

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

DU CONSEIL MUNICIPAL

L'An deux mil vingt-six, le 17 septembre, à dix-neuf heures trente, le Conseil Municipal de la Commune de SAINTE-SIGOLENE, dûment convoqué par Monsieur le Maire le 11 septembre 2026, s'est réuni en séance ordinaire, sous la présidence de M. Didier ROUCHOUSE, Maire.

PRÉSENTS :

M. Didier ROUCHOUSE, Maire

Mme Jocelyne DUPLAIN, M. Henri BARDEL, Mme Ghislaine BERGER, M. Bernard BARRY, Mme Isabelle GAMEIRO, M. Guy VEROT, Mme Josée NAVARRO et M. Raphaël DUTRUEL adjoints.

M. Yves BRAYE, Mme Isabelle ABRIAL, Mme Andrée MURGUE, Mme Eliane GAILLON, M. Antoine GERPHAGNON, M. Philippe FREYSSENET, Mme Pascale CROUZET CHALAVON, Mme Karine PAULET, M. Willy BERTHASSON, M. François AKAKO, Mme Caroline CHARVET, M. Adrien DESSAILY, Mme Mathilde RIOU, M. Hubert SAIGNOL, Mme Valérie CELLE et Mme Estelle BOURGIN, Conseillers

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

M. Jacques DUPONT pouvoir M. Didier ROUCHOUSE

Mme Françoise BALMONT pouvoir à Mme Valérie CELLE

M. Jean-Luc FAURE pouvoir à M. Hubert SAIGNOL

ABSENTS EXCUSÉS :

Mme Anne-Laure GUILLAUMOND

Secrétaire de séance : *Mme Caroline CHARVET élue à l'unanimité*

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Modification

(Délibération 2026_09_21)

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L714-4 à L714-13,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

Vu 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,

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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu les arrêtés ministériels des corps de référence dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la délibération du Conseil Municipal n°2025_06_12 en date du 19 juin 2025 portant

modification

régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 10 septembre 2026.

I - Contexte :

Par délibération en date du 19 juin 2025, le conseil municipal a fixé le régime indemnitaire applicable aux agents de la commune.

Il apparaît toutefois nécessaire de compléter ce dispositif afin de prendre en compte le cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux, qui n'avait pas été intégré dans le tableau des groupes de fonctions et des montants plafonds de l'IFSE.

Par ailleurs, lors de l'examen de la délibération du 19 juin 2025, les services de la Préfecture ont attiré l'attention de la collectivité sur les modalités de modulation du complément indemnitaire annuel (CIA).

La délibération prévoyait que le CIA était attribué individuellement par l'application d'un taux allant de 0 à 100 % du montant plafond, mais les critères de modulation retenus ne prévoyaient en pratique que trois niveaux d'attribution : 40 %, 80 % et 100 %.

Afin de tenir compte de cette observation et de mettre les dispositions de la délibération en cohérence avec la réglementation applicable, il convient de préciser que le taux individuel du CIA peut être fixé entre 0 et 100 % du montant plafond, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

C'est donc dans ce contexte que s'inscrit la modification du régime indemnitaire.

II – Rappel des principes généraux du RIFSEEP

Conformément aux dispositions prévues par le code général de la fonction publique, il appartient aux assemblées délibérantes de fixer les régimes indemnitaires.

La refonte des régimes indemnitaires repose sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) institué dans la fonction publique de l'Etat par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et transposable à la fonction publique territoriale à mesure que sont pris les arrêtés ministériels fixant les montants maximums pour les corps servant de référence aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

L'attribution individuelle des différents éléments indemnitaires alloués au titre du régime indemnitaire ne peut en aucun cas excéder le montant maximum prévu pour le corps de la fonction publique de l'Etat servant de référence au cadre d'emploi de l'agent concerné.

Le RIFSEEP est exclusif de toute autre indemnité liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, pour les cadres d'emplois concernés, il se substitue aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires, aux primes de rendement, aux indemnités d'administration et de technicité, aux indemnités d'exercice de mission des préfectures, à la prime de fonction et de résultat, à la prime de service et de rendement, à l'indemnité spécifique de service.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec les indemnités d'astreinte, le supplément familial de

traitement, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, la prime de responsabilité, l'indemnité complémentaire pour élections. La nouvelle bonification indiciaire demeure également puisqu'il ne s'agit pas d'une indemnité mais d'un complément au traitement. De la même manière, le RIFSEEP est cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : remboursement des frais de déplacement).

Le RIFSEEP est versé en tenant compte notamment du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes.

III – Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au regard des 3 critères professionnels réglementaires 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.

Pour chacun des trois critères, les fiches de poste de tous les agents sont analysées afin de déterminer pour chacune d'elle, le niveau global de présence des critères dans le poste.

- **Les sous critères d'évaluation sont les suivants : Catégorie C :**

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception :

Responsabilité d'encadrement Responsabilité de formation d'autrui

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions :

Connaissance Difficultés Autonomie Diversité des tâches

Simultanéité des tâches

Diversité des domaines de compétences

Sujétions particulières

Risque lié à l'accueil permanent du public Risque d'accident

Valeur du matériel utilisé Responsabilité pour la sécurité d'autrui Confidentialité

Catégorie B :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception :

Responsabilité d'encadrement Responsabilité de coordination Responsabilité de projet ou d'opération Responsabilité de formation d'autrui

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions :

Connaissance Complexité Initiative

Diversité des tâches Simultanéité des tâches

Diversité des domaines de compétences

Sujétions particulières Responsabilité financière Tension mentale et nerveuse Confidentialité

Relations internes et externes Travail en soirée

Travail avec un public particulier

Catégorie A :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception :

Responsabilité d'encadrement Responsabilité de coordination ~~Responsabilité de projet ou~~
d'opération Responsabilité de formation d'autrui

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions :

Connaissance Complexité Initiative
Diversité des tâches Simultanéité des tâches
Diversité des domaines de compétences

Sujétions particulières

Responsabilité financière
Tension mentale et nerveuse
Confidentialité
Relations internes et externes
Travail en soirée
Travail avec un public particulier

• **La détermination des groupes de fonction et des montants maximum**

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci- dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

		PART IFSE	
		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	
CADRES D'EMPLOIS	GROUPES DE FONCTIONS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES (ATSEM) <i>Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)</i> Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1 Chefs d'équipe, postes à forte autonomie ou à technicité particulière	11 340 €	7 090 €
	Groupe 2 Postes d'exécution	10 800 €	6 750 €
REDACTEURS TERRITORIAUX EDUCATEURS TERRITORIAUX APS <i>Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)</i> Arrêté du 19 mars 2015	Groupe 1 Poste à responsabilités d'encadrement	17 480 €	8 030 €
	Groupe 2 Poste à expertise de gestion / de pilotage	16 015 €	7 220 €
AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX <i>Adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés)</i> Arrêté du 28 avril 2015	Groupe 1 Chef d'équipe, poste à forte autonomie ou à technicité particulière	11 340 €	7 090 €
	Groupe 2 Poste d'exécution	10 800 €	6 750 €
ATTACHES TERRITORIAUX <i>Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés)</i> Arrêté du 3 juin 2015	Groupe 1 Direction générale	36 210 €	22 310 €
	Groupe 2 Direction générale adjointe	32 130 €	17 205 €

PART IFSE

MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)

CADRES D'EMPLOIS	GROUPES DE FONCTIONS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE <i>Adjoint techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture</i> Arrêté du 30 décembre 2016	Groupe 1 Chef d'équipe, poste à forte autonomie ou à technicité particulière	11 340 €	7 090 €
	Groupe 2 Poste d'exécution	10 800 €	6 750 €
BIBLIOTHECIARES TERRITORIAUX Arrêté du 10 mai 2018	Groupe 1 Direction de service	29 750 €	
	Groupe 2 Poste à expertise de gestion/de pilotage/de coordination	27 200 €	
ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES <i>Bibliothécaires assistants spécialisés</i> Arrêté du 14 mai 2018	Groupe 1 Poste à responsabilités d'encadrement	16 720 €	
	Groupe 2 Poste à expertise de gestion / de pilotage	14 960 €	
ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS <i>Equivalence provisoire : Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés)</i> Arrêté du 23 décembre 2019	Groupe 1 Poste à responsabilités d'encadrement	19 480 €	
	Groupe 2 Poste à expertise de gestion / de pilotage	15 300 €	
INGENIEURS TERRITORIAUX <i>Ingénieurs des travaux publics de l'Etat</i> Arrêté du 5 novembre 2021	Groupe 1 Direction des services techniques	46 920 €	32 850 €
	Groupe 2 Direction générale adjointe	40 290 €	28 200 €
TECHNICIENS TERRITORIAUX <i>Techniciens supérieurs du développement durable</i> Arrêté du 5 novembre 2021	Groupe 1 Poste à responsabilité d'encadrement	19 660 €	13 760 €
	Groupe 2 Poste à expertise de gestion/de pilotage	18 580 €	13 005 €

- **Les bénéficiaires de l'IFSE**

L'IFSE est attribuée :

- aux agents titulaires et stagiaires, en activité ou en détachement dans la collectivité, à temps complet, à temps non complet ainsi qu'à ceux exerçant leurs fonctions à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public sur emploi permanent ou non permanent à temps complet, non complet, ainsi qu'à ceux exerçant leurs

fonctions à temps partiel.

Les agents qui ne bénéficient pas du RIFSEEP sont :

- Les agents de droit privé (apprentis, contrats aidés)
- Les vacataires. Il s'agit « des agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ».

Le régime indemnitaire de la filière de la police municipale est fixé dans le cadre d'une délibération distincte.

- **IFSE complémentaires**

En complément des IFSE précédemment définies, les IFSE complémentaires permettent de reconnaître des sujétions particulières.

- *IFSE régie d'avances ou de recettes*

Une part « IFSE régie » est versée aux agents titulaires et stagiaires et aux agents contractuels responsables d'une régie. Elle est versée en complément de la part IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur sur la base de l'arrêté de nomination du régisseur.

Elle est versée une fois par an durant le dernier trimestre de l'année.

Si l'agent n'est plus titulaire de la régie ou si l'agent est absent plus de 60 jours consécutifs (article R1617-5-1 du code général des collectivités consécutifs), le montant de cette indemnité sera proratisé.

En cas d'intérim du régisseur titulaire, la personne chargée par arrêté de son remplacement percevra le montant déterminé pour le titulaire au prorata de la durée de remplacement.

Dans les conditions définies précédemment, le montant de l'IFSE sera fixé comme suit :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (€)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (€)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050

- *IFSE sujétions particulières pour le travail du dimanche inclus dans un cycle de travail régulier*

Le repos dominical ou les jours fériés ne constituent pas une garantie statutaire accordée aux agents publics, qui peuvent être amenés à exercer leurs fonctions le dimanche ou un jour férié, si les nécessités de service le justifient.

L'agent accomplit son service normal le dimanche ou un jour férié. Ce temps est donc inclus dans son cycle de travail, il correspond à une mission permanente du service. Les agents sont donc amenés à travailler à tour de rôle en fonction de plannings élaborés par le chef de service en concertation avec les agents.

Afin de prendre en compte ces conditions d'organisations spécifiques, une indemnité mensuelle sujétions particulières pour le travail de dimanche inclus dans un cycle de travail régulier (15 dimanches/an) est instaurée à hauteur de 90€/brut.

Les modalités de maintien ou de suppression de cette IFSE « sujétions particulières » sont celles fixées par la présente délibération.

Cette indemnité complète l'IFSE de base de l'agent. Elle est versée dans la limite des plafonds autorisés.

- **Modalités de versement de l'IFSE**

L'autorité territoriale détermine par arrêté le montant individuel attribué à chaque agent dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

L'IFSE comprend une part annuelle et une part versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail, c'est-à-dire proportionnellement à la quotité de travail effectuée.

La part annuelle supplémentaire d'IFSE d'un montant de 1 550 € brut est versée au mois de novembre. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail et calculé au prorata du temps de service accompli. En cas de départ de l'agent en cours d'année, la part annuelle d'IFSE sera versée lors de l'émission de la dernière fiche de salaire.

Modalités de maintien et de suppression de l'IFSE

En ce qui concerne les agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions suivantes :

MOTIFS DE L'ABSENCE et/ou SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT	SORT DU RIFSEEP
Congé maladie ordinaire à plein traitement (<3 mois)	IFSE maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congé maladie ordinaire demi traitement (>3 mois)	IFSE maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
Congé longue maladie/congé grave maladie	Maintien de l'IFSE à hauteur de 33% la 1ère année puis 60% les 2ème et 3ème années En cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé (exemple CMO ou CLM) en CLD, l'agent conserve le bénéfice de l'IFSE versée durant ce congé, avant la requalification.
Congé de longue durée Attribué à la fin de la 1ère année du congé longue maladie si maladie grave 5 ans maximum 2 ans à PT et 3 ans à ½ traitement	Suspension de l'IFSE En cas de requalification rétroactive d'un congé antérieurement accordé (exemple CMO ou CLM) en CLD, l'agent conserve le bénéfice de l'IFSE versée durant ce congé, avant la requalification.
Temps partiel pour raison thérapeutique	IFSE maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	IFSE maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congés liés aux responsabilités parentales (congé maternité, paternité, adoption, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption)	IFSE maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
Congés annuels, RTT et jours de CET	IFSE maintenue à plein traitement
Congés bonifiés	IFSE maintenue à plein traitement
Autorisation spéciale d'absence	IFSE maintenue à plein traitement
Exclusion temporaire de fonctions	L'agent ne perçoit plus aucune rémunération
Suspension	L'agent ne perçoit aucune prime pendant la période de suspension
Grève	La retenue sur rémunération liée à l'absence de service fait s'applique également aux primes et indemnités

- **Clause de revalorisation de l'IFSE**

Dans la limite des plafonds définis, les montants individuels annuels bruts d'IFSE sont revalorisés de +1,5%/an. A l'issue de chaque revalorisation, le montant mensuel d'IFSE résultant de la division du montant annuel revalorisé par douze est arrondi à l'entier supérieur.

- **Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.**

Le montant d'IFSE fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale selon les modalités suivantes :

- En cas de changement de groupe de fonction ;
- En cas de changement de poste à l'intérieur d'un même groupe de fonction ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent en tenant compte des critères suivants :
 - Expériences professionnelles antérieures dans le privé et le public
 - Capacité de transmission des savoirs et des compétences
 - Parcours de formations suivis

Ce réexamen ne donnera pas lieu à une réévaluation systématique du montant de l'IFSE.

IV - Complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est la part variable minoritaire du RIFSEEP, dont le montant est proposé chaque année par le responsable hiérarchique de l'agent, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir déterminée lors de l'entretien professionnel annuel.

Il fera l'objet d'un échange avec la direction générale, après les entretiens professionnels annuels, de façon à garantir la cohérence entre les différents services de la collectivité. Le montant individuel définitif sera ensuite fixé par l'autorité territoriale dans le cadre d'un arrêté individuel.

Le CIA est attribué :

- Aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public
- Qui totalisent au 31 décembre de l'année 6 mois de présence effective. L'attribution du CIA étant adossée à l'entretien professionnel, le temps de présence doit être suffisant pour évaluer l'investissement et la manière de servir de l'agent.

Pour les agents recrutés en cours d'année qui remplissent les conditions d'éligibilité, le montant du CIA annuel est proratisé au temps de présence effectif au 31 décembre de l'année.

En cas de départ de l'agent en cours d'année qui remplit les conditions d'éligibilité, le montant du CIA proratisé au temps de présence effectif sera versé avec le dernier bulletin de salaire et à l'issue de l'entretien professionnel qui se déroulera avant le départ.

Le CIA est versé au mois de juin de l'année N, sur la base de l'évaluation de la manière de servir et de l'atteinte des objectifs fixés l'année N-1. Il fait donc l'objet d'un réexamen chaque année et n'est donc pas reconductible d'une année sur l'autre.

• **Montant du CIA**

Un montant plafond de CIA, commun à l'ensemble des groupes de fonctions, est fixé à 100 € bruts annuel pour un temps plein.

Le montant du CIA est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.

Le CIA est attribué individuellement par l'application d'un taux allant de 0 à 100 % du montant plafond défini infra.

Les critères de modulation sont établis comme suit :

- 0% du montant plafond en cas de manquements graves à l'engagement professionnel et à la manière de de l'agent
- 40% de CIA sera attribué à tout agent dont l'entretien professionnel fera apparaître un travail insuffisant (au moins deux compétence perfectibles)
- 80% de CIA sera attribué à tout agent dont l'entretien professionnel fera apparaître un travail satisfaisant (majorité de compétences maîtrisées et/ou expertise avérées)
- 100 % de CIA sera attribué à tout agent dont l'entretien professionnel fera apparaître une implication exceptionnelle (notamment fonctions complémentaires au-delà des fonctions habituelles, implication dans un projet).

Ces taux constituent des repères de modulation et ne créent aucun droit automatique au bénéfice de l'un de ces taux. L'autorité territoriale fixe individuellement le montant du CIA au regard de l'engagement professionnel et de la manière de service de chaque agent. L'autorité territoriale peut fixer tout taux intermédiaire compris entre 0 et 100% du plafond.

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir qui sont appréciés au regard des critères déterminés ci-dessous.

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
Application des compétences professionnelles et techniques
Qualités relationnelles
Capacités d'encadrement ou d'expertise (s'il y a lieu)
Aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
Contribution à l'activité du service

Tous les critères n'ont pas vocation à s'appliquer à tous les agents.

V - Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} octobre 2026.

Toutes explications entendues, le conseil municipal, à l'unanimité :

- Approuve la modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans les conditions sus énoncées,
- Autorise monsieur le Maire à effectuer toutes formalités nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération,
- Dit que les crédits correspondants seront imputés sur le chapitre concerné du budget communal.

Membres en exercice	29
Présents	25
Représentés	3
Votants	28

Quorum	15
Abstention(s)	0
Contre	0
Pour	28

Acte rendu exécutoire après :

Dépôt en Sous-Prefecture le : 22/09/2026

et publication en Mairie le : 22/09/2026

Pour Copie conforme
Le 22/09/2026

Le Maire,
Monsieur Didier ROUCHOUSE