

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**SYNDICAT MIXTE OUVERT NIEVRE NUMERIQUE**  
**SEANCE DU 06 JUILLET 2020**  
**DELIBERATION N°2020 - 14 DU COMITE SYNDICAL**

**MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS,  
DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) – FILIERE TECHNIQUE**  
***(INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS et D'EXPERTISE ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE  
ANNUEL)***



Le comité syndical légalement convoqué le 26/06/2020 s'est réuni en séance publique à Nevers, le 06/07/2020 à 14H30.

Étaient présents avec voix délibérative :

Fabien BAZIN

Nathalie FOREST

Isabelle BONNICEL

Pascal MOREL

Jean-François DUBOIS

Alain REININGER

Thierry FLANDIN

Yves RIBET

Pascal CHARTIER

Jérôme MALUS

Guy HOURCABIE

Gilles NOËL

Alain BOURCIER

Rémy PASQUET

Jean-Charles ROCHARD

Pouvoirs :

Mme Régine ROY a donné pouvoir à Mme Nathalie FOREST

M. Patrice JOLY a donné son pouvoir à M. Fabien BAZIN.

Étaient Excusés : François DUMARAIS, Vanessa LOUIS-SIDNEY

Le comité syndical a choisi pour secrétaire de séance : Mme Nathalie FOREST

### Cadre de référence

- ✚ Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- ✚ 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° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- ✚ Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- ✚ Vu le décret 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 portant création d'une nouvelle indemnité dite IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) pour la Fonction Publique d'Etat,
- ✚ Vu le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- ✚ **Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale**
- ✚ Vu la circulaire NOR RDFS1427139 C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle,
- ✚ Vu la circulaire ministérielle du 3 avril 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP,
- ✚ Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 11/06/2020 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, sujétions, expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la partie IFSE **et de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour la partie CIA** en vue de l'application du RIFSEEP, aux agents de la collectivité de Nièvre Numérique,
- ✚ **Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'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**
- ✚ **Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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**
- ✚ **Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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**

✚ **Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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**

✚ **Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret no 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**

- Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),
- CONSIDERANT QUE ce nouveau régime indemnitaire est transposable et applicable aux cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux au regard du décret n° 2020-182 DU 27/02/2020 ;
- CONSIDERANT QUE l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception des indemnités en lien avec le temps de travail telles que notamment l'indemnité pour travail du dimanche ou des jours fériés ;
- Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :
  - ♣ L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
  - ♣ Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

#### **APRES EN AVOIR DELIBERE, LE COMITE SYNDICAL DECIDE :**

- ✚ D'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) selon les modalités suivantes :

### **I - Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) – Part fonctions**

#### ***1/ Le principe :***

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupe de fonctions au vu des critères professionnels 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.

### ***2/ Les bénéficiaires :***

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical décide d'instituer pour la filière technique concernée par les textes réglementaires, selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ayant une ancienneté de services minimale de 6 mois dans la collectivité.

### ***3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :***

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les agents logés par nécessités absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

## Adjoint technique

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Fonction/emploi dans la collectivité</b>	<b>Critère 1 : encadrement / coordination / pilotage et conception</b>	<b>Critère 2 : technicité et expertise</b>	<b>Critère 3 : sujétions particulières / expositions</b>	<b>Critères liés à l'appréciation de l'expérience professionnelle</b>
<b>C2</b>	<b>Agent d'entretien</b>	<b>Pas d'encadrement</b>	<b>Connaissances réglementaires de base liées au métier exercé</b> <b>Habilitations réglementaires</b>	<b>Travail en horaire imposé</b> <b>Efforts physiques</b>	<b>POLYVALENCE/ NOMBRE D'ANNEE PASSEES DANS LE POSTE</b>  <b>Nombre de jours de formations réalisées</b>

## Technicien Territorial

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Fonction/emploi dans la collectivité</b>	<b>Critère 1 : encadrement / coordination / pilotage et conception</b>	<b>Critère 2 : technicité et expertise</b>	<b>Critère 3 : sujétions particulières / expositions</b>	<b>Critères liés à l'appréciation de l'expérience professionnelle</b>
Groupe 2	Technicien de réseaux communications électroniques	Pas d'encadrement	<p>Maîtrise des réseaux de communications électroniques, des TIC, des technologies innovantes et des SIG.</p> <p>Maîtrise des principaux textes législatifs et réglementaires liés aux systèmes d'information et notion des marchés</p>	<p>Conseil en matière de SIG et sur le plan technique des réseaux de communications électroniques</p> <p>Animation de réunions</p> <p>Grande disponibilité</p>	<p>Nombre de postes occupés sur des fonctions équivalentes</p> <p>Niveau de qualification (bac + 2 à bac + 3)</p> <p>Connaissance du poste et du terrain</p> <p>Capacité à gérer plusieurs dossiers</p> <p>Nombre de jours de formation réalisé.</p>

## Ingénieur

Groupe de fonctions	Fonction/emploi dans la collectivité	Critère 1 : encadrement / coordination / pilotage et conception	Critère 2 : technicité et expertise	Critère 3 : sujétions particulières / expositions	Critères liés à l'appréciation de l'expérience professionnelle
Groupe 2	Ingénieur	Pas d'encadrement	<p>Très bonne connaissance du domaine de communications électronique</p> <p>Parfaite maîtrise du logiciel excel</p> <p>Autonomie</p> <p>Prises d'initiatives</p> <p>Animations de réunions</p> <p>Maitrises des textes concernant le domaine des communications électroniques</p>	<p>Conseil en matière de construction de réseaux de communications électroniques</p> <p>Conseil en matière réglementaire dans le domaine des communications électroniques</p> <p>Animation de réunions</p>	<p>Diplôme (bac +3 à bac +5)</p> <p>Nombre de poste occupés sur des fonctions équivalentes</p> <p>Diplôme</p> <p>Nombre de jours de formations réalisés</p> <p>Capacité à gérer plusieurs dossiers</p>

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Fonction/emploi dans la collectivité</b>	<b>Critère 1 : encadrement / coordination / pilotage et conception</b>	<b>Critère 2 : technicité et expertise</b>	<b>Critère 3 : sujétions particulières / expositions</b>	<b>Critères liés à l'appréciation de l'expérience professionnelle</b>
<b>Groupe 1</b>	<b>Directeur de la structure</b>	<p><b>Direction de la structure</b></p> <p><b>Encadrement du personnel</b></p> <p><b>Coordination entre les différents services</b></p> <p><b>Pilotage et conception des dossiers techniques et financiers</b></p>	<p><b>Expert dans le domaine des télécommunications et du numérique</b></p> <p><b>Maitrise des finances et des ressources humaines</b></p> <p><b>Traitement de dossiers complexes</b></p> <p><b>Traitement des contentieux</b></p>	<p><b>Conseils auprès des élus</b></p> <p><b>Animation de réunion</b></p> <p><b>Grande disponibilité</b></p> <p><b>Gestion des conflits</b></p>	<p><b>Nombre de poste occupés sur des fonctions équivalentes, niveau de qualification (bac + 4 à bac +5)</b></p> <p><b>Connaissance du poste et du terrain</b></p> <p><b>Capacité à gérer des dossiers complexes</b></p>



Le montant de la part « fonctions » pourra donc être modulé au regard des critères retenus.

Chaque part de l'I.F.S.E. correspondant à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupe de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

REPARTION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
<b>Groupe 2</b>	<b>Agent d'entretien</b>	<b>10 800.00</b>	<b>6750.00</b>

REPARTION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
<b>Groupe 2</b>	<b>Technicien réseaux de communications électroniques</b>	<b>16015.00</b>	<b>7220.00</b>

REPARTION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
<b>Groupe 2</b>	<b>Ingénieur</b>	<b>32130.00</b>	<b>17205.00</b>

REPARTION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
<b>Groupe 1</b>	<b>Directeur</b>	<b>57120.00</b>	<b>42840.00</b>

#### **4) Le réexamen de l'IFSE**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un examen :

- En cas de changement de fonction
- Au moins tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...).
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

#### **5) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE**

Nièvre numérique appliquera les dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 (article 29 ) modifiant l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n°2010-997 du 26/08/2010 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. »

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

#### **6) Périodicité de versement**

Elle sera versée mensuellement. Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

#### **7) Clause de revalorisation**

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

#### **8) Exclusivité et règles de cumuls**

L'I.F.S.E. est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature et ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S),
- L'indemnité d'exercice des missions des préfectures (I.E.M.P),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes,..),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

### **9) Attributions individuelles**

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

### **10) La date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du.

Les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

**Dans le cadre de cette réforme le montant global des primes ne modifie pas l'enveloppe prévue et votée par le Comité Syndical lors du vote du budget 2020.**

**Les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget.**

## **II - MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) – PARTS RESULTATS.**

### **1/ Le principe :**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

### **2/ Les bénéficiaires :**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera attribué aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ayant une ancienneté de services minimale de 6 mois dans la collectivité.

### **3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :**

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

### **Les critères retenus**

Les critères retenus sont les suivants :

La valeur d'un individu est une notion subjective qu'il est important de définir à partir de critères objectifs puisque l'estimation de cette valeur détermine l'avancement et peut jouer sur la carrière de l'agent et sa rémunération.

#### **1- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs**

- Organisation : elle passe par le respect des délais et des échéances et le respect de l'organisation collective du travail.
- Implication : elle comporte la qualité et la fiabilité du travail réalisé ainsi que l'esprit d'initiative et d'anticipation pour le bon fonctionnement du syndicat.

- **Assiduité et disponibilité** : être présent à son poste sauf raison valable, **savoir s'adapter en cas d'urgence et respecter ses horaires de travail.**
- **Autonomie** : un agent doit être capable de travailler sans que ses sollicitations soient une gêne pour ses collègues.

## **2- Compétences professionnelles et techniques**

- **Compétences techniques de la fiche de poste** : cette dernière recense les compétences requises et constitue donc la base sur laquelle l'évaluateur doit se fonder.
- **Connaissance de l'environnement professionnel** : elle passe par les connaissances et la compréhension des missions de Nièvre numérique.
- **Respect des règlements et procédures** : ceci implique la connaissance des normes du syndicat mais également des institutions partenaires afin de pouvoir les mettre en œuvre.
- **Maîtrise des outils de travail** : cela passe notamment par la maîtrise des outils informatiques et des logiciels métiers nécessaires au poste.
- **Qualité d'expression écrite et orale** : un agent doit pouvoir s'exprimer correctement et sans trop de fautes.
- **Réactivité** : il s'agit de savoir répondre aux urgences et imprévus du syndicat.
- **Capacité à entretenir et développer ses compétences** : il s'agit de valoriser les agents développant leurs compétences par le suivi de formations.

## **3- Qualités relationnelles**

- **Capacité à travailler en équipe** : savoir s'organiser avec les autres, faire preuve de solidarité et de tolérance à l'égard des collègues...
- **Respect de la hiérarchie** : répondre aux demandes de ses supérieurs et exécuter les ordres qui lui sont donnés.
- **Courtoisie** : c'est le respect des règles élémentaires de politesse : bonjour, s'il vous plaît, au revoir... La courtoisie s'applique entre collègues mais aussi avec toutes les personnes en relation avec Nièvre numérique.
- **Esprit d'ouverture au changement** : Nièvre numérique travaillant sur les nouvelles technologies, il faut que les agents sachent s'adapter au changement et aux évolutions.

## **4- Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ou niveau d'expertise**

Ce critère est évalué si l'agent a des fonctions d'encadrement ou d'expertise ou s'il est envisagé qu'il exerce des fonctions d'un niveau supérieur. Il s'agit des critères suivants :

- **Proposer et décider** : être capable de faire des propositions, de prendre des décisions et de les faire appliquer.
- **Organiser** : savoir fixer des objectifs et mettre en place les moyens pour les obtenir.
- **Identifier, mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives** : avoir la capacité de mettre en valeur les compétences de chaque membre de son équipe et lui permettre de les exploiter et de les développer.
- **Faire participer et écouter** : impliquer les agents dans le fonctionnement du service en leur permettant de s'exprimer et en prenant en compte les observations.
- **Gérer les conflits** : pouvoir éviter, anticiper, et régler les conflits interpersonnels.

- Communiquer : savoir transmettre les informations nécessaires à l'entretien de l'équipe et des individus mais également être apte à animer une réunion. Quant à l'expert, il doit être apte à exprimer des jugements pertinents.
- Etre expérimenté : avoir acquis des connaissances précises du fait de son expérience permettant d'avoir de grandes compétences dans un domaine particulier.

Le montant est attribué à l'agent dans le cas où sa manière de servir est jugée satisfaisante à l'issue de l'entretien professionnel. Dans le cas contraire, la part liée aux résultats ne sera pas versée à l'agent.

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
GROUPES DE FONCTIONS		EMPLOIS
Groupe 2	Agent d'entretien	1 200.00 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
GROUPES DE FONCTIONS		EMPLOIS
Groupe 2	Technicien de réseaux de communications électroniques	2 185.00 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
GROUPES DE FONCTIONS		EMPLOIS
Groupe 2	ingénieur	5 670.00 €

<b>REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF</b>		<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)</b>
GROUPES DE FONCTIONS		EMPLOIS
Groupe 1	Directeur	10 080.00 e

Nièvre numérique appliquera les dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 (article 29) modifiant l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n°2010-997 du 26/08/2010 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. »

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

***5/ Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :***

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois (et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Le montant de ce complément sera compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe fixé par arrêté ministériel

***6/ Clause de revalorisation:***

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

***7/ La date d'effet :***

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

**Dans le cadre de cette réforme le montant global des primes ne modifie pas l'enveloppe prévue et votée par le Comité Syndical lors du vote du budget.**

**Les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget.**

ADOPTE :

Nombre de voix pour : 14 dont 2 pouvoirs

Nombre de voix contre : 0

Nombre d'abstention : 0

**DELIBERATION  
PUBLIEE LE**

**LE PRESIDENT  
DU COMITE SYNDICAL**

