



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
SEANCE DU 30 JANVIER 2024

**Nombre de Conseillers :**

En exercice : 53

Présents : 40

Votants : 44

\_\_\_\_\_

**N°CC2024-01-01**

**OBJET : MODIFICATION DU  
PROTOCOLE RIFSEEP**

L'an deux mille vingt-quatre, le 30 janvier à 18 heures, le Conseil Communautaire du Pays de Saint Eloy, convoqué le 24 janvier 2024 par voie dématérialisée, s'est réuni à la Maison de l'Entrepreneur à Saint Eloy-les-Mines, sous la présidence de Monsieur Laurent DUMAS, Président en exercice.

**Présents :** Jean-Yves ARNAUD ; Michel BANCAREL ; Jean-Claude BELLARD ; Cédric BOILOT ; Karine BOURNAT-GONZALEZ ; Jean-Claude CAZEAU ; Guy CHARTOIRE ; Daniel CLUZEL ; Serge COMPTE ; Pierrette DAFFIX-RAY ; Jacqueline DUBOISSET ; Robert DUBUIS ; Laurent DUMAS ; Sylvain DURIN ; Annelyse DURON ; Bernard FAVIER ; Jean-Claude GAILLARD ; Marc GIDEL ; Patrick GIDEL ; Bernadette GOURSON ; Gilles GOUYON ; Bernard GRAND ; Jean-Jacques GRZYBOWSKI ; Christian JEROME ; Jean-Jacques LOUIS-FERANDON ; Michèle MEUNIER ; Sabine MICHEL ; Christiane MOUGEL ; Roger OLLIER ; Laurence ORIOL ; Bernard PENY ; Margaux PIQUELLE ; René POUILLE ; Valérie ROCHE ; David SABY ; Christophe SARRE ; Jean-Marc SAUTERAU ; Catherine SIMONET ; Odile SOULIER ; Marie TARDIVAT ; Jacques THOMAS ;

Conseillers Communautaires, formant la majorité des membres en exercice.

**Absents ayant donné procuration :** Denis ASTRUC ayant donné procuration à Patrick GIDEL ; Aurélie DEFRETIERE ayant donné procuration à Jean-Claude GAILLARD ; Jérôme GAUMET ayant donné procuration à Bernard PENY ; Christian JOUHET ayant donné procuration à Valérie ROCHE ;

**Excusés remplacés par le suppléant :**

**Excusés :** Bernard DUVERGER ;

**Secrétaire :** Karine BOURNAT-GONZALEZ

Le Président,

**Vu** le Code général des collectivités territoriales

**Vu** le Code général de la Fonction publique,

**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 n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés,

**Vu** 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat,

**Vu** le décret n°2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

**Vu** la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

**Vu** l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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** la délibération n°6 du 19 décembre 2017 sur la mise en place du RIFSEEP et les délibérations n°3 du 18 juin 2019, n°7 du 26 novembre 2019, n°8 du 15 décembre 2020 et n°CC2022-06-07 du 20 septembre 2022 portant modification du protocole RIFSEEP,

**Vu** l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 30 janvier 2024 sur la modification du protocole de mise en œuvre du RIFSEEP proposée ci-après,

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités,

**Considérant** que le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emploi,

**Considérant** que pour plus de clarté et de justesse dans le versement de la part IFSE du RIFSEEP, il est nécessaire de modifier le protocole de mise en œuvre du RIFSEEP,

**Propose au Conseil Communautaire :**

**AR Prefecture**

063-200072080-20240130-CC20240101\_01-DE  
Reçu le 02/02/2024

- De valider le protocole modifié de mise en œuvre du RIFSEEP ci-annexé à compter du 1<sup>er</sup> février 2024.

**Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire :**

- Adopte les modifications et approuve le nouveau protocole ci-annexé qui en résulte,
- Autorise le Président à accomplir tout acte nécessaire à l'exécution de la présente délibération et le charge de la publication et de l'exécution de cette décision.

.....  
Fait et délibéré à l'unanimité à la Maison de l'Entrepreneur à Saint Eloy les Mines, le 30 janvier 2024.

Le Président,

Laurent DUMAS



**Pays**  
de  
**Saint-Eloy**  
communauté de communes



## PROTOCOLE DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

JANVIER 2024

Le régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire.
- Le complément individuel annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

### 1 **Dispositions générales**

Le RIFSEEP est attribué aux :

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, non complet et temps partiel ;
- Agents contractuels de droit public employés sur des postes permanents et non-permanents à temps complet, non complet et temps partiel, sur les mêmes bases que celles applicables aux titulaires des grades de référence ;
- Agents détachés sur emploi fonctionnel (le régime indemnitaire applicable est celui du cadre d'emploi d'origine, auquel s'ajoute la prime de responsabilité).

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Conformément au décret n°2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, à la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP et à l'arrêté ministériel du 27 août 2015, l'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) ;
- Le supplément familial de traitement ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel ;

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié, indemnité horaire pour travail de nuit).

## 2 Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

### 2-1 Principes

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau dispositif indemnitaire. Elle est fixée dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires d'Etat. Elle repose d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expertise professionnelle et des sujétions du poste.

### 2-2 Détermination des groupes de fonctions et critères

Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions s'appuyant sur les critères professionnels issus du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat :

- 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.

La méthode de cotation des postes, s'appuyant sur des indicateurs et une échelle de points correspondante, est retenue pour la détermination des groupes de fonctions. Elle s'articule comme suit :

Critère IFSE	Indicateur	Définition et cotation de l'indicateur
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique / responsabilité	Direction générale : 5 pts ; adjoint à la direction générale : 4 pts ; responsable de service : 3 pts ; coordination : 2 pts ; agent d'exécution : 1 pt
	Nombre de collaborateurs encadrés directement	5 pts : 11 et plus 4 pts : 5 à 10 3 pts : 1 à 5
	Conduite de projets	Piloter avec méthode un projet de manière fréquente, plus d'une fois par mois (2 pts) ; ponctuelle, moins d'une fois par mois (1 pt)
	Responsabilité de formations / tutorats	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne de manière fréquente (2 pts) ; ponctuelle (1 pt)
	Animation de réunions	Conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité de manière fréquente, plus d'une fois par mois (2 pts) ; ponctuelle, moins d'une fois par mois (1 pt) ; rare (0 pt)
	Contribution à l'organisation du travail / gestion des plannings	Gestion ponctuelle des plannings, moins d'une fois par semaine (1 pt) ; gestion systématique des plannings, plus d'une fois par semaine (2 pts)

## AR Prefecture

063-200072080-20240130-CC20240101\_01-DE  
Reçu le 02/02/2024

	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction ou la mise en œuvre d'un projet et les alerter sur les risques techniques et juridiques de manière fréquente, plus d'une fois par semaine (3 pts) ; ponctuelle, moins d'une fois par semaine (2 pts)
	Conception d'outils	Conception d'outils (tableaux, procédures ...) visant à améliorer le fonctionnement des services (2 pts)
	Délégation de signature	Oui (1 pt) ou non (0 pt)
	Polyvalence	Le poste correspond à plus de 5 (5 pts), 4 (4 pts) 3 (3 pts), 2 (2 pts) ou 1 (0 pt) métier(s) existant dans le répertoire CNFPT
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Maîtrise d'un outil (logiciel hors suite Office...)	Utilisation régulière et confirmée de plusieurs outils (2 pts), un outil (1 pt), pas d'outil (0 pt)
	Réfèrent dans un domaine hors des fonctions habituelles	Oui : 1 pt ; non : 0 pt
	Niveau de connaissances théoriques attendu (diplôme ou équivalent)	5 pts : Bac + 5 et plus 4 pts : Bac +3 ou 4 3 pts : Bac + 2 2 pts : Bac ou équivalent 1 pt : CAP, BEP ou équivalent
	Habilitation / certification	Plusieurs habilitations/certifications (2 pts), une habilitation/certification (1 pt), pas d'habilitation/certification (0 pt)
	Nécessité d'actualisation des connaissances	Indispensable (3 pts) ; nécessaire (2 pts) ; encouragée (1 pt)
	Degré d'autonomie	Exercer ses activités avec une supervision ponctuelle (mensuelle, 2 pts) ; régulière (hebdomadaire, 1 pt), étroite (quotidien, 0 pt)
	Force de proposition (exécution simple ou interprétation)	Initiatives, interprétation de textes, propositions ou adaptation de la conduite à tenir face à une situation inédite, de manière fréquente (quotidienne, 2 pts), ponctuelle (hebdomadaire, 1 pt) ou rare (moins d'une fois par semaine : 0 pt)
	Rareté de l'expertise	Candidatures correspondant au profil recherché : moins de 2 candidatures sur le poste ou sur un poste similaire : 2 pts, entre 3 et 5 candidatures : 1 pt ; plus de 5 candidatures : 0 pt
	Expérience requise pour le poste	Plus de 5 ans demandés : 3 pts ; entre 3 et 5 ans demandés : 2 pts ; entre 6 mois et 3 ans demandés : 1 pt ; débutant : 0 pt
	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard	Relations externes (administrés, partenaires extérieurs)
Risque d'agression physique		Oui (2 pts) ou non (0 pt)
Risque d'agression verbale		Oui (2 pts) ou non (0 pt)

## AR Prefecture

063-200072080-20240130-CC20240101\_01-DE  
Reçu le 02/02/2024

de son environnement professionnel	Risque de contagion	Oui (2 pts) ou non (0 pt)
	Risque de blessure / vigilance	Elevé : bricolage, manutention, etc. (2 pts) ; modéré : aide à la personne (1 pt) ; faible : administration (0 pt)
	Tension mentale	Risques psycho-sociaux caractérisés (cf. fiche de poste) élevés (3 pts), modérés (2 pts) ou faibles (0 pt) du fait de l'imprévisibilité de l'organisation du travail, de la charge de travail, des pics d'activité et des délais à respecter
	Discrétion professionnelle	Sujétions particulières de confidentialité caractérisées dans la fiche de poste (oui : 1 pt ; non : 0 pt)
	Impact sur l'image de la structure	Impact du poste sur l'image de la structure-employeur (représentation, contact avec le public, contact avec les agents au nom de l'employeur) sur une base fréquente (hebdomadaire : 2 pts), ponctuelle (au moins une fois par mois : 1 pt) ou rare (moins d'une fois par mois : 0 pt)
	Facteurs de perturbation	Interruptions fréquentes (plusieurs fois par heure) : 2 pts ; régulières (plusieurs fois par jour) : 1 pt ; ponctuelles (1 à 2 fois par jour) : 0 pt
	Variabilité des horaires / sujétions horaires non valorisées par une autre prime	Fréquente : plus d'une fois par semaine (3 pts) ; ponctuelle : plus d'une fois par mois (2 pts) ; rare : moins d'une fois par mois (1 pt)
	Pénibilité physique	Effort physique soutenu régulier : plus d'une fois par semaine (2 pts) ; effort physique soutenu occasionnel : moins d'une fois par semaine (1 pt)
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité juridique de la structure sur une base fréquente (2 pts), modérée (1 pt) ou faible (0 pt)
	Engagement de la responsabilité financière (y compris régie financière)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité financière de la structure sur une base fréquente (2 pts), modérée (1 pt) ou faible (0 pt)
	Congés imposés	Oui (1 pt) ou non (0 pt)

L'application de cette grille d'indicateurs conduit à la constitution des groupes de fonctions suivants :

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie A, toutes filières confondues :
  - Groupe A1 : plus de 60 points
  - Groupe A2 : de 46 à 59 points
  - Groupe A3 : de 41 à 45 points
  - Groupe A4 : jusqu'à 40 points
- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie B, toutes filières confondues :

Groupe B1 : plus de 41 points  
Groupe B2 : de 36 à 40 points  
Groupe B3 : de 30 à 35 points  
Groupe B4 : jusqu'à 29 points

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie C, toutes filières confondues :

Groupe C1 : plus de 36 points  
Groupe C2 : de 31 à 35 points  
Groupe C3 : de 26 à 30 points  
Groupe C4 : jusqu'à 25 points

### 2-3 Montants d'attribution pour l'IFSE

Les plafonds proposés pour la mise en place de l'IFSE sont les suivants, étant précisé que le montant mensuel ou annuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions antérieures est maintenu, à titre individuel et jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, lorsque ce montant se trouve diminué à la suite de la modification de cette nouvelle version du protocole RIFSEEP.

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie A (montant brut annuel en euros), toutes filières confondues :

Groupe	Plancher	Plafond
Groupe A1	12000	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe A2	4800	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe A3	3600	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe A4	1560	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie B (montant brut annuel), toutes filières confondues :

Groupe	Plancher	Plafond
Groupe B1	5400	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe B2	3600	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe B3	1200	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat

\* Arrêtés pris pour l'application 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 d'Etat, applicables aux différents corps de l'Etat.



Groupe B4	840	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
-----------	-----	--

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie C (montant brut annuel), toutes filières confondues :

Groupe	Plancher	Plafond
Groupe C1	3600	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe C2	1200	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe C3	840	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat
Groupe C4	600	Plafonds réglementaires* applicables à la fonction publique d'Etat

## 2-4 Modulation individuelle

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 préalablement. 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.

Les agents occupant un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulière valorisée au titre de la nouvelle bonification indiciaire ne verront pas cette responsabilité ou cette technicité prise en compte dans le cadre de l'IFSE.

Conformément au décret n°2014-513 susvisé, le montant annuel de l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen :

- En cas de mobilité ;
- En cas d'avancement de grade à la suite d'une promotion interne ;
- Au minimum tous les quatre ans, s'il n'y a pas de changement de poste de l'agent.

Le réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

## 3 Complément indemnitaire annuel (CIA)

### 3-1 Principes

Un complément indemnitaire annuel (CIA) peut être versé aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des cadres d'emplois éligibles au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.IFSEE.E.P.) afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il constitue la 2<sup>ème</sup> part du RIFSEEP.

Il est versé à titre individuel, totalement ou partiellement, en application des critères ci-dessous.

### 3-2 Critères

Les critères retenus pour l'attribution du CIA sont les suivants :

- Valorisation professionnelle = 40%

La valorisation professionnelle s'appréciera au regard des entretiens d'évaluation des agents.

- Valorisation des formations = 20 %

Si l'agent a participé (ou a été inscrit et que la formation a été annulée) à au moins 3 jours de formation sur les 3 dernières années, il pourra prétendre pour moitié à ce critère.

Si l'agent a participé (ou a été inscrit et que la formation a été annulée) à au moins 5 jours de formation sur les 3 dernières années, il pourra prétendre pleinement à ce critère.

- Valorisation du présentisme = 40 %

Un agent cumulant moins de 3 arrêts maladie sur l'année et/ou moins d'1 mois consécutif d'arrêts maladie sur l'année, sera considéré comme remplissant pleinement le critère.

Si l'agent cumule plus de 3 arrêts maladie sur l'année de référence, il ne répondra que pour moitié au critère. Une proratisation en fonction du nombre des jours d'arrêts maladie sera en sus appliquée.

Si l'agent cumule plus d'un mois consécutif d'arrêt maladie sur l'année de référence, il ne répondra que pour moitié au critère. Une proratisation en fonction du nombre des jours d'arrêts maladie sera en sus appliquée.

### 3-3 Montants d'attribution pour le CIA

Les plafonds pour la mise en place du CIA sont les suivants

Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie A (montant maximal brut annuel)

Filière	Grade de référence	G1*	G2*	G3*
Administrative	Attaché	6 390 €	5 670 €	4 500 €
Technique	Ingénieur en chef	10 080 €	8 820 €	8 280 €
	Ingénieur	6 390 €	5 670 €	4 500 €
Culturelle	Conservateur du patrimoine	8 280 €	7 110 €	6 080 €
	Conservateur des bibliothèques	6 000 €	5 550 €	5 250 €
	Attaché de conservation du patrimoine	5 250 €	4 800 €	
	Bibliothécaire	5 250 €	4 800 €	
Médico-sociale	Médecin	7 620 €	6 750 €	5 205 €
	Cadre de santé paramédical	4 500 €	3 600 €	
	Puéricultrice	3 440 €	2 700 €	
	Infirmier en soins généraux	3 440 €	2 700 €	
	Conseiller socio-éducatifs	3 440 €	2 700 €	

	Educateur de Jeunes Enfants	1 680 €	1 620 €	1 560 €
--	-----------------------------	---------	---------	---------

Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie B (montant maximal brut annuel)

Filière	Grade de référence	G1*	G2*	G3*
Administrative	Rédacteur	2 380 €	2 185 €	1 995 €
Technique	Technicien	2 380 €	2 185 €	1 995 €
Animation	Animateur	2 380 €	2 185 €	1 995 €
Culturelle	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	2 280 €	2 040 €	
Médico-sociale	Infirmier (en voie d'extinction)	1 230 €	1 090 €	

Personnel relevant des cadres d'emplois de catégories C (montant maximal brut annuel)

Filière	Grade de référence	G1A*	G2*
Administrative	Adjoint administratif	1 260 €	1 200 €
Technique	Adjoint technique	1 260 €	1 200 €
Animation	Adjoint d'animation	1 260 €	1 200 €
Culturelle	Adjoint du patrimoine	1 260 €	1 200 €
Médico-sociale	Agent social	1 260 €	1 200 €
	Auxiliaire de puériculture	1 260 €	1 200 €
	Auxiliaire de soins	1 260 €	1 200 €

\* Les groupes de fonctions sur lesquels s'appuient les montants d'attribution du CIA correspondent aux groupes de fonctions déterminés dans l'ancienne version du protocole RIFSEEP. Une actualisation pour le CIA doit être effectuée courant 2024.

#### **4 Modalités de versement**

##### **4-1 Versement de l'IFSE**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE est défini par voie d'arrêté individuel.

L'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel ou temps partiel thérapeutique, les agents occupant des emplois à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés :

- Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, congé pour invalidité temporaire imputable au service et congé pour maladie professionnelle.
- Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

#### **4-2 Versement du CIA**

Le CIA sera versé l'année n+1 (une fois les évaluations effectuées), en deux fois, au mois de juin et de novembre. Ainsi, par exemple, le CIA 2022 sera versé en 2023.

Un agent quittant la collectivité en année n+1 aura le versement intégral de son CIA lors de sa dernière paie.

Les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service (prise en compte de la date d'arrivée, de départ, de mise en disponibilité, de suspension...).

Ainsi, un agent arrivant au 1er août 2022 percevra 42% de son CIA en 2023.