

Nombre de membres :
- du conseil municipal : 23
- en exercice : 23
- présents : 20
- pouvoirs : 1
- absents : 2
- prenant part à la délibération : 21

Extrait du registre des délibérations du Conseil Municipal Séance du 28 Septembre 2026

L'an deux mille vingt-six, le vingt-huit septembre à dix-huit heures et trente minutes, se sont réunis dans le lieu ordinaire de leurs séances les membres du Conseil Municipal de la commune d'Entre-Vignes, sous la présidence de M. Jean-Jacques ESTEBAN, membre la plus âgée des membres présents du Conseil Municipal.

Date de la convocation : 22/09/2026 - Date de l'affichage : 29/09/ 2026

Membres Présents :

ACKERMANN Murielle, ARNOLD Agnès, ASTROLOGI Tenessy, BLOQUEL Charlène, CAILLET Olivier, CARO Gérard, CONGE Pascal, ESTEBAN Jean-Jacques, FONTANET Elsa, GIMENEZ Michel, GIRAL Nicolas, GRISOUL Philippe, GROS Frédéric, GROSJEAN Marie, HUBICHE Isabelle, LONVIS Dominique, ROUCHE-DIAZ Marie-Laure, ROUSSELLE Mickaël, RUY BERGEON Anaïs, SAIN Aimé.

Membres ayant donné procuration :

GASIGLIA Éric à ESTEBAN Jean-Jacques

Membres absents :

GRAS Denis, MANRESA Nancy

M. CONGE Pascal est élu secrétaire de séance.

Délibération n°2026_67 – RIFSEEP – MISE A JOUR

Rapporteur : Pascal CONGE

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le code général de la fonction publique, notamment ses articles L.714-4 à L.714-13 ;

VU le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 712-1 et suivants ;

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°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire 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 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 instaurant un régime indemnitaire en date du 26 mars 2019,

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 09/02/2026,

VU le tableau des effectifs,

CONSIDERANT qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de

l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune,

CONSIDERANT que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

CONSIDERANT qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Il est proposé les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

Les Bénéficiaires

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail)
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué **aux agents contractuels** relevant de l'article L332-8 du code général de la fonction publique et occupant un emploi au sein de la commune (ou de l'établissement).

Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération **est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.**

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

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

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de **l'IFSE** versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	A déterminer pas la structure publique territoriale (déterminant, fort, modéré, faible, ...)
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
		diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini.

		Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
--	--	---

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	Risque d'agression physique	Fréquent / Ponctuel / Rare
	Risque d'agression verbale	Fréquent / Ponctuel / Rare
	Exposition aux risques de contagion(s)	Fréquent / Ponctuel / Rare
	Risque de blessure	Très grave / Grave / Légère
	Itinérance/ Déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Variabilité des horaires	Fréquent / Ponctuel / Rare
	Contraintes météorologiques	Fortes / Faibles / Sans objet
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...)
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller 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
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	Gestion de l'économat (stock,)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)

Modulation de l'IFSE du fait des absences

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- En cas de congé de longue maladie et de congé de longue durée, l'IFSE sera suspendu. Toutefois, l'agent en CMO placé rétroactivement en CLM ou CLD conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la CMO.
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, l'IFSE est maintenu intégralement.

ARTICLE 3 : Mise en œuvre du CIA : détermination des montants MAXIMA DU CIA par groupes de fonctions

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel au mois de Novembre.
Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

ARTICLE 4 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Bénéficieront du RIFSEEP, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après :

Filière administrative

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **secrétaires administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Cadre d'emplois des rédacteurs (B)				
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels indicatifs réglementaire (IFSE + CIA)	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 1	<i>Secrétariat Général</i>	19 860 €	11 760 €	2 230 €
Groupe 2	<i>Responsable de Service</i>	18 200 €	9 600 €	1 800 €

Les plafonds indiqués ci-dessus sont fixés pour un emploi à temps complet et sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)				
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels indicatifs réglementaire (IFSE + CIA)	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 1	<i>Responsable de Service</i>	12 600 €	10 100 €	1 000 €
Groupe 2	<i>Agent d'Accueil – Agent Administratif</i>	12 000 €	4 000 €	1 000 €

Les plafonds indiqués ci-dessus sont fixés pour un emploi à temps complet et sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

Filière technique

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps **d'adjoints techniques des administrations** de l'Etat 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 de l'Etat

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)				
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels indicatifs réglementaire (IFSE + CIA)	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 1	<i>Responsable de Service</i>	12 600 €	6 400 €	1 500 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution</i>	12 000 €	4 800 €	1 300 €

Les plafonds indiqués ci-dessus sont fixés pour un emploi à temps complet et sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

Filière médico-sociale

Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application du décret n°2014-513 au corps **des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse** des administrations de l'Etat transposable aux éducateurs territoriaux de jeunes enfants.

Cadre d'emplois des Educateurs territoriaux de jeunes enfants (A)				
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels indicatifs réglementaire (IFSE + CIA)	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 1	<i>Directrice d'Etablissement</i>	15 680 €	8 100 €	2 000 €
Groupe 2	<i>Adjointe à la direction</i>	15 120 €	6 600 €	1 200 €

Les plafonds indiqués ci-dessus sont fixés pour un emploi à temps complet et sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application du décret n°2014-513 au corps **d'infirmiers** des administrations de l'Etat transposable aux auxiliaires de puéricultrice territoriaux.

Cadre d'emplois des Auxiliaires de puéricultrice territoriaux (B)				
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels indicatifs réglementaire (IFSE + CIA)	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 2	<i>Agents d'exécution</i>	9 100 €	4 800 €	1 000 €

Les plafonds indiqués ci-dessus sont fixés pour un emploi à temps complet et sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps **des adjoints administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents sociaux territoriaux.

Cadre d'emplois des Agents sociaux (C)

Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels indicatifs réglementaire (IFSE + CIA)	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 2	<i>Agents d'exécution</i>	12 000 €	2 700 €	1 000 €

Les plafonds indiqués ci-dessus sont fixés pour un emploi à temps complet et sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Cadre d'emplois des Assistants territoriaux spécialisé des écoles maternelles (C)

Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels indicatifs réglementaire (IFSE + CIA)	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 2	<i>Agent d'exécution</i>	12 000 €	4 660 €	1 000 €

Les plafonds indiqués ci-dessus sont fixés pour un emploi à temps complet et sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

Filière culturelle

Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au **corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage** des dispositions du décret no 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

Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine (C)

Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels indicatifs réglementaire (IFSE + CIA)	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 1	<i>Responsable de Service</i>	12 600 €	6 400 €	1 500 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution</i>	12 000 €	4 800 €	1 300 €

Les plafonds indiqués ci-dessus sont fixés pour un emploi à temps complet et sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

Filière animation

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations d'Etat** transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

Cadre d'emplois des adjoints d'animation (C)				
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafonds annuels indicatifs réglementaire (IFSE + CIA)	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 1	Responsable de Service	12 600 €	4 600 €	1 500 €
Groupe 2	Agent d'exécution	12 000 €	3 000 €	1 300 €

Les plafonds indiqués ci-dessus sont fixés pour un emploi à temps complet et sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

Le conseil municipal,

Après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1 : D'INSTAURER l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;

Article 2 : D'INSTAURER le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus ;

Article 3 : D'APPROUVER le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté ;

Article 4 : DIT que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget ;

Article 5 : D'APPROUVER que toutes les délibérations antérieures soient abrogées.

POUR : 21

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

Délibération adoptée à l'unanimité

Le Maire



Jean-Jacques ESTEBAN

Le Secrétaire

Pascal CONGE

Le Maire,

- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.

- La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux et/ou d'un recours contentieux formé par les personnes pour lesquelles l'acte fait grief, dans les deux mois à partir de la notification de cette décision. Le recours doit être introduit auprès du tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publication, en vertu de l'article R 421-5 du Code de la justice Administrative.

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.