

**SYNDICAT MIXTE INTERMODAL
DE
NOUVELLE-AQUITAINE**

**RÈGLEMENT DU RÉGIME
INDEMNITAIRE**

BÉNÉFICIAIRES

Sont considérés comme bénéficiaires du régime indemnitare :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité, qu'ils soient recrutés directement par le syndicat mixte Nouvelle-Aquitaine Mobilités ou mis à disposition ;
- les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, qu'ils soient recrutés directement par le syndicat mixte Nouvelle-Aquitaine Mobilités ou mis à disposition.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux.

Les cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP sont :

- ingénieurs territoriaux.

Dans l'attente du RIFSEEP applicable, le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux continuera à percevoir un régime indemnitare sur la base des primes et indemnités existantes et attenantes à ce cadre d'emplois.

INSTAURATION DU RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé des deux parts suivantes :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) visant à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

INDEMNITÉ DE FONCTION, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

PRINCIPE

L'IFSE, part principale du RIFSEEP, a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS

Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
 - responsabilité d'encadrement ;
 - niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
 - responsabilité de coordination ;
 - responsabilité de projet, etc...
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :
 - connaissances requises pour occuper le poste ;
 - complexité des missions ;
 - niveau de qualification requis ;
 - autonomie et initiative ;
 - diversité des tâches, des dossiers, des projets ;
 - simultanéité des tâches, des dossiers, des projets, etc...
- sujétions particulières du poste au regard de son environnement professionnel :
 - responsabilité financière ;

- responsabilité juridique ;
- confidentialité ;
- relations internes et externes ;
- itinérance et déplacements, etc...

Le groupe de fonctions 1 est réservé aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds annuels figurant en Annexe 1. Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

MODALITÉS D'ATTRIBUTION

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale par arrêté individuel.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du montant plafond annuel figurant en Annexe 1.

Cette attribution est déterminée en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté ;
- formation suivie ;
- connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...) ;
- approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- conduite de projets, etc...

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du CIA) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade suite à promotion ;
- au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères définis ci-avant.

PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel par douzième.

COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

PRINCIPE

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTION ET DES MONTANTS

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des emplois ou des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds annuels figurant en Annexe 2. Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

MODALITÉS D'ATTRIBUTION

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale par arrêté individuel.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du montant plafond annuel figurant en Annexe 2.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- la réalisation des objectifs ;
- le respect des délais ;

- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ;
- la disponibilité et l'adaptabilité, etc...

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT

Le CIA est versé selon un rythme annuel en une ou deux fractions.

DÉTERMINATION DES PLAFONDS DE L'IFSE ET DU CIA

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions précédentes.

La part du CIA ne peut excéder :

- pour les cadres d'emploi de catégorie A : 15% du plafond global du RIFSEEP (IFSE+CIA) ;
- pour les cadres d'emplois de catégorie B : 12% du plafond global du RIFSEEP (IFSE+CIA).

En toute hypothèse, la somme des deux parts (IFSE+CIA) ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra être cumulé avec :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Le RIFSEEP est, en revanche, cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreinte, etc...) ;

- certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (emplois fonctionnels de direction, etc...).

REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA définis en Annexe 1 et en Annexe 2 seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

INSTAURATION D'UN RÉGIME INDEMNITAIRE DANS L'ATTENTE D'APPLICATION DU RIFSEEP

Les arrêtés ministériels visant à appliquer le RIFSEEP notamment pour les cadres d'emplois des ingénieurs n'étant toujours pas parus, les primes suivantes continueront de s'appliquer jusqu'à la publication des textes :

- la prime de service et de rendement (PSR) ;
- l'indemnité spécifique de service (ISS).

Les montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

CUMUL

Il est possible de cumuler la prime de service et de rendement (PSR) ainsi que l'indemnité spécifique de service (ISS). La PSR et l'ISS sont également cumulables avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreinte, etc...) ;
- certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (emplois fonctionnels de direction, etc...).

REVALORISATION

Les plafonds de la PSR et de l'ISS définis en Annexe 3 et en Annexe 4 seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

PRIME DE SERVICE ET DE RENDEMENT (PSR) ET INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE SERVICE (ISS)

MODALITÉS D'ATTRIBUTION

Les montants individuels de la PSR et de l'ISS sont modulables et tiennent compte :

- des responsabilités exercées ;

- du niveau d'expertise ;
- des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé ;
- de la qualité des services rendus ;
- des critères d'attribution fixés ci-dessous :
 - recrutement direct ou mise à disposition ;
 - absentéisme et ponctualité (en cas d'arrêt pour congé de longue maladie ou de longue durée, les primes seront supprimées) ;
 - manière de servir de l'agent, appréciée notamment au vu de l'évaluation professionnelle ;
 - charge de travail, etc...

PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT

La PSR et l'ISS sont versées selon un rythme mensuel par douzième.

INSTAURATION D'UNE PRIME DE RESPONSABILITÉ

PRIME DE RESPONSABILITÉ DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION (PREAD)

Une prime dite « de risque » liée au caractère particulier du poste peut être accordée aux agents occupant un emploi fonctionnel de direction.

Suite à la création d'un emploi fonctionnel de direction visant à reconnaître la spécificité et la responsabilité que peut induire un poste de direction au sein du syndicat mixte Nouvelle-Aquitaine Mobilités, la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (PREAD) est instaurée à destination du Directeur Général.

La PREAD est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

- taux majoré à 15% maximum du traitement indiciaire brut ;
- possibilité d'ajout du nombre de points relatifs à la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

La PREAD est versée selon un rythme mensuel par douzième.

La PREAD est liée à l'exercice effectif des fonctions, et est donc interrompue lorsque l'agent cesse ses fonctions, même temporairement, sauf en cas de congés annuel, congé maternité, congés au titre de son compte épargne-temps, congé de maladie et accident de service.

**ANNEXE 1 RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS
IFSE**

Groupes de fonctions	Fonctions	IFSE - Montants plafonds annuels	
		Logés	Non logés
Attachés territoriaux			
Groupe 1	Directeur Général	22 310 €	36 210 €
Groupe 2	Directeur Adjoint	17 205 €	32 130 €
Groupe 3	Chef de service	14 320 €	25 500 €
Groupe 4	Chef de projet / Chargé de mission	11 160 €	20 400 €
Rédacteurs territoriaux			
Groupe 1	Chef de service	8 030 €	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au chef de service / Expertise Coordinateur	7 220 €	16 015 €
Groupe 3	Instructeur / Assistant de direction	6 670 €	14 650 €

ANNEXE 2 RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS / MONTANTS CIA

Groupes de fonctions	CIA - Montants plafonds annuels
Attachés territoriaux	
Groupe 1	6 390 €
Groupe 2	5 670 €
Groupe 3	4 500 €
Groupe 4	3 600 €
Rédacteurs territoriaux	
Groupe 1	2 380 €
Groupe 2	2 185 €
Groupe 3	1 995 €

ANNEXE 3 TAUX ANNUELS DE BASE ET MONTANTS PSR

Cadres d'emplois	Montants annuels légaux	Taux minimum	Taux maximum	PSR - Montants plafonds annuels
Ingénieur principal	2 817 €	0	2	5 634 €
Ingénieur	1 659 €	0	2	3 318 €

ANNEXE 4 COEFFICIENTS DE MODULATION ET MONTANTS ISS

Cadres d'emplois	Montants annuels légaux	Coefficients par grade	Coefficient de modulation minimum	Coefficient de modulation maximum	ISS - Montants plafonds annuels
Ingénieur principal - échelons 6 et + - ayant pas au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade)	361,90 €	51	0,735	1,225	22 609,70 €
Ingénieur principal - échelons 1 à 5 - échelons 6 et + - et n'ayant pas au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade		43	0,735	1,225	19 063,08 €
Ingénieur (échelons 6 et +)		33	0,85	1,15	13 734,10 €
Ingénieur (échelons 1 à 5)		28	0,85	1,15	11 653,18 €