

1 GESTION DE L'EMPLOI

1.A – Chantier prioritaire RH 2021/2022 → Carrières & Rémunérations : nouvelle architecture du régime indemnitaire (Avis)

RAPPORT AU COMITÉ TECHNIQUE

1/ Le contexte :

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a fait l'objet de plusieurs actualisations au fur et à mesure de la publication des décrets instaurant le RIFSEEP pour les corps équivalents de l'État et des modifications apportées à certains cadres d'emploi qui ont notamment pu connaître un changement de catégorie.

A titre complémentaire, il est à souligner que le contrôle de légalité de la Préfecture a, à deux reprises, le 21 décembre 2019 puis 19 février 2021, émis des remarques quant à la nécessité de remise en conformité de certains éléments de la délibération relative au RIFSEEP.

Au-delà de ces évolutions statutaires et de la refonte réglementaire nécessaire, la collectivité a souhaité inscrire cette démarche dans une réflexion plus globale portée dans le cadre du chantier prioritaire RH qui répond à une politique volontariste de revalorisation des salaires, d'amélioration tant du pouvoir d'achat des agents que de l'attractivité de nos collectivités, notamment pour les métiers en tension.

La volonté politique affirmée a permis d'initier dès le début du mandat ce chantier d'envergure, qui vient apporter des augmentations significatives et qui est mené, de façon tout à fait inédite, au profit de l'ensemble des agents de manière simultanée, et ce, en complément des mesures gouvernementales qui viennent impacter également le budget dévolu à la masse salariale.

Ainsi, cet engagement concerne l'intégralité des agents de la Ville de Nantes, de son CCAS et de Nantes Métropole, quelque soit leur catégorie (C, B, A) et leur statut (titulaires, stagiaires, contractuels sur emploi permanent ou non permanent).

Il est à noter que la filière police municipale, bien que non assujettie au RIFSEEP a également fait l'objet de groupes de travail spécifiques visant à reconnaître et valoriser les sujétions spécifiques lui incombant.

2/ Les objectifs :

Ainsi, la refonte du régime indemnitaire vise à répondre aux objectifs suivants :

- Instaurer un système de rémunération plus attractif et significatif visant à améliorer le pouvoir d'achat des agents ;
- Lutter contre la précarité en octroyant aux agents contractuels recrutés sur besoins temporaires un régime indemnitaire sur la même base que celui servi aux agents titulaires et contractuels sur besoins permanents, facilitant ainsi en termes d'emploi les passerelles entre les trois collectivités ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, en particulier pour les métiers en tension et ainsi, mettre en place l'un des leviers visant tant à améliorer le recrutement externe, qu'à inciter à la mobilité interne;
- Tendre vers une meilleure équité de rémunération entre les femmes et les hommes. Un état des lieux des rémunérations ainsi qu'un rapport des situations comparées ont permis de mettre en

évidence que ces inégalités de traitement relevaient pour une part importante de l'existence de filière genrées. La réduction des écarts de régime indemnitaire entre filières apparaît donc comme un levier de réduction de ces inégalités.

- Améliorer la lisibilité des bulletins de paye pour les agents. Cela se traduit d'une part par la poursuite de l'harmonisation du régime indemnitaire entre la Ville de Nantes, son CCAS et Nantes métropole, et d'autre part par la mise en place à compter du 1^{er} janvier 2023 pour les agents de la filière police municipale, d'une architecture de bulletin de paye en conformité avec les primes spécifiques servies.

Ces objectifs auront également pour corollaire l'harmonisation des pratiques via la simplification en termes de gestion de la paye dans un contexte d'évolution vers un nouveau Système d'Information Ressources Humaines (SIRH).

3/ Modalités de conduite du chantier de rémunération :

Ce chantier, initié en septembre 2021 a été piloté par la direction Administration des Ressources Humaines avec l'appui des autres services RH, en particulier les services juridique RH, Finances, Contrôle et Performance RH Dialogue social, les directions Emploi et Développement des Compétences, Qualité de Vie et Santé au Travail et Ressources Numériques.

Un groupe projet composé d'experts RH sur les thématiques juridiques, finances, rémunération, emploi, égalité au travail, s'est réuni de manière soutenue depuis septembre 2021 avec plus d'une vingtaine de réunions de travail, afin de réaliser un état des lieux des rémunérations et proposer des scénarii d'évolution du RIFSEEP au sein de nos collectivités,

Un groupe miroir, composé d'un panel de directeurs, a été sollicité afin de réagir à l'état des lieux et de proposer des pistes d'actions,

L'état des lieux a été partagé avec les représentants des Organisations Syndicales, puis a été communiqué aux directeurs,

La phase de concertation et de négociation a ensuite été menée avec les représentants des organisations syndicales d'octobre 2021 à début février 2022, puis de début avril à juin 2022 à raison de 16 réunions afin d'aboutir au projet de nouveau régime indemnitaire proposé.

4/ Acquis de la concertation sociale sur le régime indemnitaire :

La concertation sur la refonte du régime indemnitaire a conduit à l'affirmation des grands principes suivants :

- Valorisation du régime indemnitaire de grade sur la base d'un montant identique pour toutes les catégories : (+ 35 € brut) ;
- Augmentation de la part de régime indemnitaire lié à l'emploi (C), aux fonctions (B) et responsabilités (A) avec en complément, le versement d'un 12^e mois de cette part de régime indemnitaire, contre un versement de 11 mois sur 12 jusqu'alors ;
- Pour les filières techniques, administratives et assimilées : reconnaissance identique des responsabilités exercées avec, à niveau de fonctionnalité égal, un montant de RI fonction revalorisé équivalent. Création d'un RIF 1 et revalorisation du RIF 2 au profit des techniciens ;
- Reconnaissance identique entre filières pour les catégories B de la filière administrative et cadres d'emplois du Nouvel Espace Statutaire (NES) assimilés, avec un montant de RI grade revalorisé et équivalent, pour les 2 premiers grades, à celui du cadre d'emploi des techniciens ;
- Fin de la valorisation des prises d'échelon dans la définition du régime indemnitaire : le régime indemnitaire grade échelonné existant notamment pour les cadres d'emploi d'agent de maîtrise et

de technicien est supprimé au profit d'un montant unique par grade aligné sur la base des montants les plus élevés servis ;

- Création d'un régime indemnitaire emploi en 2 parts valorisant l'encadrement pour les agents de maîtrise ;
- Gain en cohérence et en lisibilité avec, pour le référentiel emplois, la suppression des niveaux de régime indemnitaire emploi hétérogènes et l'harmonisation des montants dans les 4 niveaux définis avec une revalorisation sur la base des montants les plus élevés ;
- Alignement du régime indemnitaire IFSE grade et fonctions des agents contractuels non permanents sur celui des agents titulaires et contractuels sur poste permanent ;
- Pour la filière médico-sociale et plus particulièrement le cadre d'emploi des aides-soignants de catégorie B, création de grades cibles pour les agents sociaux diplômés aide-soignant (AS) ou aide médico-psychologique (AMP) sans concours et les auxiliaires de soins diplômés AMP;

Pour la filière police municipale (hors RIFSEEP):

- En raison de la spécificité inhérente à la construction indemnitaire de la filière police municipale, outre la reconnaissance des sujétions particulières au travers de la revalorisation du régime indemnitaire des agents de chacune des catégories, interviendra, en complément, la transposition à compter du 1^{er} janvier 2023, des éléments de RI dans la nouvelle architecture de paye servie via deux indemnités réglementaires : indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) et indemnité d'administration et de technicité (IAT) dans la limite du cadre légal et des butoirs indemnitaires.
- Il est à souligner qu'à titre transitoire, la revalorisation sera appliquée à effet du 1^{er} juillet 2022 via le régime indemnitaire complémentaire sur la base de l'architecture de la délibération RIFSEEP de 2017 qui sera maintenue de façon temporaire et dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2022, dans l'attente de la transposition des éléments vers le nouveau schéma mis en place à compter du 1^{er} janvier 2023 avec le changement de SIRH.
 - L'avis du comité technique est sollicité en vue de l'instauration, à compter du 1^{er} juillet 2022, au profit des agents de la filière police municipale en service au sein du pôle police municipale et métropolitaine des transports en commun, d'une prime d'intéressement à la participation collective des services (PIPES), prime expressément cumulable avec le régime indemnitaire.
 - La prime, d'un montant identique pour chaque agent composant le service, pourra être versée aux fonctionnaires territoriaux titulaires ou stagiaires
 - Il appartient à l'assemblée délibérante, après avis du Comité technique, de fixer les objectifs à atteindre et les types/catégories d'indicateurs d'évaluation à retenir pour une période de 6 mois consécutifs, ainsi que le montant maximal susceptible d'être alloué aux agents dans la limite du plafond fixé à 300 € pour la période donnée. Le versement de la PIPES sera échelonné en mensualités de 50€.
 - Les résultats attendus ainsi que les indicateurs utilisés pour apprécier pour constater leur atteinte seront définis par arrêté de l'autorité territoriale
 - Au terme de la première période de référence, il appartiendra à l'autorité territoriale de constater si les résultats ont été atteints et dans ce cas, de procéder au versement de la prime à compter du 1^{er} janvier 2023.

➤ Objectifs à remplir collectivement pour déclencher le versement de la prime :

Objectif n°1 : animer et conduire opérationnellement les actions de la direction et du service

Objectif n°2 : respecter la doctrine d'emploi de la police municipale

Objectif n°3 : privilégier les actions de sécurité de proximité et de relation à l'habitant

➤ Catégories d'indicateurs d'évaluation de la réalisation de ces objectifs :

Catégorie 1 : indicateurs relatifs à l'efficacité de l'activité opérationnelle de terrain et de la qualité du service rendu;

Catégorie 2 : indicateurs relatifs à la bonne mise en œuvre des priorités d'action du service ;

Catégorie 3 : indicateurs relatifs au développement des partenariats opérationnels concourant à la mise en œuvre de la Politique publique de sécurité ;

Catégorie 4 : indicateurs relatifs à la mise en œuvre des formations continues et obligatoires des agents dans un objectif d'amélioration constant des conditions de travail des agents et de la qualité du service rendu.

Sous réserve que les missions fixées ne connaissent une évolution majeure, les catégories d'indicateurs définis par l'assemblée délibérante feront l'objet d'une tacite reconduction.

La concertation sociale sur le régime indemnitaire a abouti à une prise en compte, dès le 1^{er} juillet 2022 mais avec une traduction effective sur la paie de septembre 2022 des montants de régime indemnitaire tels que définis en annexe 1 pour les agents, et dans la délibération spécifique pour la filière police municipale, sous réserve du cadre statutaire et des butoirs applicables à chaque grade ; butoirs eux-mêmes dépendant des textes réglementaires applicables à chaque cadre d'emplois.

Si l'augmentation prévue par l'annexe 1 du présent rapport CT ne peut être mise en œuvre intégralement au regard des butoirs, la part « grade » de l'IFSE sera augmentée à partir de la base actuelle et par palier de 5€ et la part fonction écartée d'autant jusqu'à atteindre un montant permettant la rémunération de l'ensemble des agents du grade concernés.

5/ Configuration technique :

Le RIFSEEP est composé de deux parts : tout d'abord, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), qui vient reconnaître les fonctions exercées et ensuite, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Cette deuxième part, à caractère facultatif et non systématique dans son versement, revêt toutefois un caractère obligatoire dans son instauration, ainsi que nous l'a rappelé le contrôle de légalité de la Préfecture.

Aussi, le choix est fait pour nos collectivités, d'instaurer cette part de régime indemnitaire non pas au titre d'une prime de résultats individuelle, mais dans le but de mettre en conformité nos primes dites « locales » suite aux observations formulées par le contrôle de légalité réalisé par la préfecture.

Ces indemnités sont exclusives de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sauf exceptions prévues par la réglementation (cf point 6). Ce nouveau dispositif a donc vocation à se substituer à la plupart des primes et indemnités existantes.

S'agissant des cadres d'emplois non encore concernés par le RIFSEEP (professeurs et assistants d'enseignement artistique) leur intégration se fera au gré de la parution des décrets concernant leur corps équivalents et donnera lieu à une modification de la délibération cadre et ses annexes au besoin.

Enfin, concernant les cadres d'emplois de la police municipale, ceux-ci n'ayant pas de corps de correspondance à l'État, leur régime indemnitaire est fixé par une délibération distincte sur la base des primes réglementaires qui leur sont applicables.

Les délibérations de juin 2009, ajustées par les délibérations de juin 2013 et décembre 2017 ont posé les bases de l'architecture de notre régime indemnitaire actuel. La collectivité souhaite maintenir pour partie cette architecture moyennant la mise en conformité de certains éléments de rémunération, conformément aux demandes du contrôle de légalité.

Il est donc proposé de transposer deux des trois constituantes de notre régime indemnitaire (régime indemnitaire de grade et régime indemnitaire de fonctions) au sein de la nouvelle IFSE et de définir les critères et sous-critères en lien avec l'engagement professionnel ainsi que les compétences professionnelles et techniques, permettant de servir au titre du futur CIA les primes et indemnités de notre 3^e part de régime indemnitaire actuel (régime indemnitaire complémentaire).

En outre, il est proposé de procéder à l'élaboration d'une nouvelle délibération cadre régissant l'ensemble des agents et transposant, pour les agents contractuels non permanents, les mêmes conditions que celles prévues au présent dossier CT.

Concernant les agents de catégorie A, le calibrage des postes établi au regard du référentiel des niveaux de responsabilité établi en 2011 sert de base pour la constitution des groupes d'emplois pour lesquels des niveaux spécifiques de primes de fonctions sont définis. Le nombre de groupe de fonctions est déterminé par référence aux aires de mobilité définies pour chaque grade et figurant dans les dossiers CT de septembre 2017 relatifs aux dispositifs de déroulement de carrière et avancement de grade pour la catégorie A. Les actualisations de ces dispositions figurent au dossier relatif aux lignes directrices de gestion présenté au Comité technique du 10 novembre 2020, ainsi que dans les clauses de revoyure postérieures susceptibles d'intervenir.

Pour les agents de catégorie B et C, la constitution des niveaux de postes telle que définie en 2013 à l'occasion de la mise en place des protocoles de rémunération des agents de catégorie B reste inchangée ; celle relative aux agents de catégorie C passe à 4 niveaux en raison de la suppression des niveaux hétérogènes. Ces éléments servent de base à l'établissement des futurs groupes d'emplois pour l'attribution des primes de fonctions qui y sont attachées. Les agents relevant du cadre d'emploi des agents de maîtrise et du cadre d'emploi des adjoints techniques dessinateurs sont intégrés au référentiel emploi (annexe 4).

Afin de définir les montants socles et plafonds de l'IFSE et du CIA par cadre d'emplois, il est donc précisé que l'IFSE se décomposera, pour tous les cadres d'emplois éligibles, selon les modalités suivantes :

- **Une partie appelée «IFSE grade »**, constituant le socle minimum de l'IFSE et déterminée par la situation de carrière (cadre d'emplois de référence et grade détenu). Cette partie est versée mensuellement selon les modalités habituelles du RI grade à savoir sans considération de la durée de présence de l'agent, sauf en cas de placement en congé de longue-maladie (CLM) ou en congé de longue-durée (CLD). Pour ces deux derniers cas, le versement de la part grade de l'IFSE ne sera pas maintenue en vertu du principe de parité avec les agents de la fonction publique d'État. Elle est proratisée au temps de travail (temps complet, temps partiel ou temps incomplet).
- **Une partie appelée «IFSE fonction »**, indépendante du grade détenu ; cette partie est déterminée par le niveau du poste occupé, classifié au sein d'un groupe de fonctions. Elle est versée en considération de la présence effective au poste de travail, désormais 12 mois sur 12 à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle délibération cadre (*).

Viennent en déduction de la part fonction, par trentièmes, les absences suivantes :

- les absences à partir d'une demi-journée pour maladie,
- les absences à partir d'une demi-journée pour congés exceptionnels (mariage, décès, naissance, ...),
- les absences à partir d'une demi-journée de grève,
- les demi-journées ou journées de temps partiel,
- les absences pour congés bonifiés au-delà de la part des congés annuels normaux,
- les absences en raison d'une suspension de fonctions
- les absences en cas de placement en congé de longue maladie ou congé de longue durée,

En revanche, ne sont pas déduits :

- les jours de congés annuels,
- les jours de repos cadre ou de récupération (RTT),
- les jours de décharge syndicale,
- les jours de formation,
- les absences pour congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de naissance, congé pour adoption, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption,
- les absences pour accident du travail, maladie professionnelle,
- les absences pour temps partiel thérapeutique.

* La mise en place du versement du RI fonctions 12 mois au lieu de 11 interviendra selon les modalités suivantes: 1/12e de RI fonctions sera versé sur la paye de novembre 2022, de laquelle seront déduites le cas échéant les absences connues venant en déduction dès lors qu'elles sont survenues durant le mois M-1, soit octobre 2022.

Sur la paye de janvier 2023, l'IFSE « part fonctions » sera versée deux fois : une première fois au titre du service fait pour le mois de décembre 2022, déduction faite des absences ; une seconde fois au titre du mois en cours, mois de janvier 2023 avec prise en compte des absences sur le mois même de janvier dès lors qu'elles auront été portées à connaissance de l'administration avant le 12 du mois (fonctionnement nouveau SIRH).

- **Le cas échéant, lorsque le cadre d'emploi contient un grade cible, une partie appelée «IFSE prise de fonction de niveau supérieur»**, constituant le montant de l'IFSE, parts grade et fonction, versée dans le cadre de l'indemnité différentielle de cadre d'emploi qui ne pouvait continuer à exister en dehors du RIFSEEP. L'annexe n°1 indique les montants de cette part grade spécifique qui a vocation à être versée aux agents titulaires de catégorie B et C, lorsqu'un poste ayant vocation à être pourvu par un cadre d'emplois, est occupé par un agent appartenant à un cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur. Elle correspond aux montants servis au premier grade et premier niveau de fonction du cadre d'emplois défini pour le poste. Cette partie est versée mensuellement selon les modalités habituelles du RI grade et fonction. Elle est proratisée au temps de travail (temps complet, temps partiel ou temps non complet).

La valeur des parts d'IFSE, grade, fonction, prise de fonction de niveau supérieur est indexée sur la valeur du point d'indice et revalorisée en conséquence au 1^{er} janvier de l'année suivant la hausse.

- **Une partie individualisée, versée de manière facultative, appelée «CIA»**. Cette partie rassemble l'ensemble des primes versées mensuellement, à vocation transitoire et ne relevant pas d'une base réglementaire cumulable avec l'IFSE (cf point 6). Elles sont listées dans l'annexe 2 et servies au regard des critères et sous-critères définis et mentionnés dans l'annexe. Leurs conditions de versement ne sont pas modifiées par le présent dossier. A noter que l'alignement du régime indemnitaire des agents contractuels non permanents vient intégrer ces nouveaux bénéficiaires à l'annexe dédiée dans le respect des primes et indemnités servies pour chacune des collectivités.

Sont également mentionnées à l'annexe les primes et indemnités relevant du CIA dont la valeur est réglementairement indexée sur la valeur du point d'indice et revalorisée en conséquence au 1^{er} janvier de l'année suivant la hausse.

Cette architecture n'est, par exception, pas appliquée aux emplois fonctionnels pour lesquels l'IFSE est intégralement définie par la fonction occupée. Pour ces emplois, elle fait l'objet d'arrêtés individuels d'attribution.

De même, au regard de la spécificité de leurs emplois, le régime indemnitaire des collaborateurs de groupe d'élus est composé uniquement de l'IFSE « part grade » définie par le grade de référence mentionné au contrat et mentionné en annexe 1 et fait l'objet d'un arrêté individuel d'attribution.

L'architecture globale du régime indemnitaire est présentée en annexe pour l'ensemble des grades.

L'articulation entre les parts IFSE et le cas échéant le CIA s'opère en fonction des critères fixés par délibération sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents appartenant aux cadres d'emplois de référence de l'État. Il est préconisé que la part octroyée au titre du CIA soit moins importante que celle attribuée au titre de l'IFSE.

Le régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois dont le corps équivalent de l'État est exclu du RIFSEEP (certains cadres d'emplois de l'enseignement artistique) est défini conformément aux dispositions réglementaires qui leur sont applicables. Ainsi, les professeurs et assistants d'enseignement artistique perçoivent les primes qui sont réglementairement prévues.

6/ Autres primes composant le régime indemnitaire :

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. La majorité des primes existantes pour les agents de la fonction publique d'État ont donc vocation à être remplacées par le RIFSEEP. Par exception, certaines primes et indemnités continuent d'exister à part du RIFSEEP et sont donc cumulables avec lui. Ces primes sont de 2 types :

- **Les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP par nature** (cf. Circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 NOR :RDF1427139C et circulaire DGRH C1-2 n°2015-0163 du 5 novembre 2015), à savoir l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions (frais de déplacement), les dispositifs d'intéressement collectifs, l'indemnité de responsabilité des emplois de direction, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité CSG, GIPA...), les heures supplémentaires (et, par extension les heures complémentaires), les astreintes, l'indemnisation des activités de formation et de recrutement (jury de concours) exercées à titre accessoire, les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (ex : prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire), l'indemnité de cherté de vie.
- **celles qui sont expressément cumulables avec le RIFSEEP et dont la liste exhaustive a été établie par l'arrêté du 27 août 2015** complétée à chaque bascule d'un corps dans le RIFSEEP. A noter que cet arrêté a été pris pour la fonction publique d'État. Il s'agit donc de prendre en compte les primes applicables aux agents de l'Etat et de raisonner par analogie pour les primes territoriales. Sont ainsi citées en exception à titre d'exemple : les indemnités de travail du dimanche ou de jour férié, les indemnités de nuit.

Plus récemment, sont venues s'ajouter : la prime "Grand âge" prévue par le décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 pour certains personnels de la fonction publique territoriale ; la prime de revalorisation prévue par les décrets n°2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale et n°2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public.

7/ Calendrier et modalités de mise en œuvre du projet :

La délibération cadre permettant la mise en œuvre de ce dossier sera soumise aux assemblées délibérantes de juin 2022. Le versement du nouveau régime indemnitaire, pris en compte dès le 1^{er} juillet 2022, sera mis en œuvre sur la paye de septembre 2022.

Pour ce qui concerne la filière police municipale et en raison de contraintes techniques liées au changement de SIRH, à titre d'exception et de manière transitoire pour la période du 1^{er} juillet 2022 jusqu'au 31 décembre 2022, le régime indemnitaire prévu dans les délibérations des 08 et 15 décembre 2017 concernant les agents relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale est maintenu, et les montants revalorisés de 250€ bruts pour les catégorie A, 150€ bruts pour les agents de catégorie B et de 100€ nets pour les agents de catégorie C dans la limite des butoirs.

La nouvelle structuration du régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale, telle que mentionnée supra, sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.

Un dispositif renforcé de communication accompagnera la mise en œuvre du dispositif selon les modalités suivantes :

- Information auprès de l'ensemble des cadres et managers via un webinaire
- directeurs via les réunions ressources
- Information collective sur les nouvelles modalités d'application du régime indemnitaire auprès des cellules de gestion en réseau RH
- Information collective auprès des agents des différentes collectivités via l'Intranet et Info projet # 4 en septembre 2022
- Information individuelle auprès des agents par courrier émis en amont de l'envoi du bulletin de salaire de septembre 2022 et envoi de l'arrêté individuel

■ **Modalités d'association des organisations syndicales :**

Plusieurs rencontres plénières et groupes de travail se sont tenus en présence des organisations syndicales :

- 19 octobre 2021 : lancement chantier RI
- 24 novembre 2021 : 1^{ère} séance état des lieux
- 07 décembre 2021 : 2^{ème} séance état des lieux
- 12 janvier 2022 : propositions et calendrier des négociations
- 1^{er} février 2022 : groupe de travail RI catégorie C
- 3 mars 2022 : groupe de travail RI catégorie C
- 15 mars 2022 : groupe de travail RI PM
- 28 mars 2022 : groupe de travail RI PM
- 04 avril : plénière conclusive PM
- 05 avril : Plénière bilan des négociations
- 26 avril : Groupe de travail suite bilan des négociations
- 29 avril : Plénière retours des arbitrages
- 02 mai : Plénière conclusive chantier RI
- 16 mai : Plénière Primes locales et derniers arbitrages

Annexes :

- Assise réglementaire
- Critères et montants CIA
- Primes et indemnités hors RIFSEEP

Dossier soumis pour avis aux membres du Comité Technique