pour les agents provenant de l'Etat, le cumul a été pratiqué pour ces agents, ainsi au jour de leur transfert ces deux NBI leur ont été conservées au titre du maintien des avantages collectivement acquis, et ce conformément à la clause de sauvegarde explicitée ci dessus.

Néanmoins, si ces agents connaissent un changement de fonctions (suite à mobilité notamment), nous sommes fondés à supprimer la NBI, si les nouvelles fonctions n'y ouvrent pas droit.

## **I. Critères d'attribution de la NBI pour les agents titulaires des lycées**

⇒ Voir annexe ci-dessous : **Tableau synthétique d'application de la NBI Lycées**

### **1- La NBI « responsable ouvrier » de 15 points aux responsables d'encadrement**

La NBI 28 « responsable ouvrier » est attribué aux agents chargés de l'encadrement par secteur (quelque soit leur grade), soit :

de manière systématique au chef de cuisine

à l'agent en charge de l'encadrement du service général d'entretien

à l'agent en charge de l'encadrement du service technique (s'il existe)

au chef encadrement, au coordonnateur entretien général dès lors qu'il assure des fonctions d'encadrement mais pas uniquement des activités de coordination d'activité, à l'agent de catégorie B (s'il existe)

voire d'un chef EBA, s'il encadre effectivement

### **2- Les agents d'accueil**

La NBI accueil est attribuée aux agents d'accueil, agents d'accueil double, et aux responsables accueil.

Concernant les agents d'accueil veille, ils y ouvrent droit si leur mission principale est l'accueil et non la veille (pour plus de 50% du temps sur l'accueil).

Certains agents d'entretien exercent effectivement des missions d'accueil pour plus de 50% de leur temps de travail total, dès lors si l'établissement le justifie, ces agents peuvent se voir attribuer la NBI accueil (sur demande expresse de l'établissement).

Le décret relatif à la NBI a été précisé par la jurisprudence qui prévoit que la NBI accueil soit attribuée « aux agents dont l'emploi implique qu'ils consacrent plus de la moitié de leur temps de travail total à des fonctions d'accueil du public » (Conseil d'Etat, Commune de Carrières-Sur-Seine, 4 juin 2007).

Il a été décidé que la NBI soit attribuée uniquement aux agents qui exercent des fonctions d'accueil pour plus de 50% de leur temps de travail (exemple : un agent positionné à 50% sur de l'accueil et à 50% sur de l'entretien n'ouvre pas droit au bénéfice de la NBI).

### **3- Les équipes mobiles et mutualisées**

Les équipes mutualisées sont assimilées aux équipes mobiles. Il

Les agents de ces équipes bénéficient des NBI « ouvrier équipe mobile » pour 10 points, et « responsable équipe mobile » pour 25 points.

Sur le site de Bordeaux, il s'agit des agents de l'équipe mobile dite ELIB (équipes locales informatiques et bureautiques), des EMOP (équipe mobile d'ouvriers professionnels) et les brigadiers de restauration (ces derniers intégreront plus globalement le dispositif des titulaires remplaçants présents sur les 3 sites qui bénéficieront également de cette NBI).

Sur le site Poitiers, les 25 points concernent les chefs d'équipe informatique des Assistants technico-pédagogiques régionaux (ATPR) et des Chefs d'équipe Régionale d'Intervention (ERI)

Les 10 points concernent les ATPR et les agents des ERI.

Sur Limoges, il s'agit des agents des équipes régionales d'intervention.

## **II. Critères d'attribution de la NBI pour les agents titulaires du Siège**

⇒ Voir annexe ci-dessous : **Tableau synthétique d'application de la NBI – SIEGE**

### **1- Précisions relatives à la NBI dite d'encadrement et de technicité :**

- **Rappel du contexte :**

Lors de la fusion des trois régions, la réorganisation de la Nouvelle Aquitaine a mis en exergue des disparités d'application de la NBI dite d'encadrement et de technicité.

Pour rappel : le décret précise que sont éligibles à 25 points de NBI, les agents assurant l'encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.)

A Limoges et à Poitiers, cette NBI a été donnée bien avant la fusion des régions de façon très large, cette NBI permettait alors de valoriser financièrement les fonctions d'encadrement sans pour autant respecter les domaines de technicité précisés dans le décret et quel que soit le nombre d'agents encadrés (d'autant plus dans l'ex-région Poitou-Charentes qui était alors dépourvue de régime indemnitaire d'encadrement.)

A Bordeaux, l'application était limitée quasiment qu'aux seules directions support (RH, finances, marché, juridiques) et aux seuls agents assurant a minima l'encadrement d'une unité et de 5 personnes, ces critères étant cumulatifs. L'encadrement (hors filière technique) était alors valorisé par l'octroi d'un régime indemnitaire spécifique.

Ainsi, au vu des disparités existantes et maintenant que le processus de réorganisation est quasiment achevé, il est désormais nécessaire de poser les règles internes d'attribution de cette NBI.

En effet, les dispositions réglementaires peuvent prêter à interprétation et contribuer à engendrer des recours gracieux et/ou contentieux.

Aussi, à défaut d'énumération réglementaire précise des fonctions et ou d'explicitation claire s'agissant des cas d'attribution, il est admis par la jurisprudence que les services gestionnaires peuvent appliquer la méthode de faisceau d'indices et poser les critères internes d'attribution pour éclairer l'autorité territoriale et les agents dans sa prise de décision.

Ce rapport a donc pour but d'assurer une visibilité des règles appliquées et de fait permettre un traitement équitable des agents sur cette question de rémunération.

- **Proposition de critères d'attribution :**

- **Concernant le 1<sup>er</sup> point relatif à l'encadrement d'un service administratif :**

La notion de service administratif n'est pas précisément définie dans les textes et a donné lieu à plusieurs interprétations.

Une réponse ministérielle publiée au JO du 12 février 2008 avait indiqué dans un 1<sup>er</sup> temps que c'était « l'ensemble des fonctionnaires relevant de la filière administrative de la fonction publique territoriale et ayant statutairement vocation à exercer des fonctions d'encadrement qui étaient désormais éligibles à la NBI, dès lors qu'ils exerçaient effectivement les fonctions mentionnées. »

Une seconde réponse ministérielle publiée au JO du 16 février 2012 semble revenir sur cette définition et a indiqué que la notion de services administratifs s'entend de la nature du service, plus de la filière à laquelle appartiennent les agents le composant. »

Au regard de ces éléments, au sein de la collectivité, **la qualité d'administratif du service est entendue de la nature des activités du service plus que de la filière des agents qui la composent.**

Par ailleurs, en cohérence avec l'attribution du régime indemnitaire de fonction au sein de la région Nouvelle-Aquitaine, **la notion de service** est entendue au sens définie dans la délibération 2017.2573.SP fixant le RIFSEEP, à savoir **l'encadrement d'un service ou d'une unité d'au moins 5 agents.**

La notion d'encadrement d'un service n'est pas non plus précisément définie dans les textes.

Une réponse ministérielle publiée au JO le 17 août 1998 considère que l'encadrement doit être entendue comme le fait de coordonner l'activité des agents et d'en assurer le contrôle.

Une autre réponse ministérielle publiée au JO le 12 février 2008 précise que les « responsables des ressources humaines des collectivités territoriales pourront utiliser la méthode du faisceau d'indices (...) Seront ainsi prises en compte les compétences de l'agent ou des agents à encadrer, étant entendu que les collaborateurs doivent mobiliser des savoir-faire requérant une technicité au titre de laquelle l'encadrant bénéficie d'une bonification indiciaire (...) la participation du bénéficiaire potentiel au processus de recrutement de son ou de ses collaborateurs, à l'évaluation, à la définition des missions, à l'organisation du temps de travail du ou des agents du service. »

Au regard de ces éléments, la condition **d'encadrement d'un service** est considérée comme réunie si l'agent réalise **l'intégralité des missions suivantes à l'égard d'autres agents :**

- **Evaluation des agents**
- **Définition des missions des agents**
- **Organisation de leur temps de travail**
- **Coordination et contrôle de leur activité**

La participation au processus de recrutement constitue un indice supplémentaire.

**- Concernant les domaines requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de contentieux :**

Il est proposé d'attribuer, conformément à la jurisprudence classique en vigueur cette NBI aux seuls agents travaillant dans les directions « support » dès lors que le 1<sup>er</sup> critère est rempli (à savoir l'encadrement d'une unité ou d'un service composé de 5 agents au moins).

Cela concernerait les agents assurant l'encadrement d'une unité ou d'un service composé de 5 agents au moins affectés dans les directions suivantes :

Direction des finances et du budget  
Direction des centres de ressources financières  
Direction du contrôle de gestion  
Direction des Ressources Humaines  
Direction des achats et de la commande publique  
Direction des affaires juridiques

Ces deux critères d'attribution permettront de répondre ainsi à la notion de "service" par la mise en place d'un seuil d'effectif encadré et à celui de la "technicité" en le limitant qu'aux strictes fonctions support car si dans toutes les directions, des responsables peuvent avoir en charge le suivi budgétaire de leur direction, et/ou l'élaboration de marchés et/ou le suivi des questions RH du personnel, la réelle technicité de la matière n'est détenue que par les responsables des directions support qui en dernier valident ou garantissent la bonne application.

Cette analyse est en effet confirmée par la jurisprudence administrative.

**- Concernant l'attribution de la NBI encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion immobilière et foncière :**

Au regard de l'organisation de la collectivité, ne serait ici concerné que le chef du service exploitation gestion immobilière de la direction du patrimoine et des moyens généraux. (L'agent concerné perçoit d'ailleurs cette NBI)

**- Concernant l'attribution de la NBI encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité :**

C'est probablement la technicité précisée dans le décret qui prête le plus à interprétation, ce qui pose des problèmes d'hétérogénéité d'application, d'attribution au sein de la collectivité et par conséquent a généré des contentieux.

Il faut préciser que cette NBI n'était pas attribuée sur le site de Bordeaux, en revanche très largement sur les sites de Limoges et de Poitiers dans le but de valoriser l'encadrement sans pour autant respecter le fait que l'encadrement devait disposer d'une technicité en matière d'actions liées au développement et à l'aménagement du territoire.

Après analyse, au vu des organisations mises en place, il est proposé de d'attribuer cette NBI à l'encadrement de 5 agents minimum relevant du Pôle Transports, Infrastructures, Mobilités et Cadres de vie (32 agents concernés dont 12 nouveaux bénéficiaires). Ce pôle par la technicité de ses missions, concoure en effet aux actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité pouvant répondre aux conditions d'octroi de cette NBI.

## **2- Précisions relatives à la NBI dite de Secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires :**

Au sein de la Nouvelle Aquitaine, les assistantes de direction dont le plan de charge les amène à effectuer des dépassements d'horaires sont rémunérées sur la base d'heures supplémentaires dans la limite de 25h par mois.

Les obligations spéciales s'entendent généralement comme des horaires atypiques fréquents (le WE, le soir ou la nuit, etc.) ; il n'est pas envisager, au regard des horaires effectués à l'heure actuelle par les assistantes, de valoriser davantage les éventuelles contraintes horaires par l'octroi de cette NBI.

Les dépassements horaires, restent en effet pour cette population mesurés au sein de la collectivité et sont donc valorisés à juste titre par le paiement d'heures supplémentaires.

## **3- Précisions relatives à l'encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins 5 agents :**

Seuls sont concernés ici les agents assurant l'encadrement d'au moins 5 agents dont les fonctions relèvent exclusivement de la filière technique.

Au sein de la Régions sont ainsi éligibles à cette NBI, les responsables de l'équipe technique composée a minima de 5 agents relevant de la DSI et les responsables d'équipe technique du Port de Bayonne.

## **III. Processus d'information et de communication sur les critères retenus :**

- Une 1ère information a eu lieu au Comité de Direction Générale fin février et en avril 2018 (pour la NBI encadrement et technicité)
- Présentation aux organisations syndicales dans le cadre de deux groupes de travail
- Présentation pour information au CT du 18 juin 2018
- Suppression de la NBI aux agents non éligibles au vu des nouvelles règles posées au plus tard au 31 décembre 2018 : Chaque agent concerné par la suppression recevra alors un courrier d'information et un arrêté de retrait
- Régularisation des agents éligibles à cette NBI au fil de l'eau et au plus tard fin 2018.

**Le processus d'attribution de la NBI sera harmonisé en 2019 pour l'ensemble des agents de la Nouvelle Aquitaine au regard des règles ici posées.**



# ANNEXES

- ⇒ Tableau synthétique d'application de la NBI - LYCEES
- ⇒ Listing des établissements classés ZEP
- ⇒ Tableau synthétique d'application de la NBI - SIEGE

**Tableau synthétique d'application de la NBI – LYCEE**

L'attribution de la NBI dépend des fonctions effectivement exercées et non du grade détenu par l'agent.

Désignation réglementaire		Correspondance avec les fonctions au CRNA	Nbre de points NBI
<p align="center"><b>Décret n° 2006-779</b></p> <p align="center"><b>« NBI Durafour »</b></p>	NBI liée à l'exercice de fonctions impliquant une technicité particulière	28- <b>Responsable ouvrier en fonction dans les établissements publics locaux d'enseignement</b>	<p><b>Chefs ou ouvriers toutes spécialités si encadrement du service général/technique/cuisine/autres</b></p> <p align="center"><b>15</b></p>
	NBI liée à l'exercice de fonctions impliquant une technicité particulière	29- <b>Ouvrier d'équipe mobile</b>	<p><b>Ouvrier d'équipe mobile/mutualisée</b></p> <p><b>ATPR, agent des ERI</b></p> <p><b>Titulaires remplaçants</b></p> <p align="center"><b>10</b></p>
		30- <b>Responsable d'équipe mobile</b>	<p><b>Responsable d'équipe mobile/mutualisée</b></p> <p><b>Chef d'équipe ATPR / Chef d'équipe ERI</b></p> <p align="center"><b>25</b></p>
	NBI liée à l'exercice de fonctions impliquant une technicité particulière	22- <b>NBI Maître d'apprentissage au sens de la loi du 17 juillet 1992</b>	<p><b>Cette NBI est attribuée en priorité après désignation du maître d'apprentissage dans le cadre d'une convention.</b></p> <p><b>Si l'agent est déjà éligible à une autre NBI, l'IFSE maître d'apprentissage est alors activée</b></p> <p align="center"><b>20</b></p>
	NBI liée aux fonctions d'accueil exercées à titre principal	33- <b>Fonctions d'accueil exercées à titre principal dans les établissements publics locaux d'enseignement (&gt;50% du temps de travail total)</b>	<p><b>Agent d'accueil</b></p> <p><b>Agent d'accueil double</b></p> <p><b>Agent d'accueil veille (si fonction principale d'accueil et non veilleur)</b></p> <p align="center"><b>10</b></p>

<b>Désignation réglementaire</b>			<b>Correspondance avec les fonctions au CRNA</b>	<b>Nbre de points NBI</b>
<b>Décret n° 2006-780 « NBI Ville »</b>	<b>NBI liée à l'exercice de fonctions dans des zones à caractère sensible (établissements situés en ZEP)</b>	<b>34- Ouvrier ou responsable équipe mobile</b>	<b>Ouvrier équipe mobile/mutualisée situé dans un établissement ZEP</b>	<b>15</b>
		<b>35- Restauration, hébergement, maintenance, entretien des locaux et installation, accueil des personnels et usagers</b>	<b>Agent des lycées affecté en ZEP</b>	<b>15</b>

<b>Listing des établissements classés ZEP</b>
---

**24**

Lycée St Exupéry – TERRASSON

**33**

Lycée Emiles Combes – BEGLES

LP des Menuts – BORDEAUX

LP La Morlette – CENON

Lycée Elie Faure – LORMONT

LP Jacques Brel – LORMONT

**47**

Lycée M. Fihol – FUMEL

**16**

Lycée Sillac – ANGOULEME

**23**

Lycée Delphine Gay - BOURGANEUF

**Tableau synthétique d'application de la NBI – SIEGE**

L'attribution de la NBI dépend des fonctions effectivement exercées et non du grade détenu par l'agent.

<b>Désignation réglementaire</b>			<b>Correspondance avec les fonctions au CRNA</b>	<b>Nbre de points NBI</b>
<b>Décret n° 2006-779</b>  <b>« NBI Durafour »</b>	<b>NBI liée aux fonctions d'accueil exercées à titre principal</b>	<b>33- Fonctions d'accueil exercées à titre principal dans les conseils régionaux (&gt;50% du temps de travail total)</b>	<b>Agent d'accueil</b>	<b>10</b>
<b>Décret n° 2006-779</b>  <b>« NBI Durafour »</b>	<b>NBI liée à l'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières</b>	<b>10- Encadrement d'un service administratif comportant au moins 20 agents, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 (emplois fonctionnels)</b>	<b>Directeur, Chef de service</b>  <b>Quelle que soit la filière dont relève les agents de l'équipe encadrée</b>	<b>25</b>
		<b>11- Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 (emplois fonctionnels)</b>	<b>Directeur, Chef de service, responsable d'unité</b>  <b>avec les précisions ci-dessous données</b>	<b>25</b>

Désignation réglementaire			Correspondance avec les fonctions au CRNA	Nbre de points NBI
<p>Décret n° 2006-779</p> <p>« NBI Durafour »</p>	<p>NBI liée à l'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières</p>	<p>19- Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agents</p>	<p>Il s'agit de responsable assurant exclusivement l'encadrement d'une équipe assurant un métier technique</p> <p>Au sein du Conseil régional cela concerne les chefs de service à la DSI encadrant une équipe technique dont l'effectif est compris entre 5 et 19 agents.</p> <p>Les responsables d'équipe technique composée d'au moins 5 agents au Port de Bayonne</p>	<p>15</p>
<p>Décret n° 2006-779</p> <p>« NBI Durafour »</p>	<p>NBI impliquant une technicité particulière</p>	<p>21- Régisseur d'avances, de dépenses ou de recettes</p> <p>Régie de 3000 euros à 18000 euros</p> <p>Régie supérieure à 18000 euros</p>	<p>Régisseur titulaire désigné par arrêté de la Direction des finances et fixant le montant de la régie</p> <p>Le suppléant pourra bénéficier de la NBI en cas de remplacement du titulaire suite à l'information donnée par la Direction des finances</p> <p>Les agents concernés sont affectés principalement à la DTRV suite au transfert de la compétence Transport</p>	<p>15</p> <p>20</p>

	Désignation réglementaire		Correspondance avec les fonctions au CRNA	Nbre de points NBI
<p><b>Décret n° 2006-779</b></p> <p><b>« NBI Durafour »</b></p>	<p><b>NBI impliquant une technicité particulière</b></p>	<p><b>22- NBI Maître d'apprentissage au sens de la loi du 17 juillet 1992</b></p>	<p><b>Cette NBI est attribuée en priorité après désignation du maître d'apprentissage dans le cadre d'une convention.</b></p> <p><b>Si l'agent est déjà éligible à une autre NBI, l'IFSE Maître d'apprentissage est alors activée</b></p>	<p><b>20</b></p>
<p><b>Décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001</b></p>	<p><b>NBI liée à certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales</b></p>	<p><b>4- Directeur général des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants</b></p>	<p><b>Directeur général des services</b></p>	<p><b>100</b></p>
		<p><b>19- Directeur général adjoint des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants</b></p>	<p><b>Directeur général adjoint</b></p>	<p><b>60</b></p>