

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mairie de GRAMAT  
46500 (LOT)



AR Prefecture

046-214601288-20220608-47\_2022-DE  
Reçu le 09/06/2022  
Publié le 09/06/2022

SÉANCE PUBLIQUE  
DU MERCREDI 08 JUIN 2022  
À 20h

Délibération 47 / 2022  
(16<sup>ème</sup> délibération de la séance)

**EXTRAIT du REGISTRE  
des DÉLIBÉRATIONS du CONSEIL MUNICIPAL**

Nombre de Conseillers  
Municipaux en  
Exercice : 27  
Présents : 16  
Votants : 19

Date de l'envoi et de  
l'affichage de la  
convocation  
01/06/2022

Date de l'affichage à  
la Mairie du compte-  
rendu de la séance :  
10/06/2022

L'an deux mille vingt-deux, le mercredi 8 juin à 20h,  
Le Conseil Municipal de la Commune de Gramat, régulièrement convoqué,  
s'est réuni dans la salle du conseil municipal de Gramat, sous la présidence  
de M. Michel SYLVESTRE, en session ordinaire.  
Formant la majorité des membres en exercice,  
**Étaient présents** : SYLVESTRE Michel, DELEUZE Christian, MICHAUX  
Martine, PUECH Roland, BACH Hélène, ROUQUIE Vincent,  
GARRIGUES Françoise, POIRRIER Michelle, COQUEAU Stéphane,  
MAIGNE Solange, LAVERGNE Frédéric, MAZEYRAC Pierrick, ELIAS  
Marie-José, CHAVET-JABOT Francis, ALIBERT Sylvie, GROUGEARD  
Michel,  
**Absents représentés** : MIAGKOFF-LAFEUILLE Benoît (donne pouvoir à  
Garrigues Françoise), GARBE Daniel (donne pouvoir à Puech Roland), BRAMOND  
Philippe (donne pouvoir à Grougeard Michel),  
**Absents excusés** : MAURY Gaëlle, RUAUD Maria de Fatima, ASTOUL  
Roland,  
**Absents** : THEPAULT Pascale, BORIS Yvette, SABOURIN Laure,  
GRAULIERE Chantal, PELIGRY Alain,

**Secrétaire de Séance** : BACH Hélène.

**OBJET : DELIBERATION RELATIVE A LA MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Vu le code général des collectivités territoriales,  
Vu les articles L.712-1, L.714-4, L.714-5, L.714-6 le code général de la fonction publique,  
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,  
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État,  
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),  
Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 04 avril 2022 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,  
Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, Monsieur le Maire propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après.

Ce nouveau régime se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Le Conseil Municipal instaure le RIFSEEP et en détermine les critères d'attribution

## ARTICLE 1 : LES BÉNÉFICIAIRES

### 1.1 – Cadres d'emplois concernés

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires, stagiaires, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, en position d'activité,
- aux agents en CDI, aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, en position d'activité et recrutés pour une durée minimale d'un an ou justifiant d'une durée cumulée de contrats successifs continus d'au moins un an.

Les cadres d'emplois concernés sont :

#### Filière administrative :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux

#### Filière animation :

- animateurs territoriaux
- Adjoints d'animation territoriaux

#### Filière culturelle :

- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Adjoints du patrimoine territoriaux

#### Filière sociale :

- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

#### Filière technique :

- Ingénieurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoint techniques territoriaux

La filière police municipale n'est pas éligible au RIFSEEP. De ce fait, les agents appartenant à cette filière, continueront à percevoir, le cas échéant, l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT).

### 1.2 – Groupes de fonctions

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions :

Catégorie	Groupe	Niveau de responsabilité Fonctions induisant :	Exemples de fonctions
A	A1	la direction générale des services la direction adjointe d'un service	DGS DGSA
	A2	la direction d'une structure la responsabilité d'un service	Directeur d'une structure Responsable de service
B	B1	la responsabilité d'un service l'encadrement d'une équipe	Responsable de service Chef d'équipe
	B2	de l'expertise, de la technicité, la maîtrise d'une compétence particulière ou des responsabilités particulières	Coordinateur Gestionnaire expert
C	C1	des fonctions opérationnelles spécialisées, la coordination d'une équipe ou des sujétions particulières	Chef d'équipe Responsable ACM Gestionnaire expert (comptable – payes, urbanisme ...) Assistant de prévention
	C2	des fonctions opérationnelles, d'exécution	Agent d'exécution Agent technique polyvalent en milieu rural Agent d'accueil Secrétaire ATSEM Agent d'animation Agent des espaces verts

**ARTICLE 2 – LES COMPOSANTES DU RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- ⇒ l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- ⇒ le Complément Indemnitare Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

**ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DE L'IFSE****3-1 - LE PRINCIPE**

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions comme énoncé au 1.2, au regard des 3 critères professionnels et sous-critères suivants :

**1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**

Critère	Sous-critères	Définition du sous-critère	Échelle d'évaluation	Nbre de points	
ENCADREMENT - COORDINATION	Niveau d'encadrement dans la hiérarchie	Niveau du poste dans l'organigramme	Direction générale	4	
			Responsabilité d'un service ou d'une structure	2	
			Chef d'équipe	1	
	Responsabilité d'encadrement - nombre de collaborateurs encadrés	Agents directement sous sa responsabilité	10 et plus	4	
			6 à 10	2	
			1 à 5	1	
	Responsabilité de coordination	Coordination en interne au sein d'un service ou inter-services	Permanent	4	
			Occasionnel	2	
	PROJETS - ACTIVITÉS	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)		Déterminant	4
				Fort	2
Modéré				1	
Aucune				0	
Conseil aux élus		Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet et les alerter sur les risques techniques et juridiques	oui	4	
			non	0	
Conduite de projet		Entreprendre et piloter un projet aboutissement à la réalisation d'un nouveau dispositif	Fréquent	4	
			Occasionnel	2	
			Rare	1	
Préparation et / ou animation de réunions		Organiser et conduire une réunion de décision, d'information	Fréquent	4	
			Occasionnel	2	
			Rare	1	

## 2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

Critère	Sous-critères	Définition du sous-critère	Échelle d'évaluation	Nbre de points
TECHNICITÉ	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste et de la complexité des missions	Complexe	4
			Conseil/ Interprétation	2
			Peu complexe : exécution	1
	Champ d'application / polyvalence du poste	Diversité des tâches, des dossiers, des projets ( <i>mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences</i> )	Poly-métier/ polysectoriel	3 à 4
			Mono-métier/ monosectoriel	1 à 2
	Interaction	Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets	Fréquente	4
			Occasionnelle	2
Rare			1	
Aucune			0	
QUALIFICATION	Diplôme	Niveau de diplôme ou concours attendu sur le poste	I (Bac + 5 et +)	5
			II (Bac + 3 ou 4)	4
			III (Bac + 2)	3
			IV (Bac ou équivalent)	2
			V (CAP ou BEP)	1
Habilitation / certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (ex : permis CACES, certi-phyto., habilitation électrique, habilitation HACCP...)	Oui	4	
		Non	0	
Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (veille réglementaire constante en finances, élections, marchés publics, réglementation ACM, urbanisme ...)	Indispensable	4	
		Nécessaire	2	
		Encouragée	1	
EXPERTISE	Connaissances requises pour occuper le poste	Niveau attendu sur le poste	Expertise Maîtrise Mise en œuvre opérationnelle	4 2 1

## 3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

Indicateur	Définition de l'indicateur	Échelle d'évaluation	Nbre de points
Risques d'agression verbale et/ou physique		Fréquent Rare Très rare	4 2 1
Risque de blessures et ou accidents		Très grave Grave Légère	4 2 1
Itinérance, déplacements	L'agent est amené à se déplacer d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction.	Fréquent Occasionnel	2 1
Travaux insalubres		Oui Non	4 0
Effort physique		Fréquent Modéré Faible	4 2 1
Responsabilité pour la sécurité d'autrui		Oui Non	4 0
Tension mentale, nerveuse		Fréquente Occasionnelle Rare	4 2 1
Engagement de la responsabilité financière – budgétaire et régie	Capacité de la fonction à engager une responsabilité financière, à suivre un budget et à être régisseur principal	Elevé Modéré Faible	4 2 1
Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux – Comité Social Territorial – conseils d'école – commissions municipales	Fréquente Ponctuelle Rare	3 2 1
Acteur de la prévention (assistant de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail	Oui Non	4 0
Rapport au public : image de la collectivité territoriale	Exemple : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible	Direct Indirect	3 1

L'IFSE peut également être modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

Critère	Sous-critères	Définition de l'indicateur	Échelle d'évaluation	Nbre de points
EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non qui peuvent apporter un intérêt pour la collectivité	Diversifiée avec compétences transversales Diversifiée Faible	5 3 1
	Capacité à exploiter l'expérience acquise	Mobilisation de ses compétences – savoirs techniques / réussite des objectifs Capacité à faire des propositions Diffusion de son savoir à autrui, partage des connaissances	Expertise Maîtrise Notions Peu de notions	5 3 2 1
	Connaissances de l'environnement de travail et des procédures	Connaissances de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, circuits de décisions, partenaires) Connaissances du fonctionnement de la collectivité ou plus largement de l'environnement territorial Relation avec le public	Approfondi Courant Modéré Faible Non évaluable	5 3 2 1 0
	Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence	Aptitude à réutiliser les connaissances acquises Aptitude à se documenter Suivre des formations proposées par la collectivité	Fréquent Occasionnel Rare	3 2 1
	Evolution des conditions d'exercice des fonctions	Aptitude à savoir gérer de nouveaux dossiers complexes Capacité à travailler en transversalité Réactivité face à des sollicitations particulières	Très satisfaisant Satisfaisant Peu satisfaisant	3 2 1

### 3.2 - ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel de la présente délibération.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

Ce réexamen sera discuté au moment de l'entretien professionnel annuel et pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis à l'article 4 de la présente délibération.

### 3.3 - PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel (1/12<sup>ème</sup> du montant annuel) et sera proratisée en fonction du temps de travail. L'attribution individuelle sera fixée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

#### ARTICLE 4 – LES GROUPES DE FONCTIONS ET LES MONTANTS MAXIMUMS ANNUELS DE L'IFSE

Pour chaque groupe de fonctions, l'organe délibérant fixe un montant plafond annuel de l'IFSE dans la limite des plafonds réglementaires fixés par arrêtés ministériels pour chaque cadre d'emplois par référence au corps d'Etat équivalent.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ils sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Montant plafond individuel annuel de l'IFSE à l'Etat (arrêté ministériel)	Montant maximal individuel annuel d'IFSE proposé par l'organe délibérant
Attachés territoriaux	Groupe 1	la direction générale des services	36 210 € (3 017 €/mois)	18 000 € (1 500 €/mois)
	Groupe 2	la direction d'une structure la responsabilité d'un service	32 130 € (2 678 €/mois)	12 000 € (1 000 €/mois)
Ingénieurs territoriaux	Groupe 1	la direction générale des services	46 920 € (3 910 €/mois)	18 000 € (1 500 €/mois)
	Groupe 2	la responsabilité d'un service	40 290 € (3 357 €/mois)	12 000 € (1 000 €/mois)
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	la responsabilité d'un service	16 720 € (1 393 €/mois)	9 600 € (800 €/mois)
Animateurs territoriaux Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	la responsabilité d'un service	17 480 € (1 456 €/mois)	9 600 € (800 €/mois)
	Groupe 2	de l'expertise, de la technicité, la maîtrise d'une compétence particulière ou des responsabilités particulières	16 015 € (1 334 €/mois)	7 800 € (650 €/mois)
Techniciens territoriaux	Groupe 1	la responsabilité d'un service	19 660 € (1 638 €/mois)	9 600 € (800 €/mois)
	Groupe 2	de l'expertise, de la technicité, la maîtrise d'une compétence particulière ou des responsabilités particulières	18 580 € (1 548 €/mois)	7 800 € (650 €/mois)
Adjoint administratifs territoriaux Adjoint animation territoriaux Adjoint du patrimoine territoriaux Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles Agents de maîtrise territoriaux Adjoint techniques territoriaux	Groupe 1	des fonctions opérationnelles spécialisées, la coordination d'une équipe ou des sujétions particulières	11 340 € (945 €/mois)	6 600 € (550 €/mois)
	Groupe 2	des fonctions opérationnelles, d'exécution	10 800 € (900 €/mois)	4 200 € (350 €/mois)

## ARTICLE 5 – MISE EN PLACE DU CIA

### 5.1 - LE PRINCIPE

Il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitare Annuel (CIA) pour récompenser une performance individuelle ou collective ponctuelle.

Le CIA est lié à **l'engagement professionnel et à la manière de servir**, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel professionnel.

De façon générale, seront appréciés :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs fixés
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Compétences managériales et ou d'expertise

### 5.2 – MODALITÉS D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT DU CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée au regard du principe énoncé ci-dessus.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale peut attribuer individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du montant maximal individuel annuel, prévu réglementairement.

Le montant et le versement du CIA ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant peut être revu annuellement à partir des résultats de l'entretien professionnel.

Le CIA sera versé annuellement au mois de novembre et sera proratisé en fonction du temps de travail.

L'attribution individuelle sera fixée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

### 5.3 – PLAFONDS ANNUELS DU CIA PAR GROUPE DE FONCTIONS

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima. Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ils sont fixés comme suit :

## AR Prefecture

046-214601288-20220608-47\_2022-DE

Reçu le 09/06/2022

Publié le 09/06/2022

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Montant plafond individuel annuel du CIA à l'Etat (arrêté ministériel)	Montant maximal individuel annuel du CIA proposé par l'organe délibérant
Attachés territoriaux	Groupe 1	la direction générale des services	6 390 €	3 100 €
	Groupe 2	la direction d'une structure la responsabilité d'un service	5 670 €	2 100 €
Ingénieurs territoriaux	Groupe 1	la direction générale des services	8 280 €	3 200 €
	Groupe 2	la responsabilité d'un service	7 110 €	2 100 €
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	la responsabilité d'un service	2 280 €	1 300 €
Animateurs territoriaux Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	la responsabilité d'un service	2 380 €	1 300 €
	Groupe 2	de l'expertise, de la technicité, la maîtrise d'une compétence particulière ou des responsabilités particulières	2 185 €	1 060 €
Techniciens territoriaux	Groupe 1	la responsabilité d'un service	2 680 €	1 300 €
	Groupe 2	de l'expertise, de la technicité, la maîtrise d'une compétence particulière ou des responsabilités particulières	2 535 €	1 060 €
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints d'animation territoriaux Adjoints du patrimoine territoriaux Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles Agents de maîtrise territoriaux Adjoints techniques territoriaux	Groupe 1	des fonctions opérationnelles spécialisées, la coordination d'une équipe ou des sujétions particulières	1 260 €	730 €
	Groupe 2	des fonctions opérationnelles, d'exécution	1 200 €	460 €

#### 5.4– LES RÈGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

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

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS),
- L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT),
- L'Indemnité Spécifique de Service (ISS),
- La Prime de Service et de Rendement (PSR),
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Il est, en revanche, cumulable avec :

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (*indemnité compensatrice de hausse de la CSG, indemnité différentielle, GIPA...*),
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (*frais de déplacement par exemple*),
- L'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS),
- L'Indemnité d'astreinte et d'intervention,
- L'Indemnité de permanence,
- L'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Elections (IFCE),
- L'Indemnité horaire pour travail normal de nuit.

#### ARTICLE 6 – MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE

- Pendant les congés annuels, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption et durant les Autorisations Spéciales d'Absence (mariage, PACS, décès, concours...), l'IFSE sera maintenue intégralement.
- En cas de congé maladie ordinaire : l'IFSE sera diminuée au prorata du nombre de jours d'absence ouvrés, auxquels seront appliqués deux jours de carence par rapport à l'arrêt initial. La retenue sur l'IFSE sera calculée sur la base de 1/30<sup>ème</sup>.
- Dans les cas d'un accident de travail, d'une hospitalisation ou de maladie professionnelle, une franchise correspondant aux quinze premiers jours ouvrés sera accordée et à compter du 16<sup>ème</sup> jour d'absence, les jours ouvrés seront décomptés dans les mêmes proportions qu'un congé maladie ordinaire.
- Dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, le montant de l'IFSE accordé sera proratisé selon la quotité du temps partiel.
- L'IFSE cessera d'être versée en cas de congé de longue maladie ou de longue durée ou grave maladie. Cette prime sera également suspendue en cas de grève, d'absence non autorisée, de service non fait, d'exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire et durant la Période de Préparation au Reclassement (PPR).

#### ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION DES MONTANTS

Les montants maxima de l'IFSE et du CIA seront automatiquement revalorisés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

#### ARTICLE 8 – DISPOSITIONS FINALES

Cette délibération abroge la délibération n° 95-2015 du 25.06.2015 relative au précédent régime indemnitaire et la délibération n° 123-2015 du 27.10.2015 concernant les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré et à **Punanimité**,

- **INSTAURE** le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus, à compter du mois de juillet 2022,
- **AUTORISE** comme indiqué à l'article 1.1 de la présente délibération, le maintien de l'IAT pour les agents de la filière police municipale,

**AR Prefecture**

046-214601288-20220608-47\_2022-DE

Reçu le 09/06/2022

Publié le 09/06/2022

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
- **APPROUVE** l'inscription des crédits correspondants au budget.

Le délai de recours contre cette délibération devant le Tribunal Administratif est fixé à 2 mois à compter de la date à laquelle la présente délibération sera exécutoire.

POUR EXTRAIT CONFORME



Le Maire

Michel SYLVESTRE