

Réunion du 18 mars 2024

Objet : Révision du Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Lors du comité syndical du 25 avril 2018, Eure Normandie Numérique a instauré le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Pour rappel, le RIFSEEP a pour objectif de rationaliser et de simplifier la mise en œuvre d'un régime indemnitare en valorisant l'exercice de la fonction et en reconnaissant la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience. Il assure également des conditions de modulation indemnitare transparentes.

À la date d'instauration de ce nouveau régime indemnitare en 2018, l'ensemble des arrêtés de transposition de l'État à la territoriale n'était pas paru (filrière technique notamment). Pour des raisons de lisibilité des grilles applicables mais également compte tenu de la date d'instauration de ce régime, il y a lieu d'y apporter une révision.

1) Les conditions d'attribution du RIFSEEP

Les différents postes du syndicat sont répartis au sein de groupes de fonctions conformément aux critères imposés par le décret du 20 mai 2014.

La circulaire du 5 décembre 2014 préconise le nombre de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique :

- Catégorie A : 4 groupes de fonctions
- Catégorie B : 3 groupes de fonctions
- Catégorie C : 2 groupes de fonctions

Sa constitution s'évalue à la lumière de critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'Etat prévoit des plafonds sur l'ensemble du RIFSEEP (IFSE+CIA) qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Le niveau des fonctions du poste occupé sera déterminé à partir de la fiche de poste de chaque agent.

Chaque poste sera soumis à une grille de critères, eux-mêmes déclinés en plusieurs définitions en fonction de la catégorie à laquelle appartient l'agent (A, B ou C).

Une seule définition par critère sera retenue. Le nombre majoritaire de croix permettra de déterminer le niveau de fonction du poste et permettra le classement dans un groupe de fonctions.

Le syndicat propose les grilles de critères suivantes :

Grille de critère CATEGORIE C

Critère	INITIATIVE	Groupe	
		C1	C2
<i>Définition</i> Les activités liées au poste sont simples et clairement définies			
<i>Définition</i> Les activités supposent un examen et une analyse permettant de sélectionner /créer la procédure adéquate			
Critère	ENCADREMENT	C1	C2
<i>Définition</i> L'emploi ne nécessite pas de responsabilités particulières			
<i>Définition</i> Emploi avec encadrement en lien fonctionnel avec différents services supposant une complexité des tâches à planifier et à organiser			
Critère	EXPERTISE	C1	C2
<i>Définition</i> Missions simples ne nécessitant pas de connaissances particulières en dehors des procédures existantes et d'un apprentissage à très court terme			
<i>Définition</i> Mise en oeuvre de savoirs faire supposant une expertise détenue soit par le parcours scolaire ou acquise avec l'expérience professionnelle destinées à l'assimilation de ces savoirs faire			
Critère	SUJETIONS PARTICULIERES	C1	C2
<i>Définition</i> L'emploi ne présente pas de sujétions particulières			
<i>Définition</i> Le poste suppose un effort physique et / ou soumis à des contraintes horaires occasionnelles ou régulières en raison des missions allouées			

Grille de critère CATEGORIE B

Critère	INITIATIVE	Groupe		
		B1	B2	B3
<i>Définition</i> Les activités nécessitent un examen et une réflexion préalable				
<i>Définition</i> Les activités supposent une analyse permettant de sélectionner /créer la procédure adéquate				
<i>Définition</i> Les activités demandent un esprit de synthèse et de jugement afin d'apporter la solution adéquate				
Critère	ENCADREMENT	B1	B2	B3
<i>Définition</i> Emploi ressources au sein du service/ de la structure en termes de savoirs sans lien hiérarchique				
<i>Définition</i> Pilotage de tâches spécifiques oeuvrant pour la politique de la structure				
<i>Définition</i> Emploi avec encadrement en lien fonctionnel avec différents services et/ou l'autorité territoriale/autres élus locaux et supposant une complexité des tâches à planifier et à organiser				
Critère	EXPERTISE	B1	B2	B3
<i>Définition</i> Mise en oeuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier et/ ou une expérience de courte durée destinées à l'assimilation de ces savoirs faire				
<i>Définition</i> Missions nécessitant des connaissances théoriques et/ou techniques acquises au cours d'une formation supérieure ou diplômante et/ou par une pratique professionnelle acquise à moyen terme				
<i>Définition</i> Missions supposant l'acquisition de connaissances théoriques, techniques, complexes et variées et/ ou conjuguées avec une expérience diversifiée de plusieurs années				
Critère	SUJETIONS PARTICULIERES	B1	B2	B3
<i>Définition</i> L'emploi ne présente pas de sujétions particulières				
<i>Définition</i> Le poste suppose des contraintes organisationnelles importantes				
<i>Définition</i> Le poste est soumis à des contraintes horaires occasionnelles ou régulières en raison des missions allouées				

Grille de critère CATEGORIE A

Critère		Groupe			
		A1	A2	A3	A4
INITIATIVE					
<i>Définition</i>	Les activités liées au poste nécessitent un examen et une réflexion préalable				
<i>Définition</i>	Les activités supposent une analyse permettant de sélectionner /créer la procédure adéquate				
<i>Définition</i>	Les activités demandent un esprit de synthèse et de jugement afin d'apporter la solution adéquate				
<i>Définition</i>	Les activités supposent un raisonnement visant à proposer des actions stratégiques voire des concepts novateurs				
ENCADREMENT					
<i>Définition</i>	L'emploi ne nécessite pas de responsabilités particulières				
<i>Définition</i>	Emploi ressources au sein du service/ de la structure en termes de savoirs sans lien hiérarchique				
<i>Définition</i>	Pilotage de tâches spécifiques oeuvrant pour la politique de la structure				
<i>Définition</i>	Emploi avec encadrement en lien fonctionnel avec différents services et/ou l'autorité territoriale/autres élus locaux et supposant une complexité des tâches à planifier et à organiser				
EXPERTISE					
<i>Définition</i>	Mise en oeuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier et/ ou une expérience de courte durée destinées à l'assimilation de ces savoirs faire				
<i>Définition</i>	Missions nécessitant des connaissances théoriques et/ou techniques acquises au cours d'une formation supérieure ou diplômante (niveau bac + 2 ou licence minimum) et/ou par une pratique professionnelle acquise à moyen terme				
<i>Définition</i>	Missions supposant l'acquisition de connaissances théoriques et techniques complexes et variées et/ou une expérience diversifiée de plusieurs années				
<i>Définition</i>	Missions supposant l'acquisition de connaissances théoriques et techniques complexes et variées conjuguées à une expérience diversifiée de plusieurs années				
SUJETIONS PARTICULIERES					
<i>Définition</i>	L'emploi ne présente pas de sujétions particulières				
<i>Définition</i>	Le poste suppose des contraintes organisationnelles importantes				
<i>Définition</i>	Le poste est soumis à des contraintes horaires occasionnelles ou régulières en raison des missions				
<i>Définition</i>	Le poste est soumis à des contraintes de travail hors jours ouvrés en raison des missions				

Dans l'hypothèse où le nombre de croix ne permettrait pas de classer l'agent dans un groupe de fonction, il sera également possible d'utiliser une nomenclature des postes toujours en fonction des catégories.

Nomenclature des postes Catégorie C

Critères	Exemples	Groupe
Agent exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et/ou tenu à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	Assistant de direction, secrétaire de mairie, chef d'un service, coordinateur, gestionnaire financier/administratif/RH/technique	C1
Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution (agents non concernés par le groupe C1)	Agent d'accueil, agent d'entretien, assistante administrative/comptable, agent d'état civil, ATSEM etc.	C2

Nomenclature des postes Catégorie B

Critères	Exemples	Groupe
Agents exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et dont le poste requiert une expertise	Agent chargé de la direction de travaux, du contrôle des chantiers, responsable de service, secrétaire de mairie	B1
Agents exerçant des fonctions avec ou sans encadrement de proximité dont le poste requiert une expertise, responsabilité et autonomie	Adjoint au responsable d'un service, coordinateur des activités culturelles ou physiques et sportives, secrétaire de mairie, responsable de mission(s), assistant de direction	B2
Agents exerçant des fonctions sans encadrement nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières	Instructeur du droit des sols, assistant de gestion, contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages et des travaux, secrétaire de mairie, juriste, coordinateur ou contrôleur (finance, technique etc.)	B3

Nomenclature des postes Catégorie A

Critères	Exemples	Groupe
Agents exerçant des fonctions de direction, de management stratégique, d'arbitrage et d'encadrement	Directeur Général des Services, Directeur Général Adjoint, Directeur de service	A1
Agents exerçant des fonctions stratégique et d'arbitrage	Chef de projet(s)	A2
Agents exerçant des fonctions de coordination, nécessitant une expertise	Responsable de mission(s) particulière(s), chef de projet(s)	A3
Agents exerçant des fonctions d'expertise de premier niveau et / ou sujétions particulières sans encadrement	Secrétaire de mairie sans encadrement	A4

2) La détermination de l'IFSE

Le RIFSEEP contient deux parts à distinguer, l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise (IFSE) et le Complément Indemnitare Annuel (CIA).

L'IFSE constitue l'indemnité de base du RIFSEEP, elle est versée mensuellement et tend à valoriser la nature des fonctions.

Elle remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs et se substitue notamment aux primes ou indemnités autorisées antérieurement par le Syndicat Mixte Ouvert, à savoir :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats,
- L'indemnité d'administration et de technicité,

- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures.

L'IFSE est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Toutefois, certaines indemnités, listées de manière exhaustive dans l'arrêté du 27 août 2015 sont cumulables.

Pour la fonction publique territoriale, les IHTS (Indemnités horaires pour travaux supplémentaires) et les astreintes entrent dans cette catégorie, ainsi que la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

Le RIFSEEP est en outre cumulable avec :

- les primes d'intéressement collectif,
- les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat),
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes),
- l'indemnisation des activités de formation et de recrutement,
- 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).

Par ailleurs, l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire/à l'agent concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence.

Le syndicat propose de moduler l'IFSE constituée d'une part fixe appréciée par la nature du poste occupé et d'une part variable selon l'expérience professionnelle de l'agent.

- ❖ **Une part fixe** pourra être attribuée selon la nature du poste occupé et le niveau de fonctions (déterminé par l'appartenance au groupe de fonctions), soit une pondération pouvant atteindre 60% du montant plafond défini par le syndicat.

- ❖ **Une part variable** pourra être attribuée selon l'expérience professionnelle publique et/ou privée déterminée lors de l'entretien de recrutement et/ou professionnel, soit la pondération complémentaire du montant plafond défini par le syndicat.

Afin d'effectuer le calcul de la part variable, une comparaison entre le niveau de compétences détenues par l'agent et le niveau des compétences attendues par la grille d'évaluation de l'expérience professionnelle devra être déterminée.

Le syndicat propose les différentes grilles de critères suivantes en fonction des différents postes occupés au sein de Eure Normandie Numérique. Les critères reposent sur les 10 missions/activités de l'agent les plus importantes de sa fiche de poste :

**Critères intervenants dans la détermination
de l'expérience professionnelle - Part variable IFSE**



Poste : X

Critères	Niveau requis	Niveau de l'agent*	Point (sur 10)
1 Mission/activité fiche de poste n°1	Expert		
2 Mission/activité fiche de poste n°2	Expert		
3 Mission/activité fiche de poste n°3	Expert		
4 Mission/activité fiche de poste n°4	Expert		
5 Mission/activité fiche de poste n°5	Expert		
6 Mission/activité fiche de poste n°6	Expert		
7 Mission/activité fiche de poste n°7	Expert		
8 Mission/activité fiche de poste n°8	Expert		
9 Mission/activité fiche de poste n°9	Expert		
10 Mission/activité fiche de poste n°10	Expert		
			0
	Octroi de la part variable		0%

*Expert, maîtrise, satisfait, à améliorer, non satisfait

Le niveau expert permet l'obtention des 10 points par critères, 1 point est égal à 10%

Il faudra avoir atteint le niveau attendu sur les 10 compétences principales de la fiche de poste pour prétendre à 100% de la part variable.

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient donc fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend. Eure Normandie Numérique classe le poste occupé par les agents au sein d'un groupe de fonctions qui permet de déterminer la part fixe de l'IFSE et l'expérience professionnelle qui permet quant à elle d'évaluer la part variable de l'IFSE.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen en cas de changements de missions/fonctions ou de grades et également tous les 4 ans en cas en l'absence de changement.

Règles applicables en cas d'absence :

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de Eure Normandie Numérique (événements familiaux, ...). Ce montant est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue. Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

3) La détermination du CIA

Le CIA, Complément Indemnitare Annuel sert à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Son montant compris entre 0 et 100% du montant maximal annuel est fixé en fonction de l'évaluation professionnelle de l'agent. Son attribution est facultative.

Le syndicat détermine la part du CIA en fonction de l'atteinte des objectifs et avec la modulation suivante :

- 50% correspondant à la manière de servir
- 50% correspondant à l'engagement professionnel

Critères intervenants dans la détermination
de la manière de servir et de l'engagement professionnel - Part CIA



Critères		Non satisfait	A améliorer	Satisfait	Maîtrise	Dépassé	Remarques
Manière de servir 50%	Savoir-être						
	Sens du service public						
	Autonomie						
	Méthode						
	Rigueur						
	Relation avec la hiérarchie						
	Relation avec les élus						
	Relation avec les administrés/partenaires extérieurs						
Bilan du critère / Taux de satisfaction							
Engagement professionnel 50%	Fiabilité du travail effectué						
	Qualité du travail						
	Ponctualité						
	Assiduité						
	Travail en équipe						
	Capacité à rendre compte						
	Qualité de l'expression écrite et orale						
	Bilan du critère / Taux de satisfaction						
Bilan total / Taux de satisfaction en %							

Les montants de la part du CIA permettront une reconnaissance de l'investissement des agents du syndicat. Le complément s'inscrit dans une volonté de récompenser l'atteinte des objectifs et de faire progresser le régime indemnitaire dans le respect de la capacité budgétaire d'Eure Normandie Numérique. Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

Elle pourra être versée au choix de l'autorité territoriale en une fois en fin d'année ou deux fois avec une période intermédiaire en milieu d'année.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Compte tenu de la présentation des éléments précédents, le syndicat propose d'appliquer les montants plafonds suivant :

FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit		
Administrateurs territoriaux	Administrateurs de l'Etat <u>Arrêté du 23 novembre 2022</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2023	Groupe 1	63 000 €	15 750 €	78 750 €	63 000 €	15 750 €	78 750 €
		Groupe 2	57 200 €	14 300 €	71 500 €	57 200 €	14 300 €	71 500 €
		Groupe 3	51 200 €	12 800 €	64 000 €	51 200 €	12 800 €	64 000 €
		Groupe 4	45 400 €	11 350 €	56 750 €	45 400 €	11 350 €	56 750 €
Attachés territoriaux	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 3 juin 2015</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €	22 310 €	6 390 €	28 700 €
		Groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €	17 205 €	5 670 €	22 875 €
		Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €	14 320 €	4 500 €	18 820 €
		Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €	11 160 €	3 600 €	14 760 €
Secrétaires de mairie	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 3 juin 2015</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €	22 310 €	6 390 €	28 700 €
		Groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €	17 205 €	5 670 €	22 875 €
		Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €	14 320 €	4 500 €	18 820 €
		Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €	11 160 €	3 600 €	14 760 €
Rédacteurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 19 mars 2015</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €	8 030 €	2 380 €	10 410 €
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €	7 220 €	2 185 €	9 405 €
		Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €	6 670 €	1 995 €	8 665 €
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 20 mai 2014</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2016	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

FILIERE TECHNIQUE

Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit		
Ingénieurs en chef territoriaux	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts <u>Arrêté du 14 février 2019</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2019	Groupe 1	57 120 €	10 080 €	67 200 €	42 840 €	10 080 €	52 920 €
		Groupe 2	49 980 €	8 820 €	58 800 €	37 490 €	8 820 €	46 310 €
		Groupe 3	46 920 €	8 280 €	55 200 €	35 190 €	8 280 €	43 470 €
		Groupe 4	42 330 €	7 470 €	49 800 €	31 750 €	7 470 €	39 220 €
Ingénieurs territoriaux	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat <u>Arrêté du 5 novembre 2021</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2021	Groupe 1	46 920 €	8 280 €	55 200 €	32 850 €	8 280 €	41 130 €
		Groupe 2	40 290 €	7 110 €	47 400 €	28 200 €	7 110 €	35 310 €
		Groupe 3	36 000 €	6 350 €	42 350 €	25 190 €	6 350 €	31 540 €
		Groupe 4	31 450 €	5 550 €	37 000 €	22 015 €	5 550 €	27 565 €
Techniciens territoriaux	Techniciens supérieurs du développement durable <u>Arrêté du 5 novembre 2021</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2021	Groupe 1	19 660 €	2 680 €	22 340 €	13 760 €	2 680 €	16 440 €
		Groupe 2	18 580 €	2 535 €	21 115 €	13 005 €	2 535 €	15 540 €
		Groupe 3	17 500 €	2 385 €	19 885 €	12 250 €	2 385 €	14 635 €
Agents de maîtrise territoriaux	Adjointes techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 28 avril 2015</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2017	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €
Adjoints techniques territoriaux	Adjointes techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 28 avril 2015</u> Effet : 1 ^{er} janvier 2017	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	Equivalence provisoire : adjoints techniques des établissements d'enseignement <u>Arrêté du 2 novembre 2016</u> Effet : 1 ^{er} mars 2020	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 750 €	1 200 €	7 950 €

Il est vous est donc proposé d'adopter la délibération suivante :

Réunion du 18 mars 2024

Objet : Révision du Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

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°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

VU l'arrêté préfectoral n° DRCL/BCLI/2014-02 du 13 janvier 2014 portant création du syndicat mixte ouvert Eure Numérique ;

VU la délibération du 27 janvier 2014 fixant le régime indemnitaire applicable aux agents du Syndicat Mixte Ouvert Eure Numérique modifiée par la délibération 2014-032 du 16 décembre 2014;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

Vu le décret n°2015-661 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au 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°2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains 23 Page 1 / 83personnels relevant de la fonction publique territoriale ;

Vu les différents arrêtés pris pour l'application aux corps et grades de référence à l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité et applicables aux cadres d'emplois et grades correspondants de la fonction publique territoriale ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 22/02/2018 ;

Vu la délibération du 25 avril 2018 du comité syndical instaurant le RIFSEEP,

Considérant notamment la nécessité de rendre les montants attribués aux corps dont les arrêtés de transposition n'étaient pas parus à date d'instauration du RIFSEEP clairement identifiable ;

Le Comité syndical, réuni le 18 mars 2024, en visio-conférence,

Le quorum étant atteint,

APRES EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

DECIDE

- De réviser le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du 01/04/2024 ;
- De rappeler que Monsieur le Président fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants ;
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire ;

- D'autoriser Monsieur le Président à procéder à toutes formalités afférentes.

- Nombre de voix pour :

- Collège EPCI : 17
- Collège Conseil Départemental : 15
- Collège Conseil Régional : 3
- Collège commune : 8
- Collège syndicat : 4

- Nombre de voix contre :

- Collège EPCI : 0
- Collège Conseil Départemental : 0
- Collège Conseil Régional : 0
- Collège commune : 0
- Collège syndicat : 0

- Abstention :

- Collège EPCI : 0
- Collège Conseil Départemental : 0
- Collège Conseil Régional : 0
- Collège commune : 0
- Collège syndicat : 0

Fait à Évreux, le 18 mars 2024

Pour extrait conforme,

Le Président

Nicolas GRAVELLE



Le Secrétaire de séance

Max RONGRAIS



Date publication : 22/03/2024