



REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL SEANCE DU 3 JUILLET 2025

DELIBERATION 2025.32 REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P)

Effectif du Conseil	29	Date de convocation	25 JUIN 2025
Conseillers en exercice	29	Date de la séance	3 JUILLET 2025
Conseillers présents	19	Heure de la séance	19H00
Nombre de votants	28	Lieu de la séance	Salle du Conseil Municipal
Quorum	15	Président de séance	Laurent de LAUNAY
Procurations	9	Secrétaire de séance	Caroline GLIZE - Ajointe

MEMBRES DU CONSEIL	PRESENTS	EXCUSES	ABSENTS	POUVOIR A
DE LAUNAY Laurent				
NABET-GIRARD Brigitte, Adjointe				
DUBREUIL Thierry, Adjoint				
FLOIRAT-RATTE Delphine, Adjointe		X		Gilles Bouey
BOUEY Gilles, Adjoint				
COMBIER Audrey, Adjointe				
MASSY Joel, Adjoint				
GLIZE Caroline, Adjointe				
FLAHAUT Serge, adjoint				
CARO Chantal, CM				
GIRARD Philippe, CM				
SARRAZIN Anne-Marie, CM				
PRUVOST Gilles, CM		X		Chantal Caro
BEAUCHENE Natacha CM				
DIRHEIMER Thierry, CM				
CLAVIER Yannick CM				
EMERIAU Régis, CM				
LARGOUET Karyn, CM		X		Joël Massy
GANNE Arnaud, CM				
BRARD Philippe, CM				
GUIRIEC Marilyn, CM		X		Brigitte Nabet-Girard
VIDORRETA Virginie, CM		X		Caroline Glize
MEZERGUE Clément, CM		X		Anne-Marie Sarrazin
VEYSSIERE André, CM				
FONTAINE Aline, CM		X		Sophie Carrère
CARRERE Sophie, CM				
MALVILLE Frédéric, CM		X		Philippe Girard
BOISSEAU Marc, CM		X		André Veyssière
FAGEOLLE PIQUER Ludivine-Grâce CM			X	



Délibération n°2025. 32

**REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)**

Vu le Code Général des Collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée 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 86-252 du 20 février 1986 relatif à l'indemnité forfaitaire complémentaire pour les élections ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu l'arrêté ministériel du 27 février 1962 modifié relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être alloués à certains fonctionnaires communaux ;

Vu l'arrêté ministériel du 14 janvier 2002 fixant les taux moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Vu le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés ;

Vu le décret 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, de sujétions et de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat modifié par le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 ;

Vu le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu les arrêtés ministériels de référence pris pour l'application aux corps de la Fonction Publique d'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions et de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat ;

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 circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 30 mars 2023 ;

Vu l'avis de la commission Ressources en date du 30 mars 2023 ;

Considérant le tableau des effectifs de la commune ;

Considérant qu'il appartient au Conseil Municipal de fixer la nature, les conditions d'attribution et les plafonds des indemnités applicables aux agents de la collectivité dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ; les attributions individuelles sont de la compétence de l'autorité territoriale dans le respect des critères définis par le Conseil municipal ;

Vu le courrier de la préfecture en date du 8 février 2023 sollicitant le retrait de la délibération n°2022.81 en date du 6 décembre 2022 relative au RIFSEEP ;

Il est proposé au Conseil Municipal d'instituer le R.I.F.S.E.E.P. composé de deux parts pour l'ensemble des cadres d'emplois présents dans la collectivité selon les principes et modalités ci-après :

I. STRUCTURE DU R.I.F.S.E.E.P.

Le R.I.F.S.E.E.P. est composé de deux parts cumulables :

- 1) une part fixe, l'I.F.S.E. (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) tenant compte des fonctions, du niveau de responsabilité et d'expertise ;
- 2) une part variable et facultative, le C.I.A. (Complément Indemnitaire Annuel) tenant compte de la valeur professionnelle et de la manière de servir et qui, de ce fait, n'a pas vocation à être reconduit automatiquement tous les ans pour un même montant.

II. BENEFICIAIRES

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en position d'activité
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet occupant un emploi permanent

Sont éligibles au RIFSEEP, conformément à la réglementation en vigueur, l'ensemble des cadres d'emplois par référence aux corps de la Fonction Publics d'Etat à l'exclusion des cadres d'emplois de la filière de police municipale. Les contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

III. MISE EN PLACE DE L'I.F.S.E. (Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP et vise à valoriser l'exercice des fonctions. Elle repose sur la nature des fonctions exercées par l'agent ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

L'IFSE se décompose en deux parts au sein de la collectivité.

1. LA PART FONCTIONS-POSTE

a. Détermination liée au poste

L'IFSE conduit à raisonner en termes de métier et non de grade.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois ou statut d'emplois sont réparties au sein de différents groupes de fonctions au regard des 3 critères professionnels 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

La répartition des postes par groupes de fonction et par catégories a été effectuée par le service des ressources humaines en se référant à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste.

L'objectif est de déterminer un régime indemnitaire applicable à un poste, pas à un agent donc il convient de s'appuyer sur les missions exercées et non sur la carrière de l'agent.

Ainsi, au regard du nombre important d'agents en catégorie c, il a été créé pour la catégorie C, trois groupes de fonctions, pour la catégorie B, 2 groupes et pour la catégorie A, 2 groupes :

Catégorie A : 2 groupes de fonction	A1 et A2
Catégorie B : 2 groupes de fonction	B1 et B3
Catégorie C : 3 groupes de fonction	C1 – C2 – C3

Les groupes de fonctions ainsi constitués sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

b. Détermination liée à l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences et produire les efforts pour se perfectionner (progression et accroissement de responsabilités).

Elle doit être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève.

La valorisation de l'expérience va reposer sur 3 critères :

- Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations externes, interactions avec les différents partenaires, connaissance des risques et utilisation des EPC et EPI adaptés au métier)
- Approfondissement des savoirs et compétences (formations suivies, force de proposition, diffusion du savoir à autrui, mobilisation des compétences)
- Parcours professionnel avant la prise de poste (diversité des postes, mobilité)

Sur la base du rattachement à un groupe de fonctions, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent suivant les montants minima et dans la limite du plafond individuel annuel correspondant à chaque groupe de fonctions et figurant en annexe 1 de la présente délibération. Cette attribution fait l'objet d'un arrêté individuel.

2. LA PART FONCTIONS- SUJETIONS PARTICULIERES

La part fonctions -sujétions particulières a pour objet de prendre en compte certaines particularités ponctuelles liées au poste ou valorisant des missions complémentaires réalisées en supplément de des fonctions de l'agent.

Les sujétions particulières pouvant être valorisées sont les suivantes :

- **Les fonctions d'assistant de prévention**

Les assistants de prévention sont les acteurs de proximité en matière de prévention et de sécurité au travail. Désignés comme tels par arrêté complété par une lettre de cadrage, ils ont notamment pour mission, en lien avec le conseiller de prévention, de proposer à l'autorité territoriale des mesures visant à réduire les risques professionnels et ils participent à la sensibilisation, l'information et la formation des agents de la collectivité en matière de prévention et de sécurité au travail.

Cette sujétion fait l'objet d'une compensation financière mensuelle à hauteur de 40 euros bruts.

- **Les fonctions de conseiller en prévention**

Le conseiller de prévention est chargée d'assister et de conseiller l'autorité territoriale dans la démarche d'évaluation des risques professionnels, dans la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels et dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail. Il est aussi chargé d'animer le réseau des assistants de prévention de la collectivité.

Cette sujétion fait l'objet d'une compensation financière mensuelle à hauteur de 40 euros bruts.

- **Les fonctions de tutorat (stagiaires, contrat aidé, bénévoles)**

Dans le cadre de sa politique d'insertion, la collectivité accueille des stagiaires en formation scolaire ou professionnelle, des agents en contrat aidé et des bénévoles. Ces dispositifs nécessitent de désigner un tuteur pour accompagner au quotidien ces bénéficiaires tout au long de leurs missions. Le tuteur est chargé d'accueillir et guider le candidat, lui apporter des conseils utiles pour son activité dans le service et suivre son parcours de formation.

Cette sujétion fait l'objet d'une compensation financière mensuelle à hauteur de 40 euros bruts.

3. PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE est versée mensuellement. Le montant sera proratisé en fonction de la quotité de travail des agents.

4. MAINTIEN DU MONTANT INDIVIDUEL LORS DE LA MISE EN PLACE DE L'I.F.S.E.

Lors de la première application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (garantie individuelle du pouvoir d'achat – GIPA -, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury, les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'I.F.S.E., est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

5. CLAUSE DE REVALORISATION

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

6. REEXAMEN DU MONTANT DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité mais également ;
- en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- tous les 2 ans, en l'absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.

7. CONDITIONS DE CUMULS

L'IFSE est cumulable notamment avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs d'intéressement collectif (prime d'intéressement à la performance collective)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires et complémentaires, travail de nuit, travail des dimanches et jours fériés, l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections, ...)
- La prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction
- La NBI

8. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE

Il appartient à la collectivité de déterminer le sort du régime indemnitaire en cas d'absence des agents.

NB : si l'on s'inspire du décret n°2010-997 du 26/08/2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat

- l'IFSE sera maintenue intégralement pendant les périodes d'absence pour congés annuels, maternité, paternité ou adoption, états pathologiques, maladies professionnelles reconnues, autorisations d'absences, accident de travail, temps partiel thérapeutique.
- l'IFSE sera suspendue en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie.

L'article 189 de la loi des finances n°2025-127 du 14 février 2025 acte la réduction de l'indemnisation des fonctionnaires placés en Congé de Maladie Ordinaire (CMO). Ainsi, le fonctionnaire en congé de maladie percevra 90% de son traitement pendant trois mois au lieu de 100%, à compter du 1er mars 2025.

IV. MISE EN PLACE DU C.I.A. (Complément Indemnitaire Annuel)

Le CIA constitue une part variable et facultative de régime indemnitaire, qui est liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

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

A chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Le montant du CIA va dépendre de la manière dont l'agent occupe son emploi. Elle sera déterminée d'après les résultats obtenus au regard des objectifs fixés (quantitatifs ou qualitatifs) lors de l'entretien professionnel et selon la manière de servir à savoir :

- La réalisation des objectifs
- Les résultats professionnels obtenus par l'agent
- Les compétences professionnelles et techniques
- L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions (sens de l'initiative, implication, ponctualité, assiduité)
- Les qualités relationnelles et la capacité à travailler en équipe
- La capacité d'encadrement

Le versement du CIA est annuel (en mai) sans être toutefois reconductible et en tout état de cause sous réserve de l'inscription budgétaire d'une enveloppe dédiée.

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale dans la limite du plafond individuel annuel conformément à la répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions (annexe 1) et fait l'objet d'un arrêté individuel.

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.

V. LES REGLES DE CUMUL DU RIFSEEP

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra pas se cumuler avec :

- 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 préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

VI. LA PRIME DE RESPONSABILITE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

Elle est attribuée à l'agent occupant l'emploi fonctionnel de direction de Directeur Général des Services.

Le taux maximum de cette prime est fixé à 15 % du traitement brut soumis à retenue pour pension et son versement est mensuel. L'autorité territoriale détermine le taux applicable par arrêté individuel.

VII. L'INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

Les agents stagiaires et titulaires de catégorie C employés à temps complet appartenant aux catégories C et B et les agents contractuels peuvent percevoir des IHTS dès lors qu'ils exercent des

fonctions ou appartiennent à des cadres d'emplois, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures réalisées à la demande de l'autorité territoriale ou du responsable de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Les heures supplémentaires accomplies ne peuvent dépasser un contingent mensuel de 25 heures sauf lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une durée limitée. Les heures de dimanches, jours fériés ou de nuits sont prises en compte pour l'appréciation de ce plafond

VIII. L'INDEMNITE FORFAITAIRE COMPLEMENTAIRE POUR ELECTIONS

Elle est attribuée aux agents de catégorie A qui sont exclus du bénéfice des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et ayant accompli des travaux supplémentaires lors d'une consultation électorale – européenne, présidentielle, législative, régionale, départementale, municipale, référendum et prud'homales.

Le crédit global pour chaque élection (un ou deux tours de scrutin) est égal au maximum prévu par les textes en vigueur au moment de la consultation par le nombre de bénéficiaires.

L'autorité territoriale détermine la répartition individuelle du crédit global en fonction du travail effectué le jour des élections et des sommes individuelles maximum définies par les textes en vigueur le jour de la consultation.

ANNEXE 1
RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI ET PAR CADRE D'EMPLOIS
AVRIL 2023

GROUPES DE FONCTIONS PAR CADRE D'EMPLOIS	EMPLOIS	MONTANTS MINIMA ANNUELS EN EUROS DE L'IFSE (plancher)	MONTANTS MAXIMA ANNUELS EN EUROS DE L'I.F.S.E. (plafonds)	MONTANTS MAXIMA ANNUELS EN EUROS DU C.I.A. (plafonds)	TOTAL EN EUROS
CATÉGORIE A					
•	• Attachés territoriaux				
Groupe A1	Directeur Général des services	14 400 (soit 1200€ mensuels)	36 210	6 390	42 600
Groupe A2	Directeur adjoint finances - RH	10 800 (soit 900€ mensuels)	32 130	5 670	37 800
Groupe A2	Responsable affaires juridiques – commande publique- aménagement urbain	10 800 (soit 900€ mensuels)	32 130	5 670	37 800
•	• Bibliothécaires territoriaux				
Groupe A2	Responsable culture et médiathèque	10 800 (soit 900€ mensuels)	29 750	5 250	35 000
CATÉGORIE B					
•	• Animateurs territoriaux				
Groupe B1	Responsable service enfance éducation	2 400 (soit 200€ mensuels)	17 480	2 380	19 860
•	• Rédacteurs territoriaux				
Groupe B1	Responsable état civil- élections	2 400 (soit 200€ mensuels)	17 480	2 380	19 860
•	• Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques				
Groupe B1	Responsable culture et médiathèque – Responsable numérique et informatique	2 400 (soit 200€ mensuels)	16 720	2 280	19 000
•	• Techniciens territoriaux				
Groupe B1	Responsable de pôle	2 400 (soit 200€ mensuels)	19 660	2 680	22 340
CATÉGORIE C					
•	• Adjointes d'animation territoriaux				
Groupe C1	Responsable service enfance éducation	1 800 (soit 150€ mensuels)	11 340	1 260	12 600
Groupe C2	Adjoint à la direction des ALSH	720 (soit 60€ mensuels)	11 340	1 260	12 600
Groupe C2	Adjoint de direction des accueils périscolaires, responsable CLAS-Acti vacances	720 (soit 60€ mensuels)	11 340	1 260	12 600

•	• Adjointes administratifs territoriaux				
Groupe C2	Agents d'accueil – Assistants administratifs	720 (soit 60€ mensuels)	11 340	1 260	12 600
Groupe C3	Assistant gestion financière, assistant RH	480 (soit 40€ mensuels)	10 800	1 200	12 000
•	• Agents de maîtrise				
Groupe C1	Responsable pôle	1 800 (soit 150€ mensuels)	11 340	1 260	12 600
•	• Adjointes techniques territoriaux				
Groupe C1	Responsables pôle, responsables de service,	1 800 (soit 150€ mensuels)	11 340	1 260	12 600
Groupe C2	Adjointes aux responsables de service	720 (soit 60€ mensuels)	11 340	1 260	12 600
Groupe C3	Agent d'entretien des locaux, agent de restauration scolaire, ATSEM, agent de production cuisine, animateur périscolaire, agent entretien des bâtiments, agent de voirie, agent d'entretien des espaces verts, agent de propreté	480 (soit 40€ mensuels)	10 800	1 200	12 000
•	• Adjointes du patrimoine				
Groupe C3	Agents de médiathèque	480 (soit 40€ mensuels)	10 800	1 200	12 000
•	• ATSEM				
Groupe C1	Responsable du service ATSEM	1 800 (soit 150€ mensuels)	11 340	1 260	12 600
Groupe C3	ATSEM	480 (soit 40€ mensuels)	10 800	1 200	12 000

Le Conseil municipal, après avoir entendu le rapport de présentation de Madame Brigitte NABET-GIRARD et après en avoir délibéré, à l'unanimité des suffrages exprimés, 28 Pour, 0 contre, 0 Abstention,

- DECIDE d'instaurer le R.I.F.S.E.E.P ainsi que les primes et indemnités selon les principes et modalités définis ci-dessus et conformément à l'annexe 1 ci-après.
- PRECISE que cette délibération remplace les délibérations antérieures relative au régime indemnitaire.
- AUTORISE Monsieur le Maire à signer l'ensemble des actes nécessaires à la mise en œuvre de cette délibération
- DIT que les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget primitif.

Publiée le

Fait à Izon, le 03 juillet 2025

Le Secrétaire de séance

Le Maire,



Caroline GLIZE



Laurent de LAUNAY.

Le Maire,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché sur les panneaux extérieurs des mairies des communes membres ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.