

REGION BRETAGNE

n° 19\_DRH\_08

CONSEIL REGIONAL  
19 et 20 décembre 2019  
DELIBERATION

**Ressources humaines**

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

Le Conseil régional convoqué par son Président le 26 novembre 2019, s'est réuni le vendredi 20 décembre 2019 au siège de la Région Bretagne, sous la présidence de Monsieur Loïg CHESNAIS-GIRARD, Président du Conseil régional.

**Etaient présents** : Monsieur Olivier ALLAIN, Madame Sylvie ARGAT-BOURIOT, Monsieur Eric BERROCHE, Madame Mona BRAS, Madame Georgette BREARD, Monsieur Pierre BRETEAU, Monsieur Gwenegan BUI, Monsieur Thierry BURLOT, Madame Gaby CADIOU, Madame Fanny CHAPPE, Monsieur Loïg CHESNAIS-GIRARD, Monsieur André CROCQ, Madame Delphine DAVID, Monsieur Gérard DE MELLON, Monsieur Stéphane DE SALLIER DUPIN, Madame Virginie D'ORSANNE, Madame Laurence DUFFAUD, Madame Laurence FORTIN, Madame Anne GALLO, Madame Evelyne GAUTIER-LE BAIL, Monsieur Karim GHACHEM, Madame Anne-Maud GOUJON, Madame Sylvie GUIGNARD (jusqu'à 11h25), Madame Claire GUINEMER, Madame Kaourintine HULAUD, Monsieur Bertrand IRAGNE, Madame Elisabeth JOUNEAUX-PEDRONO, Monsieur Roland JOURDAIN, Monsieur Pierre KARLESKIND, Monsieur Gérard LAHELLEC, Madame Isabelle LE BAL (jusqu'à 11h05), Monsieur Jean-Michel LE BOULANGER, Monsieur Olivier LE BRAS, Monsieur Raymond LE BRAZIDEC, Madame Agnès LE BRUN, Monsieur Patrick LE DIFFON, Monsieur Marc LE FUR, Monsieur Patrick LE FUR, Madame Gaël LE MEUR, Monsieur Alain LE QUELLEC (jusqu'à 11h10), Madame Gaël LE SAOUT, Madame Christine LE STRAT, Monsieur Christian LECHEVALIER, Madame Lena LOUARN, Monsieur Bernard MARBOEUF, Monsieur Martin MEYRIER, Monsieur Philippe MIAILHES, Monsieur Paul MOLAC (jusqu'à 9h15), Madame Gaëlle NIQUE, Madame Anne PATAULT, Madame Isabelle PELLERIN, Monsieur Gilles PENNELLE, Monsieur Stéphane PERRIN, Monsieur Bernard POULIQUEN, Monsieur Pierre POULIQUEN, Monsieur Bruno QUILLIVIC, Monsieur Dominique RAMARD, Madame Agnès RICHARD, Monsieur David ROBO, Madame Claudia ROUAUX, Monsieur Stéphane ROUDAUT, Madame Catherine SAINT-JAMES, Madame Forough SALAMI-DADKHAH, Monsieur Emeric SALMON, Madame Hind SAOUD, Monsieur Sébastien SEMERIL, Madame Renée THOMAÏDIS, Madame Martine TISON, Madame Anne TROALEN, Monsieur Hervé UTARD, Madame Anne VANEECLOO, Madame Gaëlle VIGOUROUX, Madame Sylvaine VULPIANI.

**Avaient donné pouvoir** : Monsieur Marc COATANÉA (pouvoir donné à Madame Hind SAOUD), Monsieur Richard FERRAND (pouvoir donné à Monsieur Karim GHACHEM), Madame Sylvie GUIGNARD (pouvoir donné à Madame Agnès LE BRUN à partir de 11h25), Monsieur Philippe HERCOUËT (pouvoir donné à Monsieur Dominique RAMARD), Madame Isabelle LE BAL (pouvoir donné à Monsieur Bernard MARBOEUF à partir de 11h05), Monsieur Jean-Yves LE DRIAN (pouvoir donné à Monsieur Roland JOURDAIN), Madame

Nicole LE PEIH (pouvoir donné à Madame Gaël LE SAOUT), Monsieur Alain Madame Sylvie ARGAT-BOURIOT à partir de 11h10), Monsieur Paul MOLAC BRAS à partir de 9h15), Madame Gaëlle NICOLAS (pouvoir donné à Madame Delphine DAVID), Monsieur Maxime PICARD (pouvoir donné à Monsieur Hervé UTARD), Monsieur Bertrand PLOUVIER (pouvoir donné à Monsieur Marc LE FUR), Madame Emmanuelle RASSENEUR (pouvoir donné à Madame Sylvaine VULPIANI).

Vu le Code général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L 4111-1 et suivants ;

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 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°92-681 du 20 juillet 1992 relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics,

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 le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant 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°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » ;

Vu les arrêtés ministériels du 28 mai 1993 et du 3 septembre 2001 relatifs respectivement aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents et à l'adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 la délibération du Conseil régional n°09-PERS-15 des 25 et 26 juin 2009 portant régime indemnitaire,

Vu la délibération du Conseil régional n°15\_DRH\_DRH\_01 du 18 juin 2015 portant régime indemnitaire des emplois fonctionnels de direction,

Vu la délibération de la Commission permanente n°16\_9012\_06 du 11 juillet 2016 relative à la transposition aux contractuels de la mesure de « transfert primes/points », applicable aux fonctionnaires,

Vu la délibération du Conseil régional n°17\_DAJCP\_SA\_06 du 22 juin 2017 approuvant les délégations accordées à la Commission permanente,

Vu la délibération de la Commission permanente n°18\_09012\_18 du 3 décembre 2018 relative notamment au régime indemnitaire des agents de la filière médico-sociale,

Vu la délibération du Conseil régional n°19\_DRH\_07 du 10 octobre 2019 portant création d'emplois permanents et modifiant le tableau des emplois,

Vu l'ensemble des décisions budgétaires de l'exercice en cours et plus particulièrement le budget dédié au personnel n°09012,

Vu l'ensemble des délibérations précisant les modalités d'intervention des d  
actuels de la Région,

Vu l'avis du Comité Technique du 16 décembre 2019,

Vu le règlement et les annexes précisant les conditions de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'avis de la commission Finances et affaires générales en date du 16 décembre 2019 ;

Au vu du rapport présenté par Monsieur le Président du Conseil régional ;

Et après avoir délibéré ;

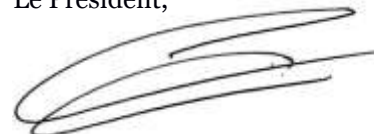
## DECIDE

### (à l'unanimité)

- **D'instaurer** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel ;
- **D'approuver** les principes et modalités de mise œuvre du RIFSEEP aux agent.e.s bénéficiaires de la Région Bretagne dans les conditions fixées par le règlement et les annexes joints à la délibération ;
- **D'approuver** la composition des groupes de fonctions et montants associés figurant en annexe 2 ;
- **D'abroger** à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 :
  - la délibération n°09\_PERS\_15 des 25 et 26 juin 2009 portant régime indemnitaire,
  - la délibération n°15\_DRH\_DRH\_01 du 18 juin 2015 relative au régime indemnitaire des emplois fonctionnels de direction,
  - la délibération n°18\_09012\_18 du 3 décembre 2018 relative au régime indemnitaire de la filière médico-sociale à l'exception des titres III et IV pour ce qui concerne le cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux,
- **De déléguer** à la Commission permanente les éventuelles modifications à apporter à la présente délibération ;
- **De mettre en œuvre** les dispositions détaillées dans le règlement et les annexes à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 complétées par des revalorisations en juillet 2021 et juillet 2022 ;
- **D'autoriser** le Président à signer l'ensemble des actes nécessaires à la mise en œuvre de ces décisions.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget de la collectivité.

Le Président,



Loïc CHESNAIS-GIRARD

## Annexe 1 - Règlement Rifseep

### ***Préambule***

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 (RIFSEEP) a pour objectif de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. La circulaire du 5 décembre 2014 définit les modalités de mise en œuvre.

Le RIFSEEP est en principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions, à la manière de servir et à l'engagement professionnel. Il reste cependant cumulable avec certaines primes et indemnités prévues par les dispositions réglementaires.

Le RIFSEEP entend :

- valoriser l'exercice de la fonction dans le régime indemnitaire et sortir de la logique de grade, ce dernier par ailleurs traité sous l'angle du déroulement de carrière via la mise en œuvre du protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations – PPCR - sur la période 2017-2021, qui a permis de revaloriser les grilles indiciaires de tous les cadres d'emplois et préserver les salaires de l'inflation ;
- dissocier les fonctions exercées du grade détenu par l'agent.e ;
- favoriser le développement des parcours professionnels au sein de la fonction publique.

## **Règlement RIFSEEP**

**annexe n° 1 à la délibération n° 19\_DRH\_08 des 19 et 20 décembre 2019**

### **1. Les bénéficiaires**

- Les agent.e.s titulaires et agent.e.s stagiaires ;
- Les agent.e.s contractuel.le.s de droit public sur emplois permanents ;
- Les agent.e.s contractuel.le.s de droit public sur emplois non permanents ;
- Les agent.e.s occupant un emploi direction (article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

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

- les agent.e.s contractuel.le.s de droit privé (contrat d'apprentissage, emploi d'avenir, service civique,...) ;
- les collaborateur.trice.s de cabinet (article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;
- les collaborateur.trice.s de groupe d'élus (article 110-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;
- les agent.e.s vacataires ;
- les contractuel.le.s saisonniers ;
- les stagiaires de l'enseignement accueilli.e.s dans les services régionaux.

## 2. L'architecture du nouveau régime indemnitaire

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

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

L'IFSE constitue la part majoritaire du RIFSEEP, contrairement au CIA, qualifié de part résiduelle.

### 2-1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Pour permettre la répartition des postes, **13 groupes de fonctions** ont été identifiés au vu de 3 critères professionnels :

- 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.

Ces groupes de fonctions constituent des familles de métiers/fonctions.

Ces groupes de fonctions sont regroupés dans des « familles génériques » au nombre de 7 dont une définition est présentée ci-après :

Famille	Définition
Management stratégique	définir les orientations stratégiques de la collectivité dans une finalité de service public notamment en arbitrants les moyens et les ressources ; piloter et adapter les projets structurants de la collectivité en déclinant les objectifs par directions et services
Management intermédiaire	décliner les politiques publiques en planifiant les différentes ressources allouées, en pilotant des projets et des opérations.
Management de proximité	accompagner la réalisation d'un processus (opération, procédure) conformément à une commande dans le respect des prescriptions données
Gestion de projets	conduire diverses étapes dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet ou d'une opération de la conception à l'évaluation dans le respect d'objectifs fixés (ex : délais, coûts, interlocuteurs, finalité attendue,...)
Missions d'appui fonctionnel ou technique	participer et/ou coordonner la mise en œuvre d'une politique publique
Missions opérationnelles : exécution et production de services	opérer un ensemble de tâches et/ou d'opérations en fonction d'une procédure validée
Médecine de prévention	définir les orientations stratégiques de la politique de santé et de sécurité de la collectivité piloter la mise en œuvre de cette politique conseiller l'autorité territoriale

L'annexe 2 de ce règlement présente les groupes de fonctions répartis dans ces familles de métiers/fonctions ainsi que les montants de l'IFSE fixés par la collectivité (en euros bruts par mois pour un.e agent.e à temps complet).

Le montant de l'IFSE est composé d'un socle qui diffère selon le groupe de fonctions et qui, le cas échéant, peut être complété d'un complément lié au poste occupé.

L'annexe 3 de ce règlement présente les textes réglementaires de référence correspondant à chaque cadres d'emplois.

Les montants de l'IFSE sont versés dans la limite des plafonds réglementaires fixés pour chaque cadre d'emplois.

Le régime indemnitaire des **agent.e.s contractuel.le.s sur emplois non** mission temporaire (remplacement congé maladie, renfort...) est forfaitisé comme

Catégorie	Montant forfaitaire du régime indemnitaire <i>Exprimé en euros bruts/mois pour un temps complet</i>
A	613 euros
B	322 euros
C	292 euros

L'indemnité de régisseur d'avances et de recettes n'est pas cumulable avec l'IFSE. Aussi, l'agent.e désigné.e exerçant cette mission bénéficiera d'une modulation individuelle nommée **IFSE « régie »** correspondant au montant actuellement perçu. Pour tenir compte des évolutions possibles du montant de régie géré, un état des lieux sera fait une fois par an. Il permettra d'actualiser le montant l'IFSE « régie » dans le respect des barèmes règlementaires prévus par le législateur. Les montants actuels sont répertoriés ci-dessous.

Montant maximum de l'avance pouvant être consenti (régisseur d'avances)	Montant brut annuel du complément IFSE « régie »
Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (régisseur de recettes)	
Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (régisseurs d'avances et de recettes)	
Jusqu'à 1 220 euros pour régisseur d'avances ou de recettes Jusqu'à 2 440 euros pour régisseur d'avances et de recettes	110 euros
De 1 221 à 3 000 euros	110 euros
De 3 001 à 4 600 euros	120 euros
De 4 601 à 7 600 euros	140 euros
De 7 601 à 12 200 euros	160 euros
De 12 201 à 18 000 euros	200 euros
De 18 001 à 38 000 euros	320 euros
De 38 001 à 53 000 euros	410 euros
De 53 001 à 76 000 euros	550 euros
De 76 001 à 150 000 euros	640 euros
De 150 001 à 300 000 euros	690 euros
De 300 001 à 760 000 euros	820 euros
De 760 001 à 1 500 000 euros	1 050 euros
Au-delà de 1 500 000 euros	46 euros par tranche de 1 500 000 euros

## 2.2 Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Ce complément est facultatif et sa reconduction n'est pas systématique.

Il ne concerne que les agent.e.s bénéficiaires du RIFSEEP affecté.e.s sur postes permanents.

Le CIA reconnaîtra l'engagement de certain.e.s agent.e.s ayant exercé dans des situations particulières. Il s'agit de l'intérim d'une durée de plus de 3 mois, la conception et/ou l'animation d'une formation ou conférence en interne, ou l'élaboration de supports de formation diffusés sur la plate-forme de formation - Deskel.

- **L'intérim** est un remplacement du N+1, ou encore une prise en charge d'un groupe de fonctions équivalent ou supérieur. Cet intérim est forma

Le montant alloué à l'intérim est forfaitisé à 160 euros bruts par mois d'intérim.

- **La conception et/ou l'animation d'une formation, l'organisation de conférences en interne, l'élaboration de supports de formation destinés à être diffusés sur Deskel**, sont effectuées sur la base d'un cahier des charges établi par le Pôle formation. Tout.e agent.e peut y prétendre à l'exception de ceux.celles dont le poste est principalement constitué d'activités de formation interne.

Le montant alloué correspond à 100€ bruts par jour – cette somme est divisible si la formation/conférence a été conçue et/ou animée à plusieurs. Le Pôle Formation procédera à une estimation du temps consacré à la conception des supports de formation destinés à Deskel ; la somme de 100 euros bruts par jour sera proratisée en fonction de la durée de la formation et/ou conférence réalisée.

### **2-3. L'attente de parution d'arrêtés ministériels et de certains décrets d'application**

La parution progressive d'arrêtés ministériels (entre 2015 et 2020) organisant la transposition de ce dispositif permettra d'étendre ce nouvel outil indemnitaire à l'ensemble des cadres d'emplois. Ainsi, dans l'attente de la publication des arrêtés ministériels concernant les **cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens**, ceux-ci, dans un souci d'équité, relèvent bien des groupes de fonctions identifiés par référence à leur métier/fonction, en se fondant néanmoins sur les textes réglementaires actuellement en vigueur.

A ce jour, le cadre d'emplois des **adjoints techniques des établissements d'enseignement** est exclu du RIFSEEP tout comme celui des infirmiers en soins généraux, mais un réexamen de ces cadres d'emplois est cependant prévu par l'Etat d'ici le 31 décembre 2019. Il est proposé d'appliquer d'ores et déjà le nouveau régime indemnitaire aux agent.e.s relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement par référence au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics des services déconcentrés tel qu'annoncé par le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics, au cours de l'été 2019.

En revanche, pour le cadre d'emplois des **infirmiers territoriaux en soins généraux**, les plafonds actuels ne permettent pas la revalorisation immédiate du régime indemnitaire. Dès parution de l'arrêté ministériel correspondant à ce cadre d'emplois, les montants du RIFSEEP pourront être appliqués au regard du rattachement de ce métier dans le groupe de fonctions correspondant. Dans l'attente, leur régime indemnitaire est défini dans la délibération n°18\_09012\_18 du 3 décembre 2018 (titres III et IV).

## **3. Les modalités de mise en œuvre**

---

- **3.1. La date de mise en œuvre du Rifseep**

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, et à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, puis en juillet 2022, pour ce qui concerne la revalorisation du socle et de certaines modulations de complément pour les groupes de fonctions 10, 11 et 12.

- **3.2. Les modalités de versement**

#### **a/ L'IFSE**

Le montant de l'IFSE sera notifié par arrêté individuel. L'IFSE sera versée mensuellement. Elle suivra le sort du traitement indiciaire notamment en cas de congés liés à l'état de santé ou retenues (droit de grève, absence de service fait, ...) et variera selon la quotité du temps de travail.

Le montant de l'IFSE « régie » sera notifié par voie d'arrêté individuel. L'IFSE « régie » sera actualisée afin d'actualiser le montant de régie réellement géré en cas d'évolution de la régie. L'IFSE « régie » prendra fin dès que l'agent.e n'assurera plus la gestion d'une régie.

### **b/ Le CIA**

Le montant du CIA sera notifié individuellement par voie d'arrêté. Il sera versé annuellement et proratisé, le cas échéant, si le mois d'intérim n'est pas réalisé sur 30 jours.

Illustrant les modalités d'engagement professionnel mis en œuvre pendant l'année, c'est l'entretien professionnel qui retracera, le cas échéant, l'accomplissement d'un intérim confié, ou la conception et/ou l'animation de formation interne. Le premier versement au titre du CIA interviendra à compter de 2021.

Les montants du Rifseep sont versés dans la limite des plafonds réglementaires fixé pour chaque cadre d'emplois (annexe 3).

### **3.3. Les modalités particulières de mise en œuvre**

#### **• Le maintien à titre individuel**

Il est proposé de maintenir à titre individuel le montant indemnitaire, dont les agent.e.s bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures, si celui-ci devait être plus élevé que le montant alloué dans le cadre du RIFSEEP, et ce dans le respect des plafonds réglementaires.

Ce maintien concerne les primes de grade et de fonction actuellement versées.

Si un.e agent.e perçoit une indemnité de conservation à la date de mise en œuvre du Rifseep, ce montant sera intégré dans le montant du maintien individuel.

Ce montant indemnitaire mensuel sera notifié par arrêté individuel de régime indemnitaire de l'autorité territoriale.

Son montant n'est pas diminué en cas d'éventuels avancements d'échelon et de grade. Cependant, il variera selon la quotité de temps de travail et suivra le sort du traitement indiciaire.

Cette indemnité :

- Est maintenue tant que l'agent.e exerce dans le même groupe de fonctions ;
- Diminue ou disparaît lorsque l'agent.e occupe un poste d'un groupe de fonctions supérieur générant un gain indemnitaire ;
- Est maintenue et, le cas échéant, peut être associée à une indemnité de lissage (selon les principes exposés ci-dessous) en cas de mobilité vers un groupe de fonctions inférieur ou entraînant une perte de complément au sein du même groupe de fonctions.

#### **• L'indemnité de lissage**

Pour accompagner les évolutions professionnelles, une indemnité de lissage sera versée. Elle garantit une dégressivité du régime indemnitaire antérieur en cas de mobilité, choisie ou contrainte dans le cadre d'une réorganisation, dans un groupe de fonctions inférieur ou en cas de perte du complément au sein d'un même groupe de fonctions.

Trois cas de figure sont possibles :

- 1) Si l'agent.e a occupé un poste dans un groupe de fonctions équivalent ou supérieur depuis moins de 3 ans, une indemnité de lissage n'est pas mise en place.
- 2) Si l'agent.e a occupé un poste dans un groupe de fonctions équivalent ou supérieur entre 3 et 20 ans, une indemnité de lissage est mise en place. Elle est attribuée pour une durée de 5 ans et diminue de 20 % de



l'écart entre le montant du régime indemnitaire attaché au groupe de fonctions d'accueil, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

- 3) Si l'agent.e a occupé un poste dans un groupe de fonctions équivalent ou supérieur plus de 20 ans, une indemnité de lissage est mise en place. Elle est attribuée de façon forfaitaire et pérenne dès le 1<sup>er</sup> mois et représente 50 % de l'écart entre le montant du régime indemnitaire attaché au groupe de fonctions d'origine et celui attaché au groupe de fonctions d'accueil.

Pour ce qui concerne la mobilité dans l'intérêt du service, l'indemnité de lissage n'est pas mise en place.

Son montant n'est pas affecté en cas d'éventuels avancements d'échelon et de grade, ni d'évolution de la valeur du point d'indice. Cependant, il variera selon la quotité de temps de travail et suivra le sort du traitement indiciaire.

- **Focus particulier sur les effets de la territorialisation**

Il est précisé que pour les groupes de fonctions 2, 4 et 5, la mise en œuvre de la territorialisation de l'action régionale prendra en compte la situation de hiérarchie « métier » pour garantir le bénéfice du complément, lié aux agent.e.s encadré.e.s sur un territoire donné. Il n'y aura pas distinction entre une hiérarchie métier et une hiérarchie classique.

## **4. La création d'une commission mixte pour le suivi du nouveau régime indemnitaire**

---

### **4.1 Sa composition**

Elle sera composée de 2 représentant.e.s par organisations syndicales ainsi que des représentant.e.s de la collectivité, à savoir, le DGA en charge des ressources humaines, la DRH ou son représentant, la cheffe de service du SEMCO et la cheffe de service du SRS.

### **4.2 Une instance annuelle de dialogue**

La commission sera un lieu d'échanges annuel où chacun pourra exprimer son avis sur l'application du Rifseep au sein de la collectivité sur la base des éléments suivants :

- Bilan de la mise en production
- Présentation de données statistiques préparées par l'Administration
- Focus sur les nouveaux entrants
- Focus sur l'évolution des métiers/ Fléchage des postes
- Échanges sur l'adéquation Poste / Métier / Groupe de fonctions
- Echanges sur les points d'amélioration à l'initiative de la collectivité ou des représentants des agents
- Bilan de l'application du complément indemnitaire annuel

La première réunion de la commission se tiendra en septembre 2020.

### **4.3 Prochaines perspectives**

A compter de 2021, et en raison des dispositions de la loi pour la transformation de la fonction publique, de nouveaux échanges interviendront avec les organisations syndicales pour définir les lignes directrices de gestion. Une réflexion sur le périmètre de la commission sera engagée dans le cadre du dialogue social.

Dans la perspective du quatrième anniversaire du nouveau régime indemnitaire, un bilan global de l'application du Rifseep à la Région sera établi au second semestre 2023.

**ANNEXE 2 Les groupes de fonctions et montants IFSE associés  
versés dans la limite des plafonds réglementaires par cadres d'emplois**  
(page 1/7)

Envoyé en préfecture le 20/12/2019

Reçu en préfecture le 20/12/2019

Affiché le

ID : 035-233500016-20191220-19\_DRH\_08-DE

et dans la limite des plafonds réglementaires par cadres d'emplois

Typologie des familles

Groupes de fonctions	Métiers / fonction	Prime socle (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)	Critères de modulation	Prime complément (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)
----------------------	--------------------	--	------------------------	---

Management stratégique

GF1_A	Emplois fonctionnels	dans la limite du plafond réglementaire	Appréciation de l'autorité territoriale	dans la limite du plafond réglementaire
GF1_B	directeur.trice général.e délégué.e	1 400 euros	Exposition Risques financiers et juridiques Volume budgétaire Sujétions	dans la limite de 2 450 euros susceptible d'être exceptionnellement majorée de 20% dans le cadre d'un recrutement
GF2	Emplois de direction : directeur.trice directeur.trice délégué.e adjoint.e au.à la directeur.trice directeur.trice de site	1 321 euros	Niveau hiérarchique Taille de la direction Exposition Risques financiers et juridiques Volume budgétaire Sujétions	dans la limite de 2 442 euros susceptible d'être exceptionnellement majorée de 20% dans le cadre d'un recrutement
GF3	directeur.trice de projet	1 135 euros	Exposition Risques financiers et juridiques Volume budgétaire Sujétions	jusqu'au plafond de 2 000 euros

Pour ce qui concerne le GF 2 :

La mise en œuvre de la territorialisation de l'action régionale prendra en compte la hiérarchie métier pour garantir le complémen

Annexe 2 à la délibération n°19\_DRH\_08

**ANNEXE 2 Les groupes de fonctions et montants IFSE associés  
 versés dans la limite des plafonds règlementaires par cadres d'emplois  
 (page 2/7)**

Typologie des familles

Groupes de fonctions	Métiers / fonction	Base versée sans distinction sur le métier	Complément versé selon des critères spécifiques liés au poste et dans la limite des plafonds règlementaires par cadres d'emplois	
		Prime socle (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)	Critères de modulation	Prime complément (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)
Management intermédiaire	GF4	1 063 euros	Nbre d'agents encadrés : 5 à 19, 20 et +	Agents encadrés + 200 euros (5 à 19 postes) + 300 euros (20 postes et +)
	GF5	875 euros	Nombre d'agents encadrés : - 3 à 14 - 15 et plus  Fonctions d'adjoint au chef de service	Agents encadrés + 200 euros (de 3 à 14 postes) + 300 euros (15 postes et +)  Fonction d'adjoint au chef de service + 80 euros

*Pour ce qui concerne le GF4 et GF5 :*

*La mise en œuvre de la territorialisation de l'action régionale prendra en compte la hiérarchie métier pour garantir le complément*

Annexe 2 à la délibération n°19\_DRH\_08

**ANNEXE 2 Les groupes de fonctions et montants IFSE associés  
 versés dans la limite des plafonds règlementaires par cadres d'emplois  
 (page 3/7)**

Typologie des familles

Management de proximité

Groupes de fonctions	Métiers / fonction	Base versée sans distinction sur le métier	Complément versé selon des critères spécifiques liés au poste et dans la limite des plafonds règlementaires par cadres d'emplois	
		Prime socle (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)	Critères de modulation	Prime complément (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)
GF6	assistant.e de direction (avec encadrement) chef.fe de centre (EMAT/VN)	515 euros	- taille équipe	taille d'équipe ( 4 postes et + ) = + 130 euros
GF7	encadrant.te Service général - Service technique encadrant.te service de restauration	505 euros	- nb d'agents encadrés - nb de repas servis	restauration : > ou = 100 000 et < 185 000 repas = + 20 euros ; > ou = 185 000 repas = + 40 euros ;  encadrement SGT : entre 10 et 29 postes = + 20 euros ; 30 postes et + = + 40 euros.
GF8	chef.fe d'équipe (VN/Ports)	470 euros	pas de critère de modulation	pas de complément

Annexe 2 à la délibération n°19\_DRH\_08

**ANNEXE 2 Les groupes de fonctions et montants IFSE associés  
 versés dans la limite des plafonds règlementaires par cadres d'emplois  
 (page 4/7)**

Typologie des familles

Groupes de fonctions	Métiers / fonction	Base versée sans distinction sur le métier	Complément versé selon des critères spécifiques liés au poste et dans la limite des plafonds règlementaires par cadres d'emplois	
		Prime sociale (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)	Critères de modulation	Prime complément (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)
GF9	chargé.e d'étude/chargé.e de mission/chef.fe de projet dont : journaliste, conseil.lère en organisation, auditeur.trice, acheteur.teuse public.que, ergonome, chargé.e d'évaluation des politiques attaché.e de presse	863 euros	- fonctions d'adjoint.e au.à la chef.fe de service et taille de service	Fonction d'adjoint.e au.à la chef.fe de service et service jusqu'à 14 postes = + 80 euros ; ou service de 15 postes et + = + 110 euros
	chargé.e de développement territorial (formation, économie, aménagement)			
	chargé.e des opérations immobilières			
	assistant.e social.e du personnel			
	infirmier.ière en santé au travail			
	référént.e lycées			

Gestion de projets

Annexe 2 à la délibération n°19\_DRH\_08

**ANNEXE 2 Les groupes de fonctions et montants IFSE associés  
 versés dans la limite des plafonds règlementaires par cadres d'emplois**  
 (page 5/7)

Typologie des familles	Groupes de fonctions	Métiers / fonction	Base versée sans distinction sur le métier	Complément versé selon des critères spécifiques liés au poste et dans la limite des plafonds règlementaires par cadres d'emplois	
			Prime socle (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)	Critères de modulation	Prime complément (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)

Missions d'appui fonctionnel ou technique

GF10	technicien.ne instructeur photographe iconographe graphiste assistant.e de projet assistant.ee de direction acheteur.teuse formateur.trice coordinateur.trice référent.e portuaire référent.e encadrement lycées	Versement à compter du 01/04/2020 485 euros  Versement à compter du 01/07/2021 505 euros	- expertise et/ou - missions de coordination et/ou - accompagnement et/ou - transmission	+ 80 euros
------	---	--	--	------------

Annexe 2 à la délibération n°19\_DRH\_08

ANNEXE 2 Les groupes de fonctions et montants IFSE associés  
 versés dans la limite des plafonds réglementaires par cadres d'emplois  
 (page 6/7)

Typologie des familles	Groupes de fonctions	Métiers / fonction	Base versée	Complément versé	
			sans distinction sur le métier	selon des critères spécifiques liés au poste et dans la limite des plafonds réglementaires par cadres d'emplois	
			Prime socle (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)	Critères de modulation	Prime complément (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)

Missions opérationnelles :  
 exécution et production de service

GF11	agent.e de reprographie-imprimerie	Versement à compter du 01/04/2020 351 euros  Versement à compter du 01/07/2021 371 euros	- niveau de recrutement -sujétions spécifiques -expertise spécifique	Versement à compter du 01/04/2020 20 euros
	agent.e de maintenance spécialisé.e			Versement à compter du 01/07/2022 40 euros
	dessinateur.trice			
	gestionnaire			
	assistant.e administratif.tive			
	eclusier.ière			
	plongeur.euse spécialisé.e en maintenance			
	agent.e de logistique			
	agent.e du courrier			
	conducteur.trice			
	agent.e d'accueil multisites			
	agent.e de maintenance du patrimoine multisites			
	agent.e fluvial.e			
agent.e d'entretien des VN				
GF12	agent.e de service restauration et manifestation	Versement à compter du 01/04/2020 330 euros  Versement à compter du 01/07/2021 351 euros  Versement à compter du 01/07/2022 371 euros	- postes à spécialité	Versement à compter du 01/04/2020 30 euros
	agent.e d'accueil			Versement à compter du 01/07/2022 40 euros
	agent.e de maintenance du patrimoine, maintenance informatique, en espaces verts et installations sportives, cuisinier.ière, linger.ière, magasinier.ière			
	agent.e de maintenance informatique itinérant			
	agent.e de service général			

Annexe 2 à la délibération n°19\_DRH\_08

**ANNEXE 2 Les groupes de fonctions et montants IFSE associés  
 versés dans la limite des plafonds réglementaires par cadres d'emplois**  
 (page 7/7)

Typologie des familles

		Base versée sans distinction sur le métier	Complément versé selon des critères spécifiques liés au poste et dans la limite des plafonds réglementaires par cadres d'emplois	
Groupes de fonctions	Métiers / fonction	Prime socle (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)	Critères de modulation	Prime complément (euros bruts mensuels pour un.e agent.e à temps complet)
GF13	médecin de prévention	Appréciation de l'autorité territoriale Dans la limite du plafond réglementaire	poste de coordinateur	Appréciation de l'autorité territoriale Dans la limite du plafond réglementaire

Médecine de prévention



**Annexe 3 à la délibération n°19\_DRH\_08**

**ANNEXE 3 Les cadres d'emplois et les textes règlementaires de référence correspondants**

(page 1/4)

**Catégorie A**

Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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,

Cadre d'emplois	Administrateurs territoriaux
Grades	administrateur, administrateur hors classe, administrateur général

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration 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,

Cadre d'emplois	Attachés territoriaux
Grades	attaché, attaché principal, directeur territorial, attaché hors classe

Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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,

Cadre d'emplois	Ingénieurs en chef territoriaux
Grades	ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe, ingénieur général

Arrêté de transposition RIFSEEP en attente de parution

Cadre d'emplois	Ingénieurs territoriaux
Grades	ingénieur, ingénieur principal, ingénieur hors classe
Textes de référence	décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 et arrêté du 15 décembre 2009 ; décret n°2003-799 du 25 août 2003 modifié, arrêté du 29 novembre 2006 et arrêté du 31 mars 2011

Arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication 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,

Cadre d'emplois	Conservateurs territoriaux du patrimoine
Grades	conservateur du patrimoine, conservateur du patrimoine en chef

Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

Cadre d'emplois	Bibliothécaires territoriaux
Grades	bibliothécaire, bibliothécaire principal
Cadre d'emplois	Attachés territoriaux de conservation du patrimoine
Grades	attaché de conservation du patrimoine, attaché principal de conservation du patrimoine

**Annexe 3 à la délibération n°19\_DRH\_08**

**ANNEXE 3 Les cadres d'emplois et les textes réglementaires de référence correspondants**

(page 2/4)

**Catégorie A**

Arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique 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

Cadre d'emplois	Médecins territoriaux
Grades	médecin de 2ème classe, médecin de 1ère classe, médecin hors classe

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social 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

Cadre d'emplois	Assistants territoriaux socio-éducatifs
Grades	assistant socio-éducatif de 2ème classe, assistant socio-éducatif de 1ère classe, assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle

**Exclu du RIFSEEP en attente réexamen avant le 31/12/2019**

Cadre d'emplois	Infirmiers territoriaux en soins généraux
Grades	infirmier en soins généraux de classe normale, infirmier en soins généraux de classe supérieure, infirmier en soins généraux hors classe
Texte de référence	Par référence à la délibération n°18_9012_18 relative au régime indemnitaire de la filière médico-sociale (et notamment titres III et IV)

**Annexe 3 à la délibération n°19\_DRH\_08**

**ANNEXE 3 Les cadres d'emplois et les textes réglementaires de référence correspondants**

(page 3/4)

**Catégorie B**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs 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

Cadre d'emplois	Rédacteurs territoriaux
Grades	rédacteur, rédacteur principal de 2ème classe, rédacteur principal de 1ère classe,

Arrêté de transposition RIFSEEP en attente de parution

Cadre d'emplois	Techniciens territoriaux
Grades	technicien, technicien principal de 2ème classe, technicien principal de 1ère classe
Textes de référence	décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 et arrêté du 15 décembre 2009 ; décret n°2003-799 du 25 août 2003 modifié, arrêté du 29 novembre 2006 et arrêté du 31 mars 2011

Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques.

Cadre d'emplois	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
Grades	assistant de conservation, assistant de conservation principal de 2ème classe , assistant de conservation principal de 1ère classe

**Annexe 3 à la délibération n°19\_DRH\_08**

**ANNEXE 3 Les cadres d'emplois et les textes réglementaires de référence correspondants**

(page 4/4)

**Catégorie C**

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs 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

Cadre d'emplois	Adjoints administratifs territoriaux
Grades	adjoint administratif, adjoint administratif principal de 2ème classe , adjoint administratif principal de 1ère classe

Arrêté du 28 avril 2015 portant application aux corps d'adjoints techniques 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,

Cadre d'emplois	Agents de maîtrise territoriaux
Grades	agent de maîtrise, agent de maîtrise principal

Arrêté du 28 avril 2015 portant application aux corps d'adjoints techniques 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,

Cadre d'emplois	Adjoints techniques territoriaux
Grades	adjoint technique, adjoint technique principal de 2ème classe , adjoint technique principal de 1ère classe

**Exclu du RIFSEEP en attente réexamen avant le 31/12/2019**

Cadre d'emplois	Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement
Grades	adjoint technique des établissements d'enseignement, adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement, adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d'enseignement
Textes de référence	par référence au corps homologue des ATEE agricole publics des services déconcentrés (arrêté du 2 novembre 2016 pris pour application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics 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) conformément aux préconisations formulées par le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics dans son courrier en date du 29 août 2019 adressé au Président des Régions de France.