



Strasbourg, le 15 décembre 2016

Extrait du registre des délibérations du Conseil d'administration n°254-2016 du 15 décembre 2016

Séance du : 15 décembre 2016
Sous la présidence de : Alain Fontanel, Président

Ont assisté à la séance : 16 membres
Absents excusés : 12 absents excusés dont 3 pouvoirs
Absent non excusé : /

Présents :

Dominique BANNWARTH, Azzedine BOUFRIOUA, Dorine CHARTON, Marilyn CLAUDOT, François DUCONSEILLE, Lucile FAVET, Alain FONTANEL, Bernard GOY, Ange-Frédéric KOFFI, Sophie KOHLER, Pierre LITZLER, Sara MARGUIER, Claire MOREL, Michel SAMUEL-WEIS, Darek SZUSTER, Jean VERNE.

Pouvoirs :

Jean-Luc BREDEL donne pouvoir à Dominique BANNWARTH
Camille GANGLOFF donne pouvoir à Michel SAMUEL-WEIS
Catherine TRAUTMANN donne pouvoir à Alain FONTANEL

Absents excusés :

Jean-Luc BREDEL, Olivier DELOIGNON, Camille GANGLOFF, Fabienne KELLER, Pascal MANGIN, Nicolas MATT, Henri METZGER, Annick NEFF, Ada REICHHART, Éric SCHULTZ, Emmanuel SEJOURNE, Catherine TRAUTMANN.

7ème point de l'ordre du jour : Modification du régime indemnitaire de la HEAR - mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience professionnelle et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Délibéré

Le Conseil d'administration après en avoir délibéré,

- Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
- Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- 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 dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 la délibération du Conseil d'administration du 30 juin 2014 relative à la définition du nouveau régime indemnitaire des agents employés directement par la HEAR,
- Vu l'avis du Comité technique de la HEAR,

- Institue, à compter du 1^{er} janvier 2017, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise au profit des agents de la Haute école des arts du Rhin relevant des cadres d'emplois pour lesquels le RIFSEEP a déjà été transposé ;
- Approuve le règlement d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise au profit des agents des agents de la Haute école des arts du Rhin joint en annexe ;
- Confie au Président du Conseil d'administration le soin de mettre en œuvre ce régime indemnitaire et de fixer les attributions individuelles ;
- Autorise le Président à réévaluer le montant de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves versée aux professeurs et assistants d'enseignement artistique dans les conditions précitées.

Vote

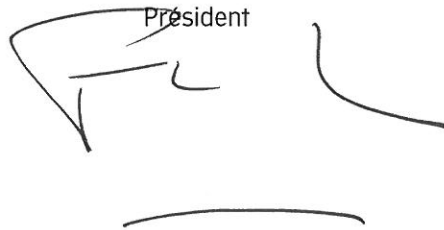
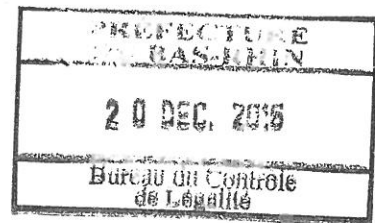
Votants : 19
 Pour : 19
 Contre : -
 Abstention : -

Adopté

Rendu exécutoire par transmission à la Préfecture le20 décembre..... 2016
 et affichage à la Haute école des arts du Rhin le20 décembre.....2016 à A... heures.

Alain Fontanel

Président



Délibération du Conseil d'administration n°254-2016 du 15 décembre 2016

Objet : Modification du régime indemnitaire de la HEAR - mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience professionnelle et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Exposé des motifs

Le 1^{er} octobre 2014, a été mis en place un régime indemnitaire relatif aux agents gérés en propre par la HEAR et distinct de ceux applicables aux agents de la Ville de Mulhouse et de l'Eurométropole de Strasbourg.

Ce régime indemnitaire, destiné notamment à contribuer à l'attractivité de l'établissement, a été institué dans le respect des principes suivants :

- la garantie de l'équité entre les agents gérés sur les trois sites par une harmonisation vers le plus haut du niveau de régime indemnitaire de chacun ;
- la prise en compte de la filière, du cadre d'emplois, du grade, des fonctions occupées de sorte à ce que la technicité de certaines missions et la manière de servir puissent être valorisées.

A cette fin, différentes primes ouvertes aux agents de l'Etat et, par transposition, aux agents relevant de la Fonction publique territoriale (FPT) ont été mises en place à la HEAR (telles que la Prime de Fonction et de Résultats, l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux supplémentaires, l'Indemnité d'Administration et de Technicité, l'Indemnité équivalente de Mission des Préfectures, l'Indemnité de Suivi et d'Orientation des élèves,...).

Or, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré dans la fonction publique de l'Etat un nouveau régime indemnitaire applicable à l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat, sauf exceptions, à compter du 1^{er} janvier 2017.

Ce nouveau régime indemnitaire est transposable à la fonction publique territoriale.

Ce régime indemnitaire, dénommé régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience professionnelle et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), 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. Il s'agit d'une part facultative et variable que l'établissement est libre de mettre en place ou non.

S'agissant de la HEAR, il est proposé d'**instituer uniquement l'IFSE** et non le CIA dans la mesure où ses critères de mise en œuvre ne correspondent ni à l'esprit ni à la lettre du régime indemnitaire coconstruit avec les représentants du personnel en octobre 2014.

Si le RIFSEEP a vocation à remplacer, d'ici le 1er janvier 2017, les différents régimes indemnitaires existant pour chacun des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (FPT), il est à noter qu'à la date de rédaction du projet de la présente délibération, le RIFSEEP n'a effectivement été transposé à la FPT que pour les cadres d'emplois suivants :

- *Filière administrative :*
 - Attachés territoriaux ;
 - Rédacteurs territoriaux ;
 - Adjoint administratifs territoriaux.
- *Filière technique :*
 - Techniciens territoriaux

En revanche, les cadres d'emplois suivants n'ont pas encore fait l'objet d'une transposition du RIFSEEP et devront, par conséquent, être modifiés ultérieurement. Par conséquent, sauf indication contraire, le régime indemnitaire mis en place le 1^{er} octobre 2014 reste applicable. Il s'agit, pour la HEAR, des cadres d'emplois suivants :

- *Filière technique :*
 - Agents de maîtrise territoriaux ;
 - Adjoint techniques territoriaux.
- *Filière culturelle :*
 - Directeurs d'établissement d'enseignement artistique ;
 - Professeurs d'enseignement artistique ;
 - Assistants d'enseignement artistique ;
 - Attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
 - Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
 - Adjoint territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Ce nouveau régime indemnitaire se substituera au régime indemnitaire existant dans le respect de l'enveloppe financière globale actuellement allouée au régime indemnitaire.

Le montant individuel de l'IFSE est fixé selon le **niveau de responsabilité et d'expertise** requis dans l'exercice des fonctions.

Cette indemnité repose :

- d'une part, sur la **nature des fonctions** exercées ;
- d'autre part, sur la prise en compte de **l'expérience professionnelle accumulée** par l'agent.

Les fonctions occupées par les agents sont réparties au sein de **groupes de fonctions** hiérarchisés selon le niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions assurées. Pour chacun des groupes de fonctions sont déterminés un montant minimum (socle) et un montant maximum d'IFSE, lesquels reflètent les fourchettes effectives actuelles.

Ce travail de différenciation du régime indemnitaire selon les fonctions (responsabilité d'un service, expertise, polyvalence des tâches administratives) ayant été déjà entrepris lors de la mise en place du régime indemnitaire d'octobre 2014, il est proposé d'en conserver l'architecture générale dans la définition des nouveaux groupes de fonctions, lesquels sont déclinés dans l'annexe jointe pour chaque cadre d'emplois concerné.

L'établissement souhaitant garantir le **maintien à titre individuel du régime indemnitaire perçu antérieurement** par les agents, il est proposé d'attribuer aux agents concernés, à compter du 1^{er} janvier 2017, une IFSE dont le montant sera équivalent au régime indemnitaire que ceux-ci auraient perçu à cette date au titre des règles définies en octobre 2014.

S'agissant des nouveaux agents recrutés à compter du 1^{er} janvier 2017, le montant de leur IFSE sera déterminé dans le respect du règlement d'attribution de l'IFSE joint au présent document.

Un **réexamen du montant** de l'IFSE de chaque agent pourra être effectué à chaque **changement de fonctions, de grade ou tous les quatre ans**, dans les conditions précisées dans le document joint.

De même, une **diminution** du régime indemnitaire pourra intervenir en cas de maladie, de manquement grave à une obligation professionnelle, d'insuffisance professionnelle grave et ou de retrait de fonctions suite à une perte de compétences, dans le document joint.

Dispositions transitoires pour les professeurs et assistants d'enseignement artistique :

L'arrêté portant transposition du RIFSEEP dans les cadres d'emplois des professeurs et assistants d'enseignement artistique n'étant pas paru au jour de la rédaction du présent projet de délibération, le régime indemnitaire de 2014 continue à s'appliquer à ce cadre d'emplois.

Cependant, s'agissant du montant de **l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves** (ISO) versée aux professeurs et assistants d'enseignement artistique fixé, à la date du 1^{er} octobre 2014, à 1199,16 € bruts par an (99,93 € par mois) pour sa part fixe et 1408,92 € bruts par an (117,41 € par mois), il est proposé de **la réévaluer progressivement** pour chaque agent concerné en indexant son montant sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

Ainsi, la part fixe sera réévaluée pour chaque agent au moment du prochain changement de situation statutaire ou contractuel (avancement d'échelon, renouvellement de contrat, titularisation,...). A titre informatif, à compter du 1^{er} janvier 2017, la part fixe de l'ISO sera portée à 1206,36 € bruts par an (100,53 € bruts par mois). Elle sera réévaluée à compter du 1^{er} février 2017, suite à la nouvelle augmentation du point indiciaire de la fonction publique.

Délibéré

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

Le Conseil d'administration après en avoir délibéré,

- Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
- Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- 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 dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 la délibération du Conseil d'administration du 30 juin 2014 relative à la définition du nouveau régime indemnitaire des agents employés directement par la HEAR,
- Vu l'avis du Comité technique de la HEAR,

- Institue, à compter du 1^{er} janvier 2017, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise au profit des agents de la Haute école des arts du Rhin relevant des cadres d'emplois pour lesquels le RIFSEEP a déjà été transposé ;
- Approuve le règlement d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise au profit des agents des agents de la Haute école des arts du Rhin joint en annexe ;
- Confie au Président du Conseil d'administration le soin de mettre en œuvre ce régime indemnitaire et de fixer les attributions individuelles ;
- Autorise le Président à réévaluer le montant de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves versée aux professeurs et assistants d'enseignement artistique dans les conditions précitées.



Règlement d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise au profit des agents de la HEAR gérés en propre

Bénéficiaires du régime indemnitaire :

Peuvent bénéficier de l'IFSE les agents suivants, dès lors que le RIFSEEP a été transposé au cadre d'emplois duquel ils relèvent :

- les agents stagiaires et titulaires, à temps complet, non complet ou partiel (au prorata de leur durée d'emplois) en fonction dans l'établissement ;
- les agents non titulaires disposant d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu sur la base des articles 3 à 3-4 de la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Sont exclus du bénéfice de l'IFSE :

- les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataires, intervenants extérieurs,...) ;
- les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé relevant du droit privé (CAE, emploi d'avenir, contrat d'apprentissage,...).

Détermination du montant de l'IFSE à compter du 1^{er} janvier 2017 :

Montants minimum et maximum de l'IFSE :

Le montant de l'IFSE est fixé selon le **niveau de responsabilité et d'expertise** requis dans l'exercice des fonctions.

Cette indemnité repose :

- d'une part, sur la **nature des fonctions** exercées ;
- d'autre part, sur la prise en compte de **l'expérience professionnelle accumulée** par l'agent.

Les fonctions occupées par les agents sont réparties au sein de **groupes de fonctions** hiérarchisés selon le niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions assurées. Pour chacun des groupes de fonctions sont déterminés un montant minimum (socle) et un montant maximum d'IFSE, lesquels reflètent les fourchettes effectives actuelles.

Ce travail de différenciation du régime indemnitaire selon les fonctions (responsabilité d'un service, expertise, polyvalence des tâches administratives) ayant été déjà entrepris lors de la mise en place du régime indemnitaire d'octobre 2014, il est proposé d'en conserver l'architecture générale dans

la définition des nouveaux groupes de fonctions, lesquels sont déclinés ci-dessous pour chaque cadre d'emplois concerné.

Pour les agents présents au 31/12/2016 : maintien à titre individuel du montant du régime indemnitaire antérieur :

L'établissement souhaite **garantir, à la date du 1^{er} janvier 2017, le maintien à titre individuel du régime indemnitaire perçu antérieurement** par les agents. A cette fin, il est proposé d'attribuer aux agents concernés, à compter du 1^{er} janvier 2017, une IFSE dont le montant sera équivalent au régime indemnitaire que ceux-ci auraient perçu à cette date au titre des règles définies en octobre 2014.

Le montant de l'IFSE pourrait ensuite évoluer dans les conditions fixées ci-dessous.

Pour les agents engagés à compter du 1^{er} janvier 2017 :

S'agissant des agents engagés à compter du 1^{er} janvier 2017, il est proposé d'attribuer une IFSE dont le montant se situe dans la fourchette « montants minimum/maximum proposés ». Ces montants sont **quasiment équivalents à ceux qui étaient appliqués depuis octobre 2014**. En effet, l'expérience montre que les niveaux de régime indemnitaire fixés en octobre 2014 sont attractifs et permettent de recruter facilement.

Le montant minimum servirait de montant référence (socle) quand l'agent est recruté sur le 1^{er} grade de son cadre d'emplois et qu'il ne peut justifier dans son emploi précédent d'une expérience professionnelle ayant donné lieu au versement d'un régime indemnitaire supérieur au montant minimum proposé.

En revanche, si l'agent, lors de son engagement, est classé à l'un des grades supérieurs de son cadre d'emplois ou qu'il peut se prévaloir d'une expérience professionnelle ayant donné lieu au versement d'un régime indemnitaire supérieur au montant minimum proposé, il est proposé de lui attribuer une IFSE supérieure au montant minimum proposé.

Les montants individuels attribués aux nouveaux engagés **diffèrent selon le grade auquel est recruté l'agent** (grade de base d'une part, grade(s) supérieur(s) d'autre part) et son **expérience professionnelle**. En effet, le grade auquel est recruté un agent reflète non seulement **la technicité du poste occupé** mais également **l'expertise de l'agent** (niveau de diplôme minimum, expérience professionnelle acquise, effort consenti par l'agent pour passer un concours ou un examen ou valeur professionnelle exprimée par son avancement de grade).

Précision des montants minimum et maximum de l'IFSE pour chaque cadre d'emplois concerné :

Cadre d'emplois des attachés :

Groupe	Postes	Critères professionnels	Montants bruts minimum/maximum actuels par mois	Montants bruts minimum /maximum proposés	Commentaires
1	Direction	Encadrement Pilotage stratégique Technicité Fortes Sujétions Responsabilité	Montant fixé par le Président de la HEAR dans le cadre de la négociation du contrat triennal et dans la limite du montant maximum réglementaire.		
2	Direction adjointe et Administration générale	Encadrement Technicité Fortes Sujétions Responsabilité	583,33 à 1733,33 €	750 à 1500 €	Fixation du niveau selon l'expérience et le grade
3	Administration des sites	Encadrement Expertise Sujétions Responsabilité	437,50 à 1458,33 €	600 à 1000 €	Fixation du niveau selon l'expérience et le grade
4	Responsable de service	Encadrement Expertise	364,58 à 1420,83 €	535 à 900 €	Fixation du niveau selon l'expérience et le grade
5	Chargé(e) de mission / expert(e)	Expertise	291,67 à 1316,67 €	450 à 700 €	Fixation du niveau selon l'expérience et le grade

Cadre d'emplois des rédacteurs :

Groupe	Postes	Critères professionnels	Montants bruts minimum/maximum actuels par mois	Montants bruts minimum /maximum proposés	Commentaires
1	Responsable de service	Encadrement technicité	183,33 à 541,67 €	375 à 700 €	Fixation du niveau selon l'expérience et le grade
2	Chargé(e) de mission/ expert(e) / Assistant(e) de Direction Générale	technicité	154,17 à 541,67 €	300 à 600 €	Fixation du niveau selon l'expérience et le grade

Cadre d'emplois des adjoints administratifs :

Groupe	Postes	Critères professionnels	Montants bruts minimum/maximum actuels par mois	Montants bruts minimum/maximum proposés	Commentaires
1	Agent polyvalent : assistant de scolarité / assistant administratif	Grande polyvalence administrative	131,04 € à 277,72 €	200 à 350 €	Fixation du niveau selon l'expérience et le grade
2	Agent d'exécution : agent d'accueil	Missions d'accueil substantielles	102,96 € à 218,21 €	150 à 250 €	Fixation du niveau selon l'expérience et le grade

Cadre d'emplois des techniciens :

Groupe	Postes	Critères professionnels	Montants bruts minimum/maximum actuels par mois	Montants bruts minimum/maximum proposés	Commentaires
1	Responsable de service	Encadrement technicité	223,03 à 478,57 €	375 à 700 €	Fixation du niveau selon l'expérience et le grade
2	Chargé(e) de mission/ expert(e) / Assistant(e) de Direction Générale / TEA	technicité	192,88 € à 418,25 €	300 à 600 €	Fixation du niveau selon l'expérience et le grade

Modalités de réévaluation du montant de l'IFSE :

La réglementation relative à la mise en place du RIFSEEP prévoit un réexamen (mais pas forcément une réévaluation) du montant de l'IFSE dès lors que la modification des fonctions d'un agent est susceptible de le classer dans un groupe de fonctions différent (supérieur ou inférieur), quand l'agent bénéficie d'une promotion et, en l'absence de tout changement de fonctions, au moins tous les 4 ans.

A la HEAR, la réévaluation du montant de l'IFSE pourra intervenir, le cas échéant :

- **au moment de chaque changement de fonctions faisant basculer l'agent d'un groupe de fonctions à un autre :**
 - ✓ évolution vers un groupe supérieur : l'agent se voit attribuer le montant conseillé afférant à ce groupe et au grade détenu, sous réserve que celui-ci soit supérieur à celui déjà obtenu ;

- ✓ évolution vers un groupe inférieur : l'agent se voit attribuer, au moment du changement, le montant minimum afférant à ce groupe et au grade détenu dans la limite d'une baisse de 10% par an du montant de l'IFSE acquis avant le changement jusqu'à ce que le niveau de régime indemnitaire atteigne le montant afférant au groupe de fonctions et au grade de l'agent.
- **en cas de passage du grade de base au grade supérieur** : l'agent se voit attribuer un montant supérieur afférant à ce groupe et au grade détenu, sous réserve que celui-ci soit supérieur à celui déjà obtenu ;
- **une fois tous les 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2017** : sous réserve que l'expertise de l'agent ait pu être renforcée pendant la période antérieure, l'agent bénéficie d'une augmentation du montant de son IFSE dans la limite du pourcentage d'augmentation du point indiciaire de la fonction publique pendant la période considérée.

Ainsi, le montant de l'IFSE est **évolutif**, même en l'absence de changement de catégorie d'emplois ou de grade.

Modalités de diminution du régime indemnitaire :

Aucune déduction n'est opérée en cas d'absence pour congés annuels ou d'absences imputables à un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé de maternité, d'adoption ou de paternité.

Des retenues pourront être opérées sur le régime indemnitaire versé mensuellement à l'agent en cas :

- d'absences irrégulières ;
- d'absences pour maladie ;
- d'absences dûment autorisées pour soigner un proche membre de la famille ;
- de suspension de fonctions ;
- d'absence pour congé de formation professionnelle, de congé pour bilan de compétences et de congé pour validation des acquis de l'expérience prévus aux 6°, 6 bis et 6 ter de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Pour les retenues à opérer, il est tenu compte de la période comprise entre le premier jour d'absence et la veille de la reprise du poste.

Les absences irrégulières et les absences pour suspension de fonctions ne bénéficient d'aucune franchise : chacune de ces journées d'absence donne lieu à une retenue de 1/30^{ème} sur le régime indemnitaire versé mensuellement dès le premier jour d'absence.

Les absences pour congé de formation professionnelle, de congé pour bilan de compétences et de congé pour validation des acquis de l'expérience prévus aux 6°, 6 bis et 6 ter de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 bénéficient d'une franchise de 15 jours sur une année « glissante ».

La diminution serait :

- nulle entre le 1^{er} et le 15^{ème} jour d'absence ;
- de 1/30^{ème} du régime indemnitaire mensuel pour chaque jour d'absence dès le 16^{ème} jour sur une année « glissante ».

En revanche, est institué, au profit des agents, une franchise de 15 jours, en cas de maladie de l'agent ou autorisations d'absence pour maladie du conjoint ou d'un enfant.

Les absences à prendre en considération dans le cadre de cette franchise sont celles survenues l'année N-1 à compter du jour de la dernière absence.

Ainsi, seules les absences dépassant 15 jours cumulés sur une période d'une année « glissante » généreront une diminution du régime indemnitaire mensuel.

La diminution serait :

- dans le cas d'un **congé de maladie ordinaire** :

- nulle entre le 1^{er} et le 15^{ème} jour de maladie ;
- de 1/120^{ème} du régime indemnitaire mensuel pour chaque jour de maladie entre le 16^{ème} et le 90^{ème} jour de maladie;
- de 1/60^{ème} du régime indemnitaire mensuel pour chaque jour de maladie entre le 91^{ème} et le 365^{ème} jour de maladie.

- dans le cas d'une **disponibilité d'office pour maladie** : de 1/30^{ème} du régime indemnitaire mensuel pour chaque jour de maladie.

- dans le cas d'une **"longue" ou "grave" maladie** :

- nulle entre le 1^{er} et le 15^{ème} jour de maladie ;
- de 1/120^{ème} du régime indemnitaire mensuel pour chaque jour de maladie à partir du 16^{ème} jour de maladie.

Par ailleurs, il peut être procédé à une diminution maximum de 10% d'une année à l'autre dès lors que l'agent **manque gravement à ses obligations, commet une insuffisance professionnelle grave ou se voit retirer certaines fonctions** pour perte de compétences caractérisée. En cas de diminutions successives, l'agent concerné conservera au minimum 50% du montant minimum attribué pour un agent relevant des mêmes cadres d'emplois, groupe de fonctions et grade.

Dans ce cas, l'agent concerné doit être convoqué à un entretien préalable avec son responsable hiérarchique, le Directeur de l'établissement et, le cas échéant, toute personne compétente désignée par ce dernier, au cours duquel lui sont exposés les motifs justifiant une éventuelle diminution du régime indemnitaire.

A l'issue de l'entretien préalable, la Direction, dans un délai d'un mois maximum, informe, par écrit, l'agent de la décision prise :

- maintien total du régime indemnitaire ;
- diminution du régime indemnitaire : motifs, durée (à fixer en proportion de la gravité des fautes ou insuffisances reprochées) ;
- convocation à un nouvel entretien afin de clarifier certains points.

En cas de non présentation à l'entretien préalable, l'agent s'expose à ce qu'une décision soit prise sans qu'il n'ait pu faire valoir ses arguments.