

COMITE TECHNIQUE

Réunion du 23 novembre 2020

Rapport pour avis

Actualisation du régime indemnitaire

I. Rappel du contexte et état des lieux

Le décret n°2015-513 du 23 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a fixé les conditions à respecter en matière de versement de primes au profit des agents publics.

Par ailleurs, la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République imposait à l'ensemble des régions fusionnées de délibérer avant le 1^{er} janvier 2018 et en cas de nouveau régime indemnitaire moins favorable, de maintenir les avantages indemnitaires antérieurement acquis par les agents.

A partir de ce cadre réglementaire, un nouveau régime indemnitaire a été élaboré en tenant compte des régimes indemnitaires des collectivités voisines de taille comparables et au regard des contraintes financières de la collectivité, avec maintien de l'existant au profit des agents présents avant le 31 décembre 2017.

Dans ce contexte, trois délibérations ont été votées en séance plénière :

- Une délibération n°20171890 des 14 et 15 décembre 2017 instituant le régime indemnitaire Hauts-de-France
- Une délibération n°20180818 du 28 juin 2018 portant actualisation de ce régime indemnitaire.
- Une délibération n°201901563 du 27 juin 2019 portant adaptation du régime indemnitaire

En application de ces délibérations, le régime indemnitaire qui comprend deux parts est composé de la manière suivante :

● Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), fonction :

- du niveau de responsabilité et d'expertise du poste
- du grade de l'agent

● Un complément individuel annuel (CIA), fonction de :

- L'engagement professionnel
- La manière de servir

Au titre des délibérations existantes, celui-ci représente 8,10 et 12% du RI en fonction de la catégorie de l'agent (A, B et C).

Le régime indemnitaire Hauts de France a d'ores et déjà été revisité par une délibération du 27 juin 2019 et le plan pluriannuel décidé à ce moment-là se met en application depuis le 1^{er} juillet 2019, en ayant commencé par la catégorie C, puis en 2020 ce fut au tour de la catégorie B et une partie des A, et au 1^{er} janvier 2021, le reste de la catégorie A.

L'objectif de juin 2019 portait bien sur un « gommage » des différences entre les anciens régimes indemnitaires, et cet objectif doit demeurer. En effet depuis la fusion, 3 régimes indemnitaires coexistent. Ainsi des agents du même grade effectuant le même métier ne perçoivent pas le même régime indemnitaire.

Le souhait est donc désormais d'homogénéiser par le haut le régime indemnitaire par grades et par filières pour que les agents puissent bénéficier du même régime indemnitaire.

De même, un nouveau décret n°2020-182 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale est paru le 27 février 2020, actant le bénéfice de l'ensemble des cadres d'emplois au RIFSEEP. Il convient donc de tous les intégrer au RIFSEEP.

II- Mise en œuvre d'une adaptation du nouveau régime indemnitaire

Comme précisé, l'objectif est d'harmoniser par le haut les différents régimes indemnitaires qui perdurent au sein de la collectivité, compte tenu de la coexistence de 3 régimes indemnitaires, depuis la fusion. Alors que la délibération du 27 juin 2019 termine de produire ses effets avec l'adaptation du régime indemnitaire au 1^{er} janvier 2021 de la catégorie A+, l'harmonisation va se poursuivre avec, dès décembre 2020 une délibération complémentaire s'inscrivant dans une logique de « gommage » des différences entre les anciennes rémunérations. Ce nouveau plan ambitieux prévoit :

- Dès le 1^{er} janvier 2021, la revalorisation du régime indemnitaire de 3900 agents des lycées du cadre d'emplois des établissements d'enseignement (augmentation du pouvoir d'achat entre 30€ et 50€ mensuel). En parallèle, et pour permettre à la collectivité de gagner en attractivité sur ces postes, plus de 400 responsables et cuisiniers / seconds de cuisine seront rattachés au cadre d'emplois « classique » des adjoints techniques de la filière technique et bénéficieront du régime indemnitaire actuel Hauts-de-France, correspondant à une première revalorisation salariale.
- Dès le 1^{er} juillet 2021, les agents des autres catégories C et B verront leur régime s'aligner sur le régime indemnitaire le plus haut (bien souvent celui de l'ex Nord-Pas-de-Calais)
- Le 1^{er} janvier 2022, les responsables et cuisiniers / seconds de cuisine se verront appliquer le régime indemnitaire par grade de l'ex Région Nord-Pas-de-Calais, ce qui correspondra à une seconde revalorisation salariale.
- Le 1^{er} janvier 2023, les régimes indemnitaires des filières de la catégorie A seront alignés sur le régime indemnitaire Hauts-de-France actuel le plus élevé.

Par ailleurs, tous les agents percevront un complément indemnitaire annuel de 1%

Au préalable et afin d'aboutir à ce plan pluriannuel, 5 réunions de travail avec les partenaires sociaux se sont déroulées les 6 février 2020, 6 mars 2020, 16 octobre 2020, 6 novembre 2020 et 16 novembre 2020.

III – Ouverture d’un nouveau droit d’option

Comme précédemment, compte tenu de la revalorisation des montants indemnitaires, une nouvelle période de droit d’option va être ouverte afin de permettre aux agents qui n’ont pas intégré le nouveau régime indemnitaire de choisir entre leur montant garanti et le nouveau régime indemnitaire s’ils y ont un intérêt.

Ce choix individuel sera réalisé par chaque agent au regard des éléments qui seront transmis par la direction des ressources humaines. Le choix portera entre le montant du régime indemnitaire actuellement perçu par l’agent et le régime indemnitaire susceptible d’être perçu par application de la nouvelle délibération.

Cela se matérialisera par un courrier individuel adressé au domicile de l’agent de la manière suivante :

- Pour les agents concernés par le plan dès le 1^{er} janvier 2021 : envoi du courrier début janvier, avec une date butoir au 15 février 2021, pour une application sur la paye de mars, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.
- Pour les agents concernés par le plan dès le 1^{er} juillet 2021 : envoi du courrier début mai 2021, avec une date butoir au 15 juin 2021
- Pour les agents concernés par le plan dès le 1^{er} juillet 2023 : envoi du courrier début octobre 2022 jusqu’au 15 novembre 2022

Cet envoi échelonné est proposé afin de tenir compte des changements réguliers de situations administratives (mobilité, réussite concours impliquant un changement de grade, promotions internes, avancements de grade...) et pour permettre à l’agent de disposer d’une proposition salariale à jour.

L’agent sera amené à manifester son accord ou son désaccord avec la proposition réalisée. L’administration suivra la décision de l’agent et la mettra en œuvre dans les conditions sus-évoquées.

Lorsque, par la suite, sa situation professionnelle évoluera (changement de poste, avancement de grade ou promotion interne), l’agent pourra à nouveau décider de conserver le régime indemnitaire perçu ou opter pour le nouveau régime indemnitaire s’il y a intérêt.

Les agents ayant déjà intégré le régime indemnitaire Hauts-de-France bénéficieront automatiquement d’une revalorisation en fonction des nouveaux montants délibérés et en seront informés par courrier.

Les agents présents dans les effectifs avant la fusion qui n’opteront pas pour le RIFSEEP, continueront à bénéficier des dispositions de la loi NOTRÉ permettant le maintien du montant indemnitaire perçu au 31 décembre 2017.

Les agents, intégrés au RIFSEEP, bénéficieront d’un régime indemnitaire qui sera amené à évoluer en fonction du grade et du poste occupé.

Par ailleurs, en ce qui concerne les agents des lycées ayant intégré ou vocation à être intégré dans le cadre d’emplois des adjoints techniques territoriaux et à bénéficier du régime indemnitaire correspondant, il sera révisé en cas de mobilité sur un poste appartenant au cadre d’emplois des établissements d’enseignement et accompagné d’une réintégration dans celui-ci, à l’exception des reclassements professionnels intervenant dans le cadre d’une décision de la commission de réforme.

Synthèse :

Il est donc proposé conformément aux éléments proposés ci-dessus :

- De revaloriser les montants indemnitaires, selon un plan pluriannuel qui s'échelonne du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} janvier 2023
- D'appliquer un CIA qui représentera 1% du régime indemnitaire global et sera modulé de 0 à 100% au regard de l'entretien professionnel.

Resteront inchangées :

- L'attribution d'une IFSE en fonction du grade et du groupe fonctionnel
- Les conditions de maintien du montant indemnitaire perçu antérieurement, au profit des agents en poste avant la fusion, s'ils choisissent de le conserver.

Les délibérations de 2017 et 2018 seront abrogées à compter de la date d'adoption de la nouvelle délibération. Quant à celle de 2019, les dispositions seront abrogées au fur et à mesure de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, conformément au plan pluriannuel proposé.

Exercice Budgétaire : 2020

Thème : Personnel

Objet : Adaptation du régime indemnitaire Hauts - de - France

Le conseil régional, dûment convoqué par son Président le , réuni le ..., à ... heures, salle de l'hémicycle - 151 Avenue du Président Hoover à Lille, sous la présidence de Monsieur Xavier BERTRAND, Président du conseil régional,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République et notamment son article 114,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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° 2017-829 portant création d'une indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil et abrogation du décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997 portant création d'une indemnité d'exercice de missions des préfetures,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 modifié pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des conseillers techniques de services social des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'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 et son annexe,

Vu l'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,

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

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

Vu l'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 et son annexe,

Vu les délibérations n°20171890 des 14 et 15 décembre 2017 relative à l'adoption du nouveau régime indemnitaire Hauts-de-France, n°20180818 du 28 juin 2018 et n°201901563 du 27 juin 2019 relative à son actualisation,

Vu l'avis du Comité Technique du 23 novembre 2020,

Vu le tableau des emplois et des effectifs,

Vu l'avis émis par la Commission Ressources, fusion, administration générale, finances, personnel, affaires juridiques lors de sa réunion du,

Considérant que depuis le 1^{er} janvier 2016, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Considérant que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

Considérant que la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité,

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Considérant la volonté d'homogénéiser par le haut le régime indemnitaire par grade et par filières pour que les agents régionaux puissent bénéficier du même régime indemnitaire.

Propose au Conseil Régional Hauts-de-France de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes et indemnités qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de ces primes et indemnités dans la limite des plafonds fixés par décrets et arrêtés pour la fonction publique de l'Etat,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

DECIDE

D'adapter le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies en annexe et de la manière suivante :

- A compter du 1^{er} janvier 2021 :
 - ⇒ pour les cadres d'emplois de catégorie C des établissements d'enseignement
 - ⇒ pour les responsables et cuisiniers/second de cuisine avec un rattachement au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux de la filière technique et application du régime indemnitaire technique Hauts de France actuel
- A compter du 1^{er} juillet 2021 pour les autres cadres d'emplois des catégories C et de la catégorie B
- A compter du 1^{er} janvier 2022 pour les responsables et cuisiniers/second de cuisine avec application du nouveau régime indemnitaire
- A compter du 1^{er} janvier 2023, pour les cadres d'emplois de catégorie A

D'attribuer une indemnité de sujétions horaires forfaitaire à l'ensemble des téléopérateurs titulaires des écluses, ainsi qu'une indemnité de sujétions horaires dont le montant sera proratisé en fonction des interventions ponctuelles réalisées par les éclusiers remplaçants et les agents dont le métier est impacté par la marée.

D'abroger les dispositions des délibérations n°20171890 des 14 et 15 décembre 2017 et n°20180818 du 28 juin 2018.

D'abroger progressivement la délibération n°201901563 du 27 juin 2019 en fonction de la mise en œuvre effective des dispositions de la présente délibération.

AUTORISE

Monsieur le Président du Conseil régional à signer les actes juridiques, administratifs et financiers correspondants.

Xavier BERTRAND
Président du Conseil régional

ANNEXE 1 DE LA DELIBERATION N°

1 - BÉNÉFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous :

- Les administrateurs (arrêté du 29 juin 2015)
- Les attachés (arrêté du 3 juin 2015)
- Les rédacteurs (arrêté du 19 mars 2015)
- Les adjoints administratifs (arrêté du 20 mai 2014)
- Les assistants socio-éducatifs (arrêté du 3 juin 2015)
- Les agents de maîtrise (arrêté du 28 avril 2015)
- Les adjoints techniques (arrêté du 28 avril 2015)
- Les conservateurs du patrimoine (arrêté du 7 décembre 2017)
- Les attachés de conservation du patrimoine (arrêté du 14 mai 2018)
- Les bibliothécaires (arrêté du 14 mai 2018)
- Les assistants de conservation du patrimoine (arrêté du 14 mai 2018)
- Les médecins (arrêté du 13 juillet 2018)
- Les ingénieurs en chef (arrêté du 14 février 2019)
- Les ingénieurs (arrêté du 26 décembre 2017)
- Les techniciens (arrêté du 7 novembre 2017)
- Les psychologues (arrêté du 23 décembre 2019)
- Les cadres de santé (arrêté du 23 décembre 2019)
- Les adjoints techniques des établissements d'enseignement (arrêté du 2 novembre 2016)

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité recrutés par référence à un grade sur emploi permanent (en application des articles 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des fonctions du même groupe fonctionnel et du même niveau hiérarchique, bénéficiant d'un contrat égal ou supérieur à 1 an.
- aux emplois fonctionnels recrutés sur la base de l'article 47 de la loi 84-53 du 26 janvier 1986, sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois des administrateurs territoriaux et ingénieurs en chef territoriaux.

Les agents en CDD ou en CDI qui ne perçoivent pas de régime indemnitaire à la date de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire ne pourront entrer dans le champ d'application de ce nouveau dispositif.

- **Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Ce régime indemnitaire se compose d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent et d'un complément indemnitaire annuel (CIA), tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ou prime mensuelle vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire. Cette indemnité fixe est attribué selon la classification du métier au sein d'un groupe fonctionnel tel que précisé dans les tableaux joints.

Pour chaque cadre d'emplois, les groupes fonctionnels sont déterminés selon les critères 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.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, du groupe 1 au groupe :

- 4 pour les catégories A ;
- 3 pour les catégories B ;
- 2 pour les catégories C.

L'ensemble des groupes sont déclinés en sous-groupes.

Le montant mensuel de l'IFSE est calculé au regard du métier en référence au groupe fonctionnel

- **Le complément indemnitaire annuel (CIA) ou prime annuelle :**

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel et sur décision de l'autorité territoriale. 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
- Etre nul.

Actuellement, le montant du complément indemnitaire annuel n'excède pas :

- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 8% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Au terme du plan pluriannuel, le complément indemnitaire annuel a vocation à représenter 1% du plafond global du RIFSEEP pour l'ensemble des catégories.

Les montants d'attribution du CIA ou prime annuelle : l'engagement professionnel des agents sera apprécié au regard des critères déterminés par la collectivité en lien avec l'entretien professionnel de l'année en cours.

L'attribution du CIA sera fonction de l'avis rendu par le N+1 et pourra être égal à 100%, 75%, 50%, 25% et à titre exceptionnel à 0% pour traiter des situations de manquements aux droits et obligations des fonctionnaires et sanctions prononcées dans le cadre de l'année d'évaluation au titre des procédures disciplinaires.

Il prendra en compte la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, au travail en équipe, tels que décrits dans l'entretien professionnel.

Les conditions d'attribution au bénéfice de l'agent

a. le réexamen

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours,
- en ce qui concerne les agents des lycées ayant intégré ou vocation à être intégré dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux et à bénéficier du régime indemnitaire correspondant, il sera révisé en cas de mobilité sur un poste appartenant au cadre d'emplois des établissements d'enseignement et accompagné d'une réintégration dans celui-ci.

b. Les modalités de versement

En cas de changement de grade ou de groupe fonctionnel, l'IFSE sera versée mensuellement au prorata du nombre de jours travaillés au cours du mois concerné dans l'un et l'autre grade ou groupe fonctionnel.

c. Les cas spécifiques

Les permanents syndicaux : L'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé.

Toutefois, pour les versements exceptionnels modulés au titre de l'engagement professionnel ou de la manière de servir, l'agent bénéficie du montant moyen attribué aux agents du même corps ou cadre d'emplois et relevant de la même autorité de gestion. En cas d'avancement de grade ou de changement de cadre d'emplois, le montant des primes et indemnités est déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont il devient titulaire. Son régime indemnitaire sera calculé sur la base du montant moyen perçu au sein de la collectivité par les agents du même grade occupant des fonctions du groupe fonctionnel de base.

Les agents mis à disposition : les fonctionnaires mis à disposition auprès d'un organisme bénéficieront du maintien du régime indemnitaire afférent à leur grade précédemment détenu. A leur réintégration, ils bénéficieront du régime indemnitaire correspondant au nouvel emploi occupé. Pour les agents présents dans la collectivité au 31 décembre 2017, ils bénéficieront des dispositions de la loi notre, en cas de régime indemnitaire antérieur plus favorable.

Les collaborateurs de groupe recrutés sur contrat sans référence à un grade de la fonction publique territoriale en application de l'article 110.1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sont exclus du bénéfice du RIFSEEP.

Les agents recrutés sur contrat de droit privé et les vacataires sont exclus des dispositions de la présente délibération.

Les agents recrutés sur emploi fonctionnel pourront percevoir la prime de responsabilité en application du décret 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction.

Les collaborateurs de cabinet se verront appliquer les dispositions du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987.

d. La périodicité de versement

L'IFSE ou prime mensuelle sera versée mensuellement, dans la limite de 1/12^e du montant annuel individuel attribué.

Le CIA ou prime annuelle sera versé au mois de novembre et calculé sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année n de l'entretien professionnel.

Le montant du CIA en cas de fin d'activité auprès de la collectivité, sera versé au prorata de la période effectivement travaillée du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en fonction du dernier entretien professionnel.

Les agents nouvellement recrutés, n'ayant pu être évalués au sein de l'Institution régionale bénéficieront d'un CIA ou prime annuelle évalué sur la base du dernier entretien réalisé dans la précédente collectivité. A défaut, le CIA ou la prime annuelle sera versé à 100%, au prorata de la période effectivement travaillée au cours de l'année n.

e. Modalités de maintien ou de suppression en cas d'absence

Les dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 pour les personnels de l'Etat sont appliquées à l'ensemble du personnel de la Région Hauts-de-France bénéficiant d'un régime indemnitaire.

Les primes et indemnités suivront le sort du traitement pendant les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service ou maladie professionnelle et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption.

Il sera suspendu totalement pendant le congé de longue maladie, le congé de longue durée ou le congé de grave maladie (pour les agents contractuels).

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de maladie de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce 1^{er} congé de maladie lui demeurent acquises.

f. Modulation selon le temps de travail

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public autorisés à travailler à temps partiel, les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de temps partiel thérapeutique ou de congé longue maladie fractionné, les primes et indemnités seront versées au prorata de la durée effective de service de l'agent fonctionnaire ou contractuel.

g. Attribution individuelle

Les attributions individuelles pour l'IFSE du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à l'année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente jusqu'au changement de grade ou de fonctions de l'agent.

h. cumuls

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- les indemnités d'astreintes,
- les indemnités d'intervention,
- les indemnités de permanence,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- le supplément familial de traitement,
- l'indemnité de résidence,
- l'indemnité de sujétion horaire (dans le domaine portuaire).

2 – MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à temps complet.
 Les montants retenus pour chaque groupe de fonction ne pourront excéder le montant maximum figurant dans les tableaux ci-dessous :
 Les montants exposés dans les tableaux sont bruts

1) Régime indemnitaire applicable à compter du 1^{er} janvier 2021

- **Agents de catégorie C appartenant au cadre d'emplois d'adjoint technique des établissements d'enseignement**

Grade	Groupe	Plafond IFSE Etat annuel	Plafond CIA Etat annuel	IFSE mensuelle Région	CIA annuel Région	RIFSEEP maxi mensuel
Adjoint technique des EE	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	349,63	41,96	353,13 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	329,83	39,58	333,13 €
Adjoint technique principal 2 ^o classe des EE	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	363,25	43,59	366,88 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	343,45	41,21	346,88 €
Adjoint technique principal 1 ^o classe des EE	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	367,54	44,10	371,22 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	347,74	41,73	351,22 €

- **Agents de catégorie C affectés sur un poste de responsable d'équipe ou de cuisinier/second de cuisine, appartenant à la filière technique des établissements d'enseignement.**

A l'issue d'un droit d'option, les agents affectés sur un poste de responsable d'équipe ou de cuisinier/second de cuisine, appartenant à la filière des établissements d'enseignement ont vocation à intégrer la filière technique classique.

Dans ce cadre, ils bénéficieront du régime indemnitaire dans les conditions suivantes :

Grade	Groupe	Plafond IFSE Etat annuel	Plafond CIA Etat annuel	IFSE mensuelle Région	CIA annuel Région	RIFSEEP maxi mensuel
Adjoint technique	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	358,80	374,40	390,00 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	345,00	360,00	375,00 €
Adjoint technique princ 2ème cl	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	386,40	403,20	420,00 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	372,60	388,80	405,00 €
Adjoint technique princ 1ère cl	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	415,84	433,92	452,00 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	400,20	417,60	435,00 €

Lorsqu'un agent détient un grade inférieur à l'emploi exercé, il se voit attribuer le régime indemnitaire appliqué au grade le plus élevé de son cadre d'emplois, dans la limite des plafonds réglementaires qui s'imposent à son grade. Ce régime indemnitaire sera majoré de 5% pour les agents qui perçoivent déjà le régime indemnitaire le plus élevé de leur cadre d'emplois.

Les dispositions des délibérations antérieures demeurent applicables dans des conditions inchangées en ce qui concerne les autres agents de la collectivité.

2) Régime indemnitaire applicable à compter du 1^{er} juillet 2021

- Régime indemnitaire aux agents de catégorie C, à l'exception des agents affectés sur un poste de responsable d'équipe ou de cuisinier/second de cuisine.

Grade	Groupe	Plafond IFSE Etat annuel	Plafond CIA Etat annuel	IFSE mensuelle Région	CIA annuel Région	RIFSEEP maxi mensuel
Adjoint administratif	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	587,00	70,44	592,87 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	577,00	69,24	582,77 €
Adjoint administratif principal de 2ème classe	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	607,00	72,84	613,07 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	598,00	71,76	603,98 €
Adjoint administratif principal de 1ère classe	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	613,00	73,56	619,13 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	603,00	72,36	609,03 €
Adjoint technique	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	590,00	70,80	595,90 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	576,00	69,12	581,76 €
Adjoint technique princ 2ème cl	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	594,00	71,28	599,94 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	591,00	70,92	596,91 €
Adjoint technique princ 1ère cl	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	600,00	72,00	606,00 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	596,00	71,52	601,96 €
Agent de maîtrise	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	610,00	73,20	616,10 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	605,00	72,60	611,05 €
Agent de maîtrise principal	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	616,00	73,92	622,16 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	610,00	73,20	616,10 €

Lorsqu'un agent détient un grade inférieur à l'emploi exercé, il se voit attribuer le régime indemnitaire appliqué au grade le plus élevé de son cadre d'emplois, dans la limite des plafonds réglementaires qui s'imposent à son grade. Ce régime indemnitaire sera majoré de 5% pour les agents qui perçoivent déjà le régime indemnitaire le plus élevé de leur cadre d'emplois.

- Régime indemnitaire aux agents de catégorie B

Grade	Groupe	Plafond IFSE Etat annuel	Plafond CIA Etat annuel	IFSE mensuelle Région	CIA annuel Région	RIFSEEP maxi mensuel
Rédacteur	B1	17 480,00 €	2 380,00 €	820,00	98,40	828,20 €
	B2	16 015,00 €	2 185,00 €	811,00	97,32	819,11 €
	B3	14 650,00 €	1 995,00 €	780,00	93,60	787,80 €
Rédacteur principal 2ème classe	B1	17 480,00 €	2 380,00 €	852,00	102,24	860,52 €
	B2	16 015,00 €	2 185,00 €	847,00	101,64	855,47 €
	B3	14 650,00 €	1 995,00 €	815,00	97,80	823,15 €
Rédacteur principal 1ère classe	B1	17 480,00 €	2 380,00 €	857,00	102,84	865,57 €
	B2	16 015,00 €	2 185,00 €	852,00	102,24	860,52 €
	B3	14 650,00 €	1 995,00 €	820,00	98,40	828,20 €
Technicien	B1	17 480,00 €	2 380,00 €	653,80	78,46	660,34 €
	B2	16 015,00 €	2 185,00 €	649,80	77,98	656,30 €
	B3	14 650,00 €	1 995,00 €	646,80	77,62	653,27 €
Technicien pal 2ème classe	B1	17 480,00 €	2 380,00 €	755,00	90,60	762,55 €
	B2	16 015,00 €	2 185,00 €	750,00	90,00	757,50 €
	B3	14 650,00 €	1 995,00 €	745,00	89,40	752,45 €
Technicien pal 1ère classe	B1	17 480,00 €	2 380,00 €	760,00	91,20	767,60 €
	B2	16 015,00 €	2 185,00 €	755,00	90,60	762,55 €
	B3	14 650,00 €	1 995,00 €	750,00	90,00	757,50 €
Assistant cons. Pat	B1	16 720,00 €	2 280,00 €	820,00	98,40	828,20 €
	B2	14 960,00 €	2 040,00 €	811,00	97,32	819,11 €
	B3	14 960,00 €	2 040,00 €	780,00	93,60	787,80 €
Assistant cons. Pat. Principal 2° classe	B1	16 720,00 €	2 280,00 €	852,00	102,24	860,52 €
	B2	14 960,00 €	2 040,00 €	847,00	101,64	855,47 €
	B3	14 960,00 €	2 040,00 €	815,00	97,80	823,15 €
Assistant cons. Pat. Principal 1° classe	B1	16 720,00 €	2 280,00 €	857,00	102,84	865,57 €
	B2	14 960,00 €	2 040,00 €	852,00	102,24	860,52 €
	B3	14 960,00 €	2 040,00 €	820,00	98,40	828,20 €

Lorsqu'un agent détient un grade inférieur à l'emploi exercé, il se voit attribuer le régime indemnitaire appliqué au grade le plus élevé de son cadre d'emplois, dans la limite des plafonds réglementaires qui s'imposent à son grade. Ce régime indemnitaire sera majoré de 5% pour les agents qui perçoivent déjà le régime indemnitaire le plus élevé de leur cadre d'emplois.

Les dispositions des délibérations antérieures demeurent applicables dans des conditions inchangées en ce qui concerne les autres agents de la collectivité.

3) Régime indemnitaire applicable à compter du 1er janvier 2022

- **Agents de catégorie C affectés sur un poste de responsable d'équipe ou de cuisinier/second de cuisine.**

Grade	Groupe	Plafond IFSE Etat annuel	Plafond CIA Etat annuel	IFSE mensuelle Région	CIA annuel Région	RIFSEEP maxi mensuel
Adjoint technique	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	590,00	70,80	595,90 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	576,00	69,12	581,76 €
Adjoint technique princ 2ème cl	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	594,00	71,28	599,94 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	591,00	70,92	596,91 €
Adjoint technique princ 1ère cl	C1	11 340,00 €	1 260,00 €	600,00	72,00	606,00 €
	C2	10 800,00 €	1 200,00 €	596,00	71,52	601,96 €

Lorsqu'un agent détient un grade inférieur à l'emploi exercé, il se voit attribuer le régime indemnitaire appliqué au grade le plus élevé de son cadre d'emplois, dans la limite des plafonds réglementaires qui s'imposent à son grade. Ce régime indemnitaire sera majoré de 5% pour les agents qui perçoivent déjà le régime indemnitaire le plus élevé de leur cadre d'emplois.

Les dispositions des délibérations antérieures demeurent applicables dans des conditions inchangées en ce qui concerne les autres agents de la collectivité.

4) Régime indemnitaire applicable à compter du 1er janvier 2022

- **Agents de catégorie A**

Grade	Groupe	Plafond IFSE Etat annuel	Plafond CIA Etat annuel	IFSE mensuelle Région	CIA annuel Région	RIFSEEP maxi mensuel
Attaché	A1.3	36 210,00 €	6 390,00 €	1 292,00 €	155,04 €	1 304,92 €
	A1.4	36 210,00 €	6 390,00 €	1 167,00 €	140,04 €	1 178,67 €
	A2.1	32 130,00 €	5 670,00 €	1 083,00 €	129,96 €	1 093,83 €
	A2.2	32 130,00 €	5 670,00 €	1 021,00 €	122,52 €	1 031,21 €
	A3	25 500,00 €	4 500,00 €	958,00 €	114,96 €	967,58 €
	A4	20 400,00 €	3 600,00 €	899,85 €	107,98 €	908,85 €
Attaché principal	A1.3	36 210,00 €	6 390,00 €	1 667,00 €	200,04 €	1 683,67 €
	A1.4	36 210,00 €	6 390,00 €	1 542,00 €	185,04 €	1 557,42 €
	A2.1	32 130,00 €	5 670,00 €	1 458,00 €	174,96 €	1 472,58 €
	A2.2	32 130,00 €	5 670,00 €	1 375,00 €	165,00 €	1 388,75 €
	A3	25 500,00 €	4 500,00 €	1 208,00 €	144,96 €	1 220,08 €
	A4	20 400,00 €	3 600,00 €	983,00 €	117,96 €	992,83 €
Directeur	A1.3	36 210,00 €	6 390,00 €	1 750,00 €	210,00 €	1 767,50 €
	A1.4	36 210,00 €	6 390,00 €	1 625,00 €	195,00 €	1 641,25 €
	A2.1	32 130,00 €	5 670,00 €	1 542,00 €	185,04 €	1 557,42 €
	A2.2	32 130,00 €	5 670,00 €	1 458,00 €	174,96 €	1 472,58 €
	A3	25 500,00 €	4 500,00 €	1 177,00 €	141,24 €	1 188,77 €
	A4	20 400,00 €	3 600,00 €	1 122,00 €	134,64 €	1 133,22 €
Attaché hors classe	A1.3	36 210,00 €	6 390,00 €	1 750,00 €	210,00 €	1 767,50 €
	A1.4	36 210,00 €	6 390,00 €	1 625,00 €	195,00 €	1 641,25 €
	A2.1	32 130,00 €	5 670,00 €	1 542,00 €	185,04 €	1 557,42 €
	A2.2	32 130,00 €	5 670,00 €	1 458,00 €	174,96 €	1 472,58 €
Administrateur	A1.3	49 980,00 €	8 820,00 €	2 269,31 €	272,32 €	2 292,00 €
	A1.4	49 980,00 €	8 820,00 €	2 062,38 €	247,49 €	2 083,00 €
	A2.1	46 920,00 €	8 280,00 €	1 856,44 €	222,77 €	1 875,00 €
	A2.2	46 920,00 €	8 280,00 €	1 774,26 €	212,91 €	1 792,00 €
	A3	46 920,00 €	8 280,00 €	1 650,50 €	198,06 €	1 667,00 €
Administrateur hors classe	A1.3	49 980,00 €	8 820,00 €	3 094,06 €	371,29 €	3 125,00 €
	A1.4	49 980,00 €	8 820,00 €	2 888,12 €	346,57 €	2 917,00 €
	A2.1	46 920,00 €	8 280,00 €	2 681,19 €	321,74 €	2 708,00 €
	A2.2	46 920,00 €	8 280,00 €	2 599,01 €	311,88 €	2 625,00 €
	A3	46 920,00 €	8 280,00 €	2 079,21 €	249,50 €	2 100,00 €
Administrateur général	A1.3	46 920,00 €	8 820,00 €	3 300,00 €	396,00 €	3 333,00 €
	A1.4	46 920,00 €	8 820,00 €	3 094,06 €	371,29 €	3 125,00 €
	A2.1	46 920,00 €	8 280,00 €	2 888,12 €	346,57 €	2 917,00 €
	A2.2	46 920,00 €	8 280,00 €	2 681,19 €	321,74 €	2 708,00 €

Grade	Groupe	Plafond IFSE Etat annuel	Plafond CIA Etat annuel	IFSE mensuelle Région	CIA annuel Région	RIFSEEP maxi mensuel
Ingénieur	A1.3	36 210,00 €	6 390,00 €	1 292,00 €	155,04 €	1 304,92 €
	A1.4	36 210,00 €	6 390,00 €	1 167,00 €	140,04 €	1 178,67 €
	A2.1	32 130,00 €	5 670,00 €	1 083,00 €	129,96 €	1 093,83 €
	A2.2	32 130,00 €	5 670,00 €	1 021,00 €	122,52 €	1 031,21 €
	A3	25 500,00 €	4 500,00 €	958,00 €	114,96 €	967,58 €
A4	25 500,00 €	4 500,00 €	899,85 €	107,98 €	908,85 €	
Ingénieur principal	A1.3	36 210,00 €	6 390,00 €	1 667,00 €	200,04 €	1 683,67 €
	A1.4	36 210,00 €	6 390,00 €	1 542,00 €	185,04 €	1 557,42 €
	A2.1	32 130,00 €	5 670,00 €	1 458,00 €	174,96 €	1 472,58 €
	A2.2	32 130,00 €	5 670,00 €	1 375,00 €	165,00 €	1 388,75 €
	A3	25 500,00 €	4 500,00 €	1 208,00 €	144,96 €	1 220,08 €
A4	25 500,00 €	4 500,00 €	983,00 €	117,96 €	992,83 €	
Ingénieur hors classe	A1.3	36 210,00 €	6 390,00 €	1 750,00 €	210,00 €	1 767,50 €
	A1.4	36 210,00 €	6 390,00 €	1 625,00 €	195,00 €	1 641,25 €
	A2.1	32 130,00 €	5 670,00 €	1 542,00 €	185,04 €	1 557,42 €
	A2.2	32 130,00 €	5 670,00 €	1 458,00 €	174,96 €	1 472,58 €
Ingénieur en chef	A1.3	57 120,00 €	10 080,00 €	2 269,31 €	272,32 €	2 292,00 €
	A1.4	57 120,00 €	10 080,00 €	2 062,38 €	247,49 €	2 083,00 €
	A2.1	49 980,00 €	8 820,00 €	1 856,44 €	222,77 €	1 875,00 €
	A2.2	49 980,00 €	8 820,00 €	1 774,26 €	212,91 €	1 792,00 €
A3	46 920,00 €	8 280,00 €	1 650,50 €	198,06 €	1 667,00 €	
Ingénieur en chef hors classe	A1.3	57 120,00 €	10 080,00 €	3 094,06 €	371,29 €	3 125,00 €
	A1.4	57 120,00 €	10 080,00 €	2 888,12 €	346,57 €	2 917,00 €
	A2.1	49 980,00 €	8 820,00 €	2 681,19 €	321,74 €	2 708,00 €
	A2.2	49 980,00 €	8 820,00 €	2 599,01 €	311,88 €	2 625,00 €
Ingénieur général	A1.3	57 120,00 €	10 080,00 €	3 300,00 €	396,00 €	3 333,00 €
	A1.4	57 120,00 €	10 080,00 €	3 094,06 €	371,29 €	3 125,00 €
	A2.1	49 980,00 €	8 820,00 €	2 888,12 €	346,57 €	2 917,00 €
	A2.2	49 980,00 €	8 820,00 €	2 681,19 €	321,74 €	2 708,00 €
Attaché de conservation du patrimoine	A1.3	29 750,00 €	5 250,00 €	1 070,82 €	128,50 €	1 081,53 €
	A1.4	29 750,00 €	5 250,00 €	1 070,83 €	128,50 €	1 081,54 €
	A2.1	27 200,00 €	4 800,00 €	1 013,66 €	121,64 €	1 023,80 €
	A2.2	27 200,00 €	4 800,00 €	956,49 €	114,78 €	966,05 €
	A3	27 200,00 €	4 800,00 €	929,56 €	111,55 €	938,86 €
	A4	27 200,00 €	4 800,00 €	899,85 €	107,98 €	908,85 €
Attaché principal de conservation du patrimoine	A1.3	29 750,00 €	5 250,00 €	1 070,82 €	128,50 €	1 081,53 €
	A1.4	29 750,00 €	5 250,00 €	1 070,83 €	128,50 €	1 081,54 €
	A2.1	27 200,00 €	4 800,00 €	1 013,66 €	121,64 €	1 023,80 €
	A2.2	27 200,00 €	4 800,00 €	956,49 €	114,78 €	966,05 €
	A3	27 200,00 €	4 800,00 €	929,56 €	111,55 €	938,86 €
	A4	27 200,00 €	4 800,00 €	929,56 €	111,55 €	938,86 €
Assistant socio-éducatif 2ème classe	A4	15 300,00 €	2 700,00 €	899,85 €	107,98 €	908,85 €
Assistant socio-éducatif de 1ère classe	A4	15 300,00 €	2 700,00 €	983,00 €	117,96 €	992,83 €
Assistant socio-éducatif cl exceptionnelle	A4	15 300,00 €	2 700,00 €	983,00 €	117,96 €	992,83 €
Conservateur du patrimoine	A1.3	46 920,00 €	8 280,00 €	1 146,62 €	137,59 €	1 158,09 €
	A1.4	46 920,00 €	8 280,00 €	1 146,62 €	137,59 €	1 158,09 €
	A2.1	40 290,00 €	7 110,00 €	1 085,42 €	130,25 €	1 096,27 €
	A2.2	40 290,00 €	7 110,00 €	1 024,19 €	122,90 €	1 034,43 €
Conservateur du patrimoine en chef	A1.3	46 920,00 €	8 280,00 €	1 203,95 €	144,47 €	1 215,99 €
	A1.4	46 920,00 €	8 280,00 €	1 203,95 €	144,47 €	1 215,99 €
	A2.1	40 290,00 €	7 110,00 €	1 139,68 €	136,76 €	1 151,08 €
	A2.2	40 290,00 €	7 110,00 €	1 075,40 €	129,05 €	1 086,15 €
Bibliothécaire	A4	27 200,00 €	4 800,00 €	848,13 €	101,78 €	856,61 €
Bibliothécaire principal	A4	27 200,00 €	4 800,00 €	848,13 €	101,78 €	856,61 €
Psychologue classe normale	A4	20 400,00 €	3 600,00 €	899,85 €	107,98 €	908,85 €
Psychologue hors classe	A4	20 400,00 €	3 600,00 €	983,00 €	117,96 €	992,83 €
Cadre de santé infirmier	A4	25 500,00 €	4 500,00 €	899,85 €	107,98 €	908,85 €
Médecin hors classe	A2.1	38 250,00 €	6 750,00 €	2 309,90 €	277,19 €	2 333,00 €
	A2.2	38 250,00 €	6 750,00 €	2 227,72 €	267,33 €	2 250,00 €
Médecin de 1ère classe	A2.1	38 250,00 €	6 750,00 €	2 309,90 €	277,19 €	2 333,00 €
	A2.2	38 250,00 €	6 750,00 €	2 227,72 €	267,33 €	2 250,00 €
Médecin de 2ème classe	A2.1	38 250,00 €	6 750,00 €	2 309,90 €	277,19 €	2 333,00 €
	A2.2	38 250,00 €	6 750,00 €	2 227,72 €	267,33 €	2 250,00 €

5 - MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Il est proposé de maintenir à titre individuel, pour les agents qui y auraient intérêt en application des dispositions de l'article L.5111-7 du code général des collectivités territoriales, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir perçues mensuellement et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Modalités de maintien du régime indemnitaire perçu par les agents recrutés avant le 1^{er} janvier 2016

Les agents recrutés avant le 1^{er} janvier 2016 et qui n'entreront pas dans le dispositif relatif au nouveau régime indemnitaire bénéficieront du maintien du montant indemnitaire mensuel (calculé sur la base d'un temps plein) perçu au 31 décembre 2017 au titre des régimes indemnitaires en vigueur sur chacune des anciennes régions en application de l'article L.5111-7 du code général des collectivités territoriales et, le cas échéant, de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

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

Les agents recrutés avant le 1^{er} janvier 2016, qui n'entreront pas dans le dispositif relatif au nouveau régime indemnitaire et qui percevaient antérieurement une partie du régime indemnitaire versée sous forme de prime annuelle versée en fin d'année, bénéficieront de son maintien dans les mêmes conditions de perception que celles définies avant la mise en œuvre de la présente délibération. Le montant versé à ce titre donne lieu à un arrêté annuel.

Modalités de maintien du régime indemnitaire perçu par les agents recrutés entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017

Les agents recrutés entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017 qui ont bénéficié du régime indemnitaire applicable à l'emploi auquel ils sont affectés en application de l'article 114-V de la loi NOTRe, continuent à bénéficier, par analogie aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mars 2014, d'une indemnité différentielle visant à compenser l'éventuelle perte financière liée à l'application du nouveau régime indemnitaire évolutive selon les augmentations de rémunération.

Les personnels départementaux des transports scolaires et interurbains transférés au 1^{er} septembre 2017 seront soumis aux mêmes dispositions que les agents présents au 31 décembre 2015, en application de l'article 114-V de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015.

Modalités de maintien sur d'autres situations.

Concernant les agents transférés de l'Etat à compter du 1^{er} janvier 2018, ils percevront de manière transitoire leur montant indemnitaire détenu antérieurement, modulé en cas d'éventuelle augmentation de leur rémunération jusqu'à convergence avec le régime indemnitaire en vigueur au sein de la collectivité. Une indemnité différentielle évolutive leur sera versée mensuellement, après comparaison du montant indemnitaire antérieurement perçu, du montant mensuel et du montant annuel perçu dans le cadre du nouveau régime indemnitaire Hauts-de-France.

Concernant les agents recrutés postérieurement au 1^{er} janvier 2018 par mutation ou détachement sur des postes d'encadrement ou à caractère spécifique, ils percevront de manière transitoire leur montant indemnitaire détenu antérieurement, modulé en cas d'éventuelle augmentation de leur rémunération jusqu'à convergence avec le régime indemnitaire en vigueur au sein de la collectivité.

Concernant les agents recrutés avant le 1er janvier 2018 et placés en disponibilité, détachement extérieur, congé rémunéré ou non rémunéré, ils bénéficieront à leur retour dans les services régionaux, du maintien du montant indemnitaire perçu antérieurement à leur départ, dans le respect des conditions précisées ci-avant.

Concernant les agents contractuels, ils conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat jusqu'à son terme, en application de l'article 114-V de la loi Notre. En cas de changement de statut et notamment de nomination en qualité de fonctionnaire intervenue entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017, ils bénéficieront, par analogie aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mars 2014, d'une indemnité différentielle évolutive visant à compenser l'éventuelle perte financière liée à l'application du nouveau régime indemnitaire.

Annexe 2 : classement des métiers

Catégorie	Groupe fonctionnel	Sous-groupe fonctionnel	Métiers
A	A1	A1.1	Manager de direction générale (DGS)
		A1.2	Manager de direction générale (DGA)
		A1.3	Manager de direction (Directeur)
		A1.4	Manager de direction (Directeur-Adjoint, Responsable de département)
	A2	A2.1	Inspecteur Manager intermédiaire (Responsable de service)
		A2.2	Architecte Conseiller technique Manager de proximité Manager intermédiaire (Responsable de service adjoint) Responsable de projet Responsable de projet informatique Interlocuteur lycées Médecin territorial
	A3		Acheteur Public Administrateur des systèmes d'information Attaché de presse Auditeur Cadre administratif et/ou financier Chargé de programmation patrimoniale Chargé de communication Chargé de développement RH Chargé de mission Chercheur de l'inventaire culturel Community manager Contrôleur de gestion Consultant interne Evaluateur des politiques publiques Géomaticien Ingénieur Système et réseau Juriste Conseil Préventeur Qualiticien Réfèrent RH
	A4		Applicatif manager Archiviste Assistant Social Chargé de commande publique Chargé d'études Concepteur développeur Documentaliste Graphiste Infirmier Journaliste Médiateur du patrimoine Psychologue Régisseur général

Catégorie	Groupe fonctionnel	Sous-groupe fonctionnel	Métiers
B	B1		animateur culturel Chargé d'opérations Formateur interne Gestionnaire d'accompagnement professionnel Gestionnaire d'études et de systèmes d'information Gestionnaire du patrimoine portuaire Gestionnaire fonds européens Manager d'équipe Responsable en restauration collective Technicien de maintenance Technicien de maintenance portuaire Technicien des méthodes Technicien d'exploitation portuaire Technicien d'exploitation transports
	B2		Assistant de Direction Concepteur maquettiste Conseiller téléphonique Dessinateur projeteur Gestionnaire administratif et/ou financier Gestionnaire des relations publiques Gestionnaire RH Photographe / Vidéaste Technicien informatique Technicien SIG
	B3		Assistant administratif et/ou financier Assistant documentaire Assistant technique Comptable Technicien en reprographie
C	C1		Agent de prévention Agent d'exploitation portuaire Agent d'intervention du bâtiment (équipe mobile et régie) Agent d'intervention en entretien (équipe mobile et régie) Agent du parc scénique Agent technique des systèmes d'information Charpentier de quai Chaudronnier soudeur Conducteur VL PL Engins Cuisinier second de cuisine Maçon Magasinier Mainteneur des équipements et ouvrages portuaires Mécanicien VL PL Engins Téléopérateur des écluses Visiteur technique
	C2		Agent courrier Agent d'accueil et d'information Agent d'administration Agent de restauration Agent de sécurité bâtiment incendie Agent de services et d'intendance Agent d'entretien Agent des interventions techniques Agent technique du bâtiment Agent technique en espaces extérieurs Chauffeur Linger Veilleur de nuit
Métiers non cotés car relevant de dispositions particulières			Hydrographe Maître d'entretien Mécanicien marin Responsable de vedette

