

ACCORD

**RELATIF A LA MISE EN
PLACE DU**

RIFSEEP

1^{er} Juillet 2021



SOMMAIRE

Article 1: RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

- Article 1.1 : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE
- Article 1.2 : DÉFINITION DE GROUPES ET DE RÉGIMES INDEMNITAIRES MINIMUMS
- Article 1.3 : COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

Article 2: DISPOSITIONS DIVERSES: MODALITÉS DE VERSEMENT, DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

- Article 2.1: MODALITÉ DE VERSEMENT
- Article 2.2 : SORT DES PRIMES ET INDEMNITÉS EN CAS D'ABSENCE

Article 3: MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE

PREAMBULE

Ce protocole a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre et de versement du RIFSEEP. Il complète ainsi la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP en précisant ses contours mais ne se substitue pas à elle. Il ne peut pas porter sur des règles édictées par un décret, ni modifier les dispositions d'un décret existant, ni y déroger.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération et répond à plusieurs principes généraux :

- Un caractère facultatif : tout versement de régime indemnitaire doit donc faire l'objet d'une délibération
- Le respect de la parité : le régime indemnitaire fixé par une collectivité territoriale ne peut pas être plus favorable que celui versé aux agents de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes
- Le principe de légalité : le conseil communautaire n'a aucun pouvoir normatif qui l'autorise à créer une prime donc il ne peut être instauré aucun régime indemnitaire sans décret.
- Le principe constitutionnel de libre administration des collectivités : dans le respect des principes énumérés ci-dessus, l'assemblée délibérante fixe les contours du régime indemnitaire :
 - o Bénéficiaires, périodicité, nature, montant (dans le respect des limites maximales fixées par les textes), prise en compte de l'absentéisme...

Ce protocole est l'aboutissement d'un long processus de réflexion et de dialogue mené au sein du groupe de travail constitué en 2019. Plusieurs réunions de travail entre les représentants du personnel, la Direction des Ressources Humaines et la Direction Générale ont permis de faire évoluer ce projet et de définir le régime indemnitaire le plus adapté aux objectifs spécifiques de Moulines Communauté, à ses ressources humaines et financières et son organisation.

Le RIFSEEP s'applique à tous les agents éligibles quel que soit leurs grades ou filières et remplace toutes les primes et indemnités sauf celles limitativement énumérées par décret soit :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA,...)
- Les sujétions liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes)
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- Prime de responsabilité
- Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections

Le RIFSEEP ne modifie en rien les éléments de rémunération obligatoires et/ou réglementaires tels que :

- Le traitement indiciaire
- Le supplément familial de traitement
- La nouvelle bonification indiciaire
- Le transfert primes/points

Afin de faciliter votre lecture de ce document, voici un lexique des abréviations utilisées :

CIA : Complément Indemnitaire Annuel

EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale

EQTP : Equivalent Temps Plein

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise

PFA : Prime de Fin d'Année

RI : Régime Indemnitaire

RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Article 1 : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Le Régime Indemnitaire tenant compte 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.

Bénéficiaires

Les agents concernés par le RIFSEEP sont :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- les agents contractuels de droit public employés sur des postes permanents ou non permanents (à l'exclusion des emplois saisonniers) pour une durée au moins égale à 16 semaines continues, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, sur les mêmes bases que celles applicables aux titulaires des grades de référence,
- les agents contractuels de droit public employés sur des postes permanent ou non permanents (à l'exclusion des emplois saisonniers) pour une durée inférieure à 16 semaines continues, dont les missions requièrent une expertise et/ou une technicité particulière, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, sur les mêmes bases que celles applicables aux titulaires des grades de référence,

Dans l'hypothèse où un agent contractuel de droit public serait recruté pour un premier contrat ne lui ouvrant pas droit au bénéfice du RIFSEEP puis serait prolongé pour une durée totale supérieure à 16 semaines, une carence de 16 semaines est appliquée au versement du régime indemnitaire.

Ne bénéficieront pas de ces dispositions en matière de régime indemnitaire

- Les agents contractuels de droit privé (apprentis, emplois d'avenir, services civiques, emplois aidés...),
- Les stagiaires de l'enseignement supérieur,
- Les agents vacataires,

Les collaborateurs de cabinet ne sont pas éligibles au RIFSEEP. Toutefois, les modalités de rémunération prévues par les dispositions issues du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 autorisent le versement d'un régime indemnitaire plafonné à 90% du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité et servi au titulaire du grade administratif ou de l'emploi administratif fonctionnel le plus élevé et détenu par un fonctionnaire en activité.

Compte tenu du principe de parité, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale et son tableau annexé instituant les équivalences entre les corps de l'État et les cadres d'emplois territoriaux, rend possible la transposition du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale, au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels des corps de l'État correspondants.

De ce fait, actuellement, les agents relevant des cadres d'emploi des professeurs et assistants d'enseignement artistique n'entrent pas dans ce dispositif.

Article 1.1 : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE

Principes

L'I.F.S.E vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau dispositif indemnitaire. Cette indemnité fixe repose, d'une part sur une formalisation de critères professionnels, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Les cadres d'emplois concernés

Bénéficieront de ce régime indemnitaire les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

Filière	Catégorie	Cadre d'emploi	
Administrative	Catégorie A	Administrateur Attaché territorial	
	Catégorie B	Rédacteur territorial	
	Catégorie C	Adjoint administratif territorial	
Technique	Catégorie A	Ingénieur en chef territorial Ingénieur territorial	
	Catégorie B	Technicien territorial	
	Catégorie C	Agent de maîtrise territorial Adjoint technique territorial	
Animation	Catégorie B	Animateur territorial	
	Catégorie C	Adjoint territorial d'animation	
Sportive	Catégorie A	Conseiller territorial des activités physiques et sportives	
	Catégorie B	Educateur territorial des activités physiques et sportives	
	Catégorie C	Opérateur territorial des activités physiques et sportives	
Culturelle	Catégorie A	Attaché territorial de conservation du patrimoine Bibliothécaire territorial Conservateur territorial de bibliothèque Conservateur territorial du patrimoine Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique	
		Catégorie B	Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques
		Catégorie C	Adjoint territorial du patrimoine

Détermination des groupes de fonctions et critères

Le montant versé au titre de l'I.F.S.E. est fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-après et applicables aux fonctionnaires d'Etat.

Le montant de référence octroyé à un agent bénéficiaire tiendra compte des critères suivants :

- La répartition des emplois au sein des groupes de fonctions ;
- Le niveau de responsabilité ;
- Le niveau d'expertise et de technicité de l'agent ;
- Les sujétions spéciales ;
- L'expérience de l'agent ;
- La qualification requise sur les fonctions.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'organisation retenue de l'I.F.S.E est la suivante :

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie A, toutes filières confondues :
 - Le groupe 1 est ouvert aux agents exerçant les fonctions de membre de la Direction Générale de l'EPCI ;
 - Le groupe 2 est ouvert aux agents exerçant les fonctions de responsable de direction ou de services ; de responsable de service ou d'adjoint d'un directeur avec des fonctions complexes ou stratégiques ; ou bien encore de cadre expert (rattaché à un directeur de service) à forte valeur ajoutée exerçant des fonctions complexes, stratégiques et exposées ;
 - Le groupe 3 est ouvert aux agents exerçant les fonctions de cadre intermédiaire expert avec des fonctions complexes ou stratégiques ; ou de chargé de mission en responsabilité de l'instruction ou de la coordination de projets sans encadrement.
- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie B, toutes filières confondues :
 - Le groupe 1 est ouvert aux agents exerçant les fonctions de directeur de service ou de cadre expert métier à forte valeur ajoutée exerçant des fonctions complexes et exposées ;
 - Le groupe 2 est ouvert aux agents exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire ; ou des fonctions de coordination ou d'adjoint au responsable de service ; ou des missions de cadre intermédiaire ou expert métier exerçant des fonctions complexes ou exposées ;
 - Le groupe 3 est ouvert aux agents exerçant des fonctions de chargé de gestion ou d'instruction sans encadrement ; ou d'assistant et expert métier ; ou missions nécessitant un Diplôme d'Etat.
- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie C, toutes filières confondues :
 - Le groupe 1 est réservé aux agents exerçant des fonctions d'encadrement nécessitant la maîtrise d'une compétence rare ou une formation très spécifique, ainsi que des missions d'assistant de direction ou des fonctions avec une responsabilité pédagogique élevée.
 - Le groupe 2 est ouvert aux personnels communautaires exerçant des missions d'exécution

Critères et montant d'attribution pour l'I.F.S.E.

Les plafonds applicables pour le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise fixés par groupe de fonctions sont les suivants :

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie A :

	Cadre d'emploi de référence	Plafond individuel annuel de IFSE en €		
		GF1 / GF1 si logement gratuit	GF2 / GF2 si logement gratuit	GF3 / GF3 si logement gratuit
Administrative	Administrateur	49 980 € / 49 980 €	46 920 € / 46 920 €	42 330 € / 42 330 €
	Attaché territorial	36 210 € / 22 310 €	32 130 € / 17 205 €	25 500 € / 14 320 €
Technique	Ingénieur en chef territorial	57 120 € / 42 840 €	49 980 € / 37 490 €	46 920 € / 35 190 €
	Ingénieur territorial	36 210 € / 22 310 €	32 130 € / 17 205 €	25 500 € / 14 320 €
Sportive	Conseiller territorial des activités physiques et sportives	25 500 € / 25 500 €	25 500 € / 25 500 €	20 400 € / 20 400 €
Culturelle	Attaché territorial de conservation du patrimoine	29 750 € / 29 750 €	29 750 € / 29 750 €	27 200 € / 27 200 €
	Bibliothécaire territorial	29 750 € / 29 750 €	29 750 € / 29 750 €	27 200 € / 27 200 €
	Conservateur territorial de bibliothèque	34 000 € / 34 000 €	31 450 € / 31 450 €	29 750 € / 29 750 €
	Conservateur territorial du patrimoine	46 920 € / 25 810 €	40 290 € / 22 160 €	34 450 € / 18 950 €
	Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique	36 210 € / 22 310 €	32 130 € / 17 205 €	25 500 € / 14 320 €

- Personnel relevant des cadres d'emploi de Catégorie B :

Filière	Cadre d'emploi de référence	Plafond individuel annuel de IFSE en €		
		GF1 / GF1 si logement gratuit	GF2 / GF2 si logement gratuit	GF3 / GF3 si logement gratuit
Administrative	Rédacteur territorial	17 480 € / 8 030 €	16 015 € / 7 220 €	14 650 € / 6 670 €
Technique	Technicien territorial	17 480 € / 8 030 €	16 015 € / 7 220 €	14 650 € / 6 670 €
Animation	Animateur territorial	17 480 € / 8 030 €	16 015 € / 7 220 €	14 650 € / 6 670 €
Sportive	Educateur territorial des activités physiques et sportives	17 480 € / 8 030 €	16 015 € / 7 220 €	14 650 € / 6 670 €
Culturelle	Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques	16 720 € / 16 720 €	16 720 € / 16 720 €	14 960 € / 14 960 €

- Personnel relevant des cadres d'emploi de Catégorie C :

Filière	Cadre d'emploi de référence	Plafond individuel annuel de IFSE en €			
		GF1	GF1 si logement à titre gratuit	GF2	GF2 si logement à titre gratuit
Administrative	Adjoint administratif territorial	11 340 €	7 090 €	10 800 €	6 750 €
Technique	Agent de maîtrise territorial	11 340 €	7 090 €	10 800 €	6 750 €
	Adjoint technique territorial	11 340 €	7 090 €	10 800 €	6 750 €
Animation	Adjoint territorial d'animation	11 340 €	7 090 €	10 800 €	6 750 €
Sportive	Opérateur territorial des activités physiques et sportives	11 340 €	7 090 €	10 800 €	6 750 €
Culturelle	Adjoint territorial du patrimoine	11 340 €	7 090 €	10 800 €	6 750 €

Article 1.2 : Définition de Groupes et de Régimes Indemnitaires Minimums

Outre les plafonds, Moulins Communauté a décidé d'appliquer des Groupes Fonctionnels auxquels sont apposés des montants de régime indemnitaire minimum. Ces groupes ne prennent pas en compte la catégorie de l'agent ni le grade afin de répertorier et valoriser en priorité les postes occupés et non les situations administratives individuelles.

Modulations individuelles

Le montant individuel versé à un agent éligible dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctions définis ci-après. Chaque part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise, ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

L'I.F.S. E sera versée selon deux modalités :

- Une part annuelle correspondant à 600€ brut pour un EQTP annuel.
- Une part mensuelle correspondant au douzième de la différence entre l'I.F.S.E annuelle de l'agent diminué de la part annuelle.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de mobilité, qu'il s'agisse d'un changement de fonctions et/ou de groupe fonctions ;
- En cas de promotion interne ou d'avancement de grade, s'accompagnant d'un changement de fonctions et de groupes fonctions ;
- Au minimum tous les 4 ans, s'il n'y a pas de changement de poste de l'agent.

Ils sont les suivants :

Groupe Fonctionnel	Définition	I.F.S.E. Annuelle Minimum Brute pour un EQTP annuel
GF1	<ul style="list-style-type: none"> • Emplois fonctionnels : Directeur Général des Services, Directeur Général des Services Techniques, Directeur Général des Services Adjoint 	9600€
GF2	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de plusieurs services : Agent encadrant différents services, identifiés comme tel dans l'organigramme de la collectivité. <i>Exemple : Cycle de l'eau, Juridique, Urbanisme etc.</i> 	6000€
GF3	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de service : Agent encadrant un service identifié comme tel dans l'organigramme de la collectivité. <i>Exemple : Finances, Ressources Humaines, Patrimoine, Informatique etc.</i> • Chargé de mission stratégique : Agent en charge d'une mission stratégique à l'échelle de la collectivité, à rayonnement communautaire, disposant d'un fort impact politique, financier, stratégique. <i>Exemple : Transports, Transition Ecologique, Ruralité etc.</i> 	4800€
GF4	<ul style="list-style-type: none"> • Chargé de projet : Agent chargé de projets complexes nécessitant compétences, expertises de haut niveau <i>Exemple : Développement Economique, Conducteur de travaux</i> • Adjoint au Chef de Service : Agent identifié comme étant l'adjoint d'un chef de service dans l'organigramme de la collectivité. <i>Exemple : Adjoint aux sports, adjoint aux ressources humaines etc.</i> • Responsable de périmètre : Agent en charge de la gestion et de l'évaluation d'agents effectuant des tâches d'un même domaine de compétence au sein d'un service. <i>Exemple : Chef de Bassin etc.</i> • Responsable de structure sans management : Agent en charge d'une structure autonome qui n'exerce par ailleurs pas de missions d'encadrement <i>Exemple : Piste routière etc.</i> 	3600€
GF5	<ul style="list-style-type: none"> • Instructeur : Agent qui met en œuvre les procédures d'instruction provenant des administrés ou des collectivités afin d'accompagner et de sécuriser l'autorité territoriale dans sa prise de décision <i>Exemple : Politiques contractuelles, autorisation droit des sols etc.</i> • Coordinateur : Agent en charge du contrôle et du suivi de différents sites sans encadrement <i>Exemple : Aires d'accueil des Gens du Voyage etc.</i> • Responsable d'unité / Management des équipes de proximité : Agent qui encadre de manière quotidienne des agents d'exécution, définit et priorise les missions mais qui n'est pas en charge de l'évaluation des agents. <i>Exemple : Agent en charge du personnel d'entretien, de la menuiserie etc.</i> • Maître-Nageur Sauveteur 	2400€
GF6	<ul style="list-style-type: none"> • Agent des services 	1800€

Maintien à titre individuel

Le régime indemnitaire dont bénéficiait l'agent en application des dispositions antérieures est réglementairement maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP. A ce titre, les primes annuelles versées au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 (primes et avantages collectivement acquis) sont incorporés dans les régimes indemnitaires individuels des agents.

Les primes et indemnités concernées par une intégration dans le RIFSEEP sont notamment :

- l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires,
- l'Indemnité d'Administration et de Technicité,
- l'Indemnité d'Exercice des Missions des Préfectures,
- La Prime de Fonctions et de Résultats,
- l'Indemnité Spécifique de Service,
- La Prime de Service et de Rendement,
- La Prime dite de fin d'année (article 111),
- La Prime communautaire,
- Mais également les indemnités de travaux insalubres et les indemnités de régie.

Article 1.3 : Complément Indemnitaire Annuel

L'attribution du CIA repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, ainsi que les agents contractuels de droit public employés sur des besoins permanents à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, sur les mêmes bases que celles applicables aux titulaires des grades de référence pourront se voir verser, chaque mois de décembre un CIA d'un montant de 1€ brut pour un EQTP annuel pour l'ensemble des agents de la collectivité. La décision d'attribution individuelle est prise annuellement par le Président.

Article 2 : DISPOSITIONS DIVERSES : MODALITES DE VERSEMENT, DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU REGIME INDEMNITAIRE

Article 2.1: Modalité de versement

L'I.F.S.E se décompose en deux parties dont les modalités de versement diffèrent :

- Une part versée mensuellement calculée ainsi :
 - $(\text{I.F.S.E. Annuelle Minimum Brute pour un EQTP annuel du GF de l'agent} - 600) / 12$

Groupe Fonctionnel	Montant Mensuel d'I.F.S.E. minimum brut EQTP
GF1	750€
GF2	450€
GF3	350€
GF4	250€
GF5	150€
GF6	100€

- Une part annuelle versée en Novembre correspondant à **600 €** brut pour un équivalent temps plein

Les montants individuels de référence établis sont réduits au **prorata de la durée effective du temps de travail** pour les agents exerçant leur activité temps partiel.

Exemples de modulation individuelle :

- 1- Un agent appartenant au GF6 percevait avant la mise en place du RIFSEEP un régime indemnitaire annuel total de 1400,64 € se composant de 79,22 € / mois + 450,00 € / an
 - a. IFSE mensuelle : $(1\ 400,64 - 600,00) / 12 = 66,72$ € soit < au montant minimum du GF6, l'agent percevra donc le montant minimum prévu pour le GF6 qui est de 100,00 € / mois (soit une augmentation du RI mensuel)
 - b. IFSE annuelle : 600,00 € en novembre
 - c. Soit un régime indemnitaire total pour cet agent de 1 800,00 € /an
- 2- Un agent appartenant au GF6 percevait avant la mise en place du RIFSEEP un régime indemnitaire annuel total de 2 284,44 € se composant de 83,49 € / mois + 450,00 € / an + 832,53 € / an (PFA)
 - a. IFSE mensuelle : $(2\ 284,44 - 600,00) / 12 = 140,37$ € soit > au montant minimum du GF6, l'agent bénéficiera du maintien de son RI antérieur mensuel après intégration de la PFA, soit 140,37 € / mois
 - b. IFSE annuelle : 600,00 € en novembre
 - c. Soit un régime indemnitaire total pour cet agent de 2 284,44 € /an
- 3- Un agent appartenant au GF6 percevait avant la mise en place du RIFSEEP un régime indemnitaire annuel total de 1 879,20 € se composant de 119,10 € / mois + 450 € / an
 - a. IFSE mensuelle : $(1\ 879,20 - 600) / 12 = 106,60$ € soit > au montant minimum du GF6, l'agent bénéficiera du maintien de son RI antérieur mensuel, soit 106,60 € / mois
 - b. IFSE annuelle : 600,00 € en novembre
 - c. Soit un régime indemnitaire total pour cet agent de 1 879,20 € /an

Mois de paye	Exemple 1		Exemple 2		Exemple 3	
	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après
Janvier	79.22	100.00	83.49	140.37	119.10	106.60
Février	79.22	100.00	83.49	140.37	119.10	106.60
Mars	79.22	100.00	83.49	140.37	119.10	106.60
Avril	79.22	100.00	83.49	140.37	119.10	106.60
Mai	79.22	100.00	83.49	140.37	119.10	106.60
Juin	79.22	100.00	83.49	140.37	119.10	106.60
Juillet	79.22	100.00	83.49	140.37	119.10	106.60
Août	79.22	100.00	83.49	140.37	119.10	106.60
Septembre	79.22	100.00	83.49	140.37	119.10	106.60
Octobre	79.22	100.00	83.49	140.37	119.10	106.60
Novembre	79.22 + 450.00	100.00 + 600.00	83.49 + 450 + 832.53	140.37 + 600.00	119.10 + 450.00	106.60 + 600.00
Décembre	79.22	100.00	83.49	140.37	119.10	106.60
TOTAL	1 400.64	1 800.00	2 284.44	2 284.44	1 879.20	1 879.20

Article 2.2 : Sort des primes et indemnités en cas d'absence

Les montants versés au titre du RIFSEEP suivent le sort du traitement et la part éventuelle liée aux résultats (C.I.A.) ou à la performance est déterminée au regard des résultats obtenus en tenant compte de l'impact du congé de maladie ou de l'accident de service sur l'atteinte des résultats.

Ainsi, en cas d'absence liée à un congé de maladie ordinaire, congé pour maternité ou adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé pour accident de service ou maladie professionnelle, le versement du régime indemnitaire suit le sort du traitement.

Le versement du régime indemnitaire est suspendu durant les périodes de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie et en cas de disponibilité d'office pour maladie. Lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée de façon rétroactive, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises,

Ainsi, la part mensuelle de l'I.F.S.E. suit le traitement mensuel de l'agent et la part annuelle quant à elle est déterminée en tenant compte des absences de l'agent au cours des 12 mois constituant la période de référence.

Ne sont pas comptabilisés en jour d'absence les congés annuels et exceptionnels, les déplacements professionnels, ainsi que les autorisations d'absence légales.

Article 3 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE

Ces dispositions prendront effet au 1^{er} juillet 2021.

Des arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire seront pris en application de la délibération définissant les conditions de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire. Ils préciseront les montants, taux ou coefficients individuellement applicables à chaque agent.

Toutes dispositions contenues dans les délibérations et protocoles antérieurs et qui contreviendraient au dispositif et à l'application de ce nouveau dispositif se trouveraient abrogés et devraient donc être considérés comme inapplicables et sans effet.

Signataires

- Pour l'organisation syndicale SAFPT :

Nom, Prénom et qualité

DESNERCIERES Stéphane 

- Pour l'organisation syndicale FO :

Nom, Prénom et qualité

PARISSE Nathalie 

- Pour l'organisation syndicale CGT :

Nom, Prénom et qualité

DUBESSAY Séverine 

- Pour le Président,

Le Vice-Président délégué à l'Administration Générale, au Personnel et à la Commande Publique :

Noël PRUGNAUD 





