

CONSEIL D'ADMINISTRATION

du jeudi 12 décembre 2013
à 9 H 30 à La Roche Bernard

EXTRAIT DE DELIBERATION

Le Conseil d'Administration de l'Institut d'Aménagement de la Vilaine (I.A.V.) légalement convoqué, s'est réuni le **jeudi 12 décembre 2013 à 9 H 30** dans les locaux de l'I.A.V. à la Roche-Bernard, sous la Présidence de Monsieur Jean-François GUERIN.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

- Monsieur Jean-François GUERIN, Conseiller Général d'Ille-et-Vilaine.
- Monsieur Franck PICHOT, Conseiller Général d'Ille-et-Vilaine
- Monsieur Jean-Pierre LETOURNEL, Conseiller Général d'Ille-et-Vilaine.
- Monsieur Yvon MAHE, Conseiller Général de Loire Atlantique.
- Monsieur Yannick BIGAUD, Conseiller Général de Loire-Atlantique.
- Monsieur Alain GUIHARD, Conseiller Général du Morbihan.
- Madame Elodie LE ROHELLEC, Conseillère Générale du Morbihan.

ABSENTS EXCUSÉS :

- Monsieur René LEROUX, Conseiller Général de Loire-Atlantique.
- Madame Viviane LOPEZ, Conseillère Générale de Loire-Atlantique.
- Madame Yvette ANNEE, Conseillère Générale du Morbihan ayant donné pouvoir à Monsieur Alain GUIHARD
- Monsieur Joseph BROHAN, Conseiller Général du Morbihan.
- Monsieur Thierry TRAVERS, Conseiller Général d'Ille-et-Vilaine.

ASSISTAIENT ÉGALEMENT A LA SÉANCE :

- Monsieur Jean-Luc JEGOU, Directeur Général des Services, I.A.V.
- Madame Corinne HERVE, Secrétaire Générale, I.A.V.
- Monsieur Jean-Pierre ARRONDEAU, Directeur Adjoint, I.A.V.
- Monsieur Thierry DAVIN, Payeur Départemental de Loire-Atlantique, Comptable de l'INSTITUTION D'AMÉNAGEMENT DE LA VILAINE.

Constatant que les conditions statutaires nécessaires à la validité des délibérations sont réunies, le Président ouvre la séance et procède à l'examen de l'ensemble des questions inscrites à l'ordre du jour.



CONSEIL D'ADMINISTRATION

du jeudi 12 décembre 2013
à 9 H 30 à La Roche Bernard

8 – RESSOURCES :

Rémunération des agents : régime indemnitaire : modifications

Le régime indemnitaire des agents de l'Institution repose sur un ensemble de délibérations, adoptées entre 1992 et 2011, au fur et à mesure de l'entrée en vigueur des textes en la matière.

Les textes publiés récemment, revalorisant certaines primes de la filière technique, étendant au cadre d'emploi des attachés territoriaux le régime de la Prime de Fonctions et de Résultats, ainsi que la volonté de revoir les critères de modulation de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (I.A.T) et de l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaire (I.F.T.S), ainsi que de récapituler dans un document unique l'ensemble du dispositif, amènent aujourd'hui à proposer à l'Assemblée d'adopter le régime indemnitaire décrit ci-après.

Ce dispositif entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2014, et les éventuelles revalorisations issues de la réglementation s'appliqueraient automatiquement le 1^{er} du mois suivant le texte ou postérieurement si le texte en dispose ainsi.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- Adopte à compter du 1^{er} janvier 2014 le régime indemnitaire des agents de l'Institution tel que proposé en annexe.
- Charge le Président de fixer pour chaque agent le coefficient individuel adéquat dans la limite du plafond fixé dans la délibération.
- Charge le Président de signer toutes pièces afférentes et notamment les arrêtés attributifs.



Pour extrait conforme
Le Président

Jean François GUERIN



Annexes : tableaux filières technique et filière administrative / délib CA29-11-2011 / RI des attachés territoriaux (PFR)

FILIERE ADMINISTRATIVE

REÇU EN PREFECTURE
NANTES, LE

18 DEC. 2013

Primes de grade

Grade	Prime(s) mensuelle(s)	Prime(s) annuelle(s) *
Adjoint Administratif de 2ème classe	<p>Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) Montant moyen annuel : montant annuel de référence pour chaque grade x par le coefficient multiplicateur d'ajustement. Coefficient retenu : 8 Coefficient individuel maximum : (sous réserve de la progression en expertise et responsabilité) Catégorie 1 Titulaire depuis plus de 5 ans au sein de l'établissement : 100 % Catégorie 2 : Titulaire depuis moins de 5 ans au sein de l'établissement : 80% Catégorie 3 : Fonctionnaire stagiaire : 70 % Catégorie 4 : Saisonnier ou contractuel récurrent (3ème saison consécutive et +) : 60 % Catégorie 5 : Saisonnier ou contractuel < à 3 années : 50 %</p>	<p>I n d e m n i t é</p>
Adjoint Administratif de 1ère classe		
Adjoint Administratif Principal de 2ème classe		
Adjoint Administratif Principal de 1ère classe		
Rédacteur jusqu'au 5ème échelon inclus		
Rédacteur principal de 2ème classe jusqu'au 4ème échelon		
Rédacteur à partir du 6ème échelon (indice brut > à 380)	<p>Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaire (IFTS) Montant moyen annuel : montant annuel de référence pour chaque grade x par le coefficient multiplicateur d'ajustement. Coefficient retenu : 8 Coefficient individuel maximum : (sous réserve de la progression en expertise et responsabilité) Catégorie 1 Titulaire depuis plus de 5 ans au sein de l'établissement : 100 % Catégorie 2 : Titulaire depuis moins de 5 ans au sein de l'établissement : 80% Catégorie 3 : Fonctionnaire stagiaire : 70 % Catégorie 4 : Saisonnier ou contractuel récurrent (3ème saison consécutive et +) : 60 % Catégorie 5 : Saisonnier ou contractuel < à 3 années : 50 %</p>	<p>D é P a r t e m e n t a l e</p>
Rédacteur Principal de 2ème classe à partir du 5ème échelon (indice brut > à 380)		
Rédacteur Principal de 1ère classe		
Attaché		
Attaché Principal	<p>Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) (voir délibération du 12 décembre 2013) jointe en annexe 1</p>	<p>I n d e x e m n c i t é</p>
Directeur		

* Avantage collectivement acquis - art 111 de la Loi du 26 janvier 1984, application des montants en vigueur au Conseil Général de Loire-Atlantique. Prime annuelle versée par moitié en mai et en novembre

En cas de congé maladie, les primes versées mensuellement suivent le traitement. Les primes annuelles sont maintenues en intégralité.

FILIERE TECHNIQUE

Primes de grade		
Grade	Prime(s) mensuelle(s)	Prime(s) annuelle(s)
Vacataire horaire (Passe à Poissons)	Indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés Montant horaire de référence au 1er janvier 1993 : 0,74 € par heure effective de travail	
Adjoint Technique de 2ème classe	Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) Montant moyen annuel : montant annuel de référence pour chaque grade x par le coefficient multiplicateur d'ajustement. Coefficient retenu : 8 Coefficient individuel maximum : (sous réserve de la progression en expertise et responsabilité) Catégorie 1 Titulaire depuis plus de 5 ans au sein de l'établissement : 100 % Catégorie 2 : Titulaire depuis moins de 5 ans au sein de l'établissement : 80% Catégorie 3 : Fonctionnaire stagiaire : 70 % Catégorie 4 : Saisonnier ou contractuel récurrent (3ème saison consécutive et +) : 60 % Catégorie 5 : Saisonnier ou contractuel < à 3 années : 50 %	
Adjoint Technique de 1ère classe		
Adjoint Technique Principal de 2ème classe		
Adjoint Technique Principal de 1ère classe		
Agent de Maîtrise	Indemnité d'Exercice des Missions des Préfectures (IEMP) Montant moyen annuel : montant annuel de référence pour chaque grade Coefficient Individuel : Coefficient de 0 à 3	
Agent de Maîtrise Principal		
Technicien	Prime de Service et de rendement (PSR) Montant moyen annuel : taux annuel de base en vigueur pour chaque grade Montant individuel : il ne peut excéder annuellement le double du taux moyen Indemnité Spécifique de Service (ISS) Montant moyen annuel : montant annuel de référence x par coefficient propre à chaque grade x par coefficient géographique (1,00 pour l'IAV) Taux individuel maximum : (sous réserve de la progression en expertise et responsabilité) Cadre d'emploi des Techniciens Territoriaux : 110 % Grade d'ingénieur : 115% Grade d'ingénieur Principal : 122,5 %	
Technicien Principal de 2ème classe		
Technicien Principal de 1ère classe		
Ingénieur		
Ingénieur Principal		
Ingénieur en Chef de Classe Normale		
Ingénieur en Chef de Classe Exceptionnelle	Indemnité de Performance et de Fonctions (IPF) voir délibération du 29 novembre 2011 jointe en annexe 2	

En cas de congé maladie, les primes versées mensuellement suivent le traitement. Les primes annuelles sont maintenues en intégralité.

Primes de Fonction

Fonction	Prime(s) mensuelle(s)	Prime(s) annuelle(s) *
Directeur Général des Services	Prime de responsabilité maximum 15% du traitement brut (traitement de base + NBI)	
Chef de Service "Systèmes d'information" Administrateur systèmes et bases de données	Primes de fonction des personnels affectés au traitement de l'information Chef de projet : taux moyen mensuel : 1/10 000ème du traitement annuel brut afférent à l'IB 585 affecté d'un coefficient multiplicateur variant selon la durée de perception de cette prime Programmeur de système d'exploitation : taux moyen mensuel : 1/10 000ème du traitement annuel brut afférent à l'IB 585 affecté d'un coefficient multiplicateur variant selon la durée de perception de cette prime	
Régisseur d'avances et/ou de recettes		Prime de régie montant annuel variant en fonction du montant autorisé d'encaisse ou d'avance (barème selon les textes) minimum : 110 €

* Prime annuelle versée par moitié en mai et en novembre

Inscrit Maritime

Fonction	Prime(s) mensuelle(s)	Prime(s) annuelle(s) *
Marin/Capitaine	Indemnité de nourriture prévue à l'annexe I de l'accord d'entreprise du 28 juin 2005 - montant mensuel : 13,91 € Indemnité de nuitée prévue à l'annexe I de l'accord d'entreprise du 28 juin 2005 : montant de l'indemnité de nourriture majorée de 50% - montant mensuel : 20,87 € Prime de commandement prévue à l'annexe I de l'accord d'entreprise du 28 juin 2005 - montant mensuel : 100 €	Indemnité de fin de carrière prévue à l'annexe I de l'accord d'entreprise du 28 juin 2005 (1 mois de traitement de base par année d'ancienneté)
Matelot/Mécanicien	Indemnité de nourriture prévue à l'annexe I de l'accord d'entreprise du 28 juin 2005 - montant mensuel : 13,91 € Indemnité de nuitée prévue à l'annexe I de l'accord d'entreprise du 28 juin 2005 : montant de l'indemnité de nourriture majorée de 50% - montant mensuel : 20,87 €	

* Prime annuelle versée en une fois en novembre

En cas de congé maladie, les primes versées mensuellement suivent le traitement. Les primes annuelles sont maintenues en intégralité.

Annexe 1 pour vote

Régime indemnitaire : Cadre d'emploi des attachés territoriaux ; Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)

Le Président rappelle que la prime de fonctions et de résultats est instituée par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 et peut être allouée aux agents appartenant au cadre d'emplois des attachés territoriaux et titulaires des grades suivants :

- Directeur territorial ;
- Attaché principal ;
- Attaché ;

Elle comprend deux parts, l'une liée à la fonction et l'autre liée aux résultats.

Il précise que la part « résultats » tient compte des résultats de l'évaluation individuelle de l'agent (*notation ou entretien professionnel*) et de la manière de servir. La part « fonctions » tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Chaque part est affectée d'un montant annuel de référence sur la base duquel est défini le montant individuel attribué à l'agent, en fonction de critères déterminés.

Il indique qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer les modalités d'attribution de cette indemnité et de fixer, dans les limites prévues par le texte précité, les conditions d'attribution, les montants annuels de référence de chacune des parts, le montant plafond global et les bénéficiaires.

Il propose d'attribuer l'indemnité de performance et de fonctions dans les conditions exposées ci-après.

I – Bénéficiaires et montants plafonds de la prime de fonctions et de résultats

L'indemnité est allouée, dans la limite du plafond global prévu pour les agents de l'Etat par le décret n° 2018-1533 précité et par l'arrêté du 9 février 2011, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires *et aux agents non titulaires* relevant du cadre d'emploi des attachés territoriaux.

Elle est attribuée dans la limite des montants plafonds annuels de référence suivants :

Cadre d'emplois des attachés territoriaux	Part annuelle liée aux fonctions (=montant annuel de référence)	Part annuelle liée aux résultats (montant annuel de référence)	Plafond global annuel
Grade Attaché	1 750 €	1 600 €	20 100 € (dans la limite du plafond global prévu pour les agents de l'Etat)
Grade Attaché Principal	2 500 €	1 800 €	25 800 € (dans la limite du plafond global prévu pour les agents de l'Etat)
Grade Directeur	2 500 €	1 800 €	25 800 € (dans la limite du plafond global prévu pour les agents de l'Etat)

II – Calcul de la part liée aux résultats

L'attribution de la part « résultats » dépend de la manière dont l'agent exerce ses fonctions. Elle est déterminée selon les résultats de l'évaluation individuelle et selon la manière de servir.

Les résultats de l'évaluation individuelle sont appréciés au regard des éléments suivants :

- efficacité dans l'emploi / réalisation des objectifs ; - développement des compétences professionnelles et techniques	- qualités relationnelles ; - capacités d'encadrement ou à exercer des fonctions supérieures.
--	--

La manière de servir de l'agent s'apprécie dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle.

• La détermination des montants annuels de référence de la part « Résultats »

Les résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir permettent d'apprécier le niveau de satisfaction par rapport au travail accompli. A chaque niveau de satisfaction correspond un montant de référence dans la limite du montant annuel de référence déterminé pour la part liée aux résultats.

Grille d'appréciation du niveau de satisfaction et montants annuels de référence correspondants

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Montant annuel de référence		(le cas échéant) Coefficients de modulation individuelle
	<i>Attaché</i>	<i>Attaché Principal ou Directeur</i>	
Agent très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	9 600	10 800	$(4,6 \text{ à } 6) \times 0,5$
Agent satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	9 600	10 800	$(3,1 \text{ à } 4,5) \times 0,5$
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	9 600	10 800	$(1,6 \text{ à } 3) \times 0,5$
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	9 600	10 800	$(0 \text{ à } 1,5) \times 0,5$

III – Calcul de la part liée aux fonctions

L'attribution de la part « fonctions » dépend du niveau de l'emploi occupé par l'agent.

● La détermination des niveaux d'emplois de la collectivité

Les emplois figurant sur l'organigramme de la collectivité correspondant aux grades d'attaché, d'attaché principal et de directeur sont répartis par familles d'emplois correspondant à des niveaux de fonctions, ces derniers sont déterminés sur la base des critères et sous critères suivants :

Niveau de responsabilité	Niveau d'expertise	Sujétions particulières liées au poste
<ul style="list-style-type: none"> - prise de décision ; - management de service ; - encadrement intermédiaire ; - animation équipe, réseau ; - pilotage de projet ; - etc (...) 	<ul style="list-style-type: none"> - analyse, synthèse ; - diagnostic, prospective ; - domaine d'intervention généraliste (polyvalence) ; - domaine d'intervention spécifique ; - etc (...) 	<ul style="list-style-type: none"> - surcroît régulier d'activité ; - déplacements fréquents ; - horaires décalés ; - disponibilité ; - relationnel important (élus/public) ; - domaine d'intervention à risque (contentieux...) ; - poste à relations publiques ; - etc (...)

Répartition des emplois correspondant aux grades d'attaché, d'attaché principal et de directeur par "famille" d'emplois (trois familles d'emplois correspondantes sont proposées à titre d'exemple) :

Famille n° 1 Niveau de fonctions "élevé"	Famille n° 2 Niveau de fonctions "significatif"	Famille n° 3 Niveau de fonctions "standard"
Emplois de direction générale.	Emplois de chef de service	Emplois sans rôle d'encadrement

● La détermination des montants annuels de référence de la part fonctions

A chaque famille d'emplois (niveau de fonctions) est attribué un montant de référence dans la limite du montant annuel de référence déterminé pour la part fonctions :

Emplois correspondant au grade d'attaché	Montant de référence	Coefficients de modulation individuelle
Famille n° 1 niveau de fonctions "élevé"	10 500	4,1 à 6
Famille n° 2 niveau de fonctions "significatif"	10 500	2,1 à 4
Famille n° 3 niveau de fonctions "standard"	10 500	1 à 2

Emplois correspondant aux grades d'attaché principal et de directeur	Montant de référence	Coefficients de modulation individuelle
Famille n° 1 niveau de fonctions "élevé"	15 000	4,1 à 6
Famille n° 2 niveau de fonctions "significatif"	15 000	2,1 à 4
Famille n° 3 niveau de fonctions "standard"	15 000	1 à 2

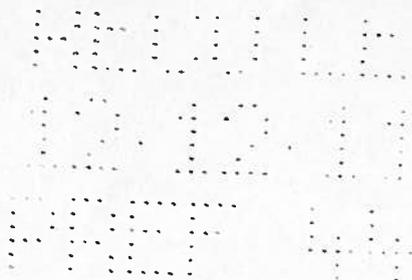
A noter que si l'agent bénéficie d'un logement par nécessité absolue de service le coefficient de la part « fonctions » varie de 0 à 3.

Le montant individuel de la part liée aux fonctions est déterminé, en fonction des critères exposés dans la présente délibération, dans la limite du montant de référence prévu pour la famille d'emploi dans laquelle l'emploi occupé par chaque agent est classé.

IV – Versement

La Prime de Fonctions et de Résultats est versée mensuellement.

Le Conseil d'Administration est invité à en délibérer



Annexe 2
Pour mémoire

CONSEIL D'ADMINISTRATION

du Mardi 29 novembre 2011

A 9 h 00 à LA ROCHE BERNARD

II. QUESTIONS ADMINISTRATIVES ET DE PERSONNEL

II.3. Régime indemnitaire : Ingénieurs en Chef ; indemnité de performance et de fonctions

Le Président rappelle que l'indemnité de performance et de fonctions est instituée par le décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010 et peut être allouée aux agents appartenant au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et titulaires des grades suivants :

- ingénieurs en chef de classe exceptionnelle ;
- ingénieurs en chef de classe normale ;

Elle comprend deux parts, l'une liée à la performance et l'autre liée aux fonctions.

Il précise que la part performance tient compte des résultats de l'évaluation individuelle de l'agent (*notation ou entretien professionnel*) et de la manière de servir. La part fonctions tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Chaque part est affectée d'un montant annuel de référence sur la base duquel est défini le montant individuel attribué à l'agent, en fonction de critères déterminés.

Il indique qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer les modalités d'attribution de cette indemnité et de fixer, dans les limites prévues par le texte précité, les conditions d'attribution, le montants annuels de référence de chacune des parts, le montant plafond global et les bénéficiaires.

Il propose d'attribuer l'indemnité de performance et de fonctions dans les conditions exposées ci-après.

I – Bénéficiaires et montants plafonds de l'indemnité de performance et de fonctions

L'indemnité est allouée, dans la limite du plafond global prévu pour les agents de l'État par le décret n° 2010-1705 précité et par l'arrêté du 30 décembre 2010, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires *et aux agents non titulaires* relevant du cadre d'emploi d'Ingénieurs en chef territoriaux.



Elle est attribuée dans la limite des montants plafonds annuels de référence suivants :

Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux	Part annuelle liée aux fonctions (=montant annuel de référence)	Part annuelle liée aux résultats (montant annuel de référence)	Plafond global annuel
Grade Ingénieur en chef de classe normale	4 200 €	4 200 €	50 400 € (dans la limite du plafond global prévu pour les agents de l'Etat)
Grade Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	3 800 €	6 000 €	58 800 € (dans la limite du plafond global prévu pour les agents de l'Etat)

II – Calcul de la part liée à la performance

L'attribution de la part performance dépend de la manière dont l'agent exerce ses fonctions. Elle est déterminée selon les résultats de l'évaluation individuelle et selon la manière de servir.

Les résultats de l'évaluation individuelle sont appréciés au regard des éléments suivants :

- efficacité dans l'emploi / réalisation des objectifs ; - développement des compétences professionnelles et techniques	- qualités relationnelles ; - capacités d'encadrement ou à exercer des fonctions supérieures.
--	--

La manière de servir de l'agent s'apprécie dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle.

• La détermination des montants annuels de référence de la part performance

Les résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir permettent d'apprécier le niveau de satisfaction par rapport au travail accompli. A chaque niveau de satisfaction correspond un montant de référence dans la limite du montant annuel de référence déterminé pour la part liée à la performance.

Grille d'appréciation du niveau de satisfaction et montants annuels de référence correspondants

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Montant annuel de référence		(le cas échéant) Coefficients de modulation individuelle
	<i>Ingénieur en chef de classe normale</i>	<i>Ingénieur en chef de classe exceptionnelle</i>	
Agent très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	25 200	36 000	$(4,6 \text{ à } 6) \times 0,5$
Agent satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	25 200	36 000	$(3,1 \text{ à } 4,5) \times 0,5$
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	25 200	36 000	$(1,6 \text{ à } 3) \times 0,5$
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	25 200	36 000	$(0 \text{ à } 1,5) \times 0,5$

III – Calcul de la part liée aux fonctions

L'attribution de la part fonctions dépend du niveau de l'emploi occupé par l'agent.

- La détermination des niveaux d'emplois de la collectivité

Les emplois figurant sur l'organigramme de la collectivité correspondant au grade d'Ingénieur en chef de classe normale et Ingénieur en chef de classe exceptionnelle sont répartis par familles d'emplois correspondant à des niveaux de fonctions, ces derniers sont déterminés sur la base des critères et sous critères suivants :

Niveau de responsabilité	Niveau d'expertise	Sujétions particulières liées au poste
<ul style="list-style-type: none"> - prise de décision ; - management de service ; - encadrement intermédiaire ; - animation équipe, réseau ; - pilotage de projet ; - etc (...) 	<ul style="list-style-type: none"> - analyse, synthèse ; - diagnostic, prospective ; - domaine d'intervention généraliste (polyvalence) ; - domaine d'intervention spécifique ; - etc (...) 	<ul style="list-style-type: none"> - surcroît régulier d'activité ; - déplacements fréquents ; - horaires décalés ; - disponibilité ; - relationnel important (élu/public) ; - domaine d'intervention à risque (contentieux...) ; - poste à relations publiques ; - etc (...)



Répartition des emplois correspondant aux grades d'ingénieur en chef de classe normale et ingénieur en chef de classe exceptionnelle par "famille" d'emplois (trois familles d'emplois correspondantes sont proposées à titre d'exemple) :

Famille n° 1 Niveau de fonctions "élevé"	Famille n° 2 Niveau de fonctions "significatif"	Famille n° 3 Niveau de fonctions "standard"
Emplois de direction générale.	Emplois de chef de service	Emplois sans rôle d'encadrement

○ La détermination des montants annuels de référence de la part fonctions

A chaque famille d'emplois (niveau de fonctions) est attribué un montant de référence dans la limite du montant annuel de référence déterminé pour la part fonctions :

Emplois correspondant au grade Ingénieur en chef de classe normale	Montant de référence	Coefficients de modulation individuelle
Famille n° 1 niveau de fonctions "élevé"	25 200	4,1 à 6
Famille n° 2 niveau de fonctions "significatif"	25 200	2,1 à 4
Famille n° 3 niveau de fonctions "standard"	25 200	1 à 2

Emplois correspondant au grade Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	Montant de référence	Coefficients de modulation individuelle
Famille n° 1 niveau de fonctions "élevé"	22 800	4,1 à 6
Famille n° 2 niveau de fonctions "significatif"	22 800	2,1 à 4
Famille n° 3 niveau de fonctions "standard"	22 800	1 à 2

Le montant individuel de la part liée aux fonctions est déterminé, en fonction des critères exposés dans la présente délibération, dans la limite du montant de référence prévu pour la famille d'emploi dans laquelle l'emploi occupé par chaque agent est classé.

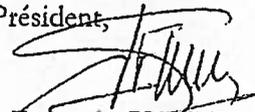
IV – Versement

L'indemnité de performance et de fonctions est versée mensuellement.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- Fixe comme proposé les modalités et conditions d'attribution, les montants annuels de référence de chacune des parts, et les bénéficiaires de l'indemnité de performance et de fonctions pour les agents de l'Institution, à compter du 1^{er} janvier 2012 ;
- Précise que ce régime indemnitaire à cette date se substitue aux primes de grade attribuées jusqu'alors aux Ingénieurs en chef ;
- Charge le Président de signer toutes pièces afférentes.

Pour extrait conforme
Le Président,



Jean-François GUÉRIN

