

République Française
Département du Loiret



Mairie
1 bis, avenue de la Libération
45700 VILLEMANDEUR

Extrait du Registre des Délibérations de la Commune de Villemandeur séance du Mardi 17 Octobre 2023

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du Mardi 17 Octobre 2023

| Nombre de membres | | |
|-------------------|----------|---------------------------|
| Afférents | Présents | Qui ont pris part au vote |
| 29 | 25 | 28 |

| Vote |
|----------------------|
| A l'unanimité |
| Pour : 28 |
| Contre : 0 |
| Abstention : 0 |

Acte rendu exécutoire après dépôt
en SOUS-PREFECTURE DE
MONTARGIS
Le : 24/10/2023
Et
Publication du : 24/10/2023

L'an deux mil vingt-trois, le dix-sept Octobre à 20 heures 30 minutes, le Conseil Municipal de la Commune de Villemandeur s'est réuni à l'Hôtel de Ville, lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame SERRANO Denise, Maire, en session ordinaire. Les convocations individuelles, l'ordre du jour et les notes explicatives de synthèse ont été transmises par écrit aux conseillers municipaux le 10/10/2023. La convocation et l'ordre du jour ont été affichés à la porte de la Mairie le 10/10/2023.

Présents : Mme SERRANO Denise, Maire, M. TOURATIER Claude, Mme GADAT-KULIGOWSKI Brigitte, M. COULON François, M. SIMON Patrice, M. DUPORT Jean-François, Mme DE MEDTS Michelle, M. LEMAIRE Jean-Claude, Mme CANGE Josiane, M. LINARD Alain, M. MICHELAT Jean-François, M. PRIGENT André, Mme BALOCHE Nicole, Mme BELLOT Elisabeth, Mme PASQUET Christine, Mme GANNAT Fanny, Mme SALIS Alexandra, M. DEPOND Jean-Michel, Mme CHARLET Audrey, M. MASSONNEAU Philippe, Mme MEUNIER Sylvie, M. PRIOU Éric, Mme DUCHESNE Adeline, Mme ADRIEN-CAMUS Catherine, M. LOMBARD Daniel

Excusés ayant donné procuration : Mme DOUCET Denise à Mme SERRANO Denise, Mme LECONTE Catherine à M. LEMAIRE Jean-Claude, M. GUIRAUD Laurent à M. PRIGENT André

Excusé : M. MAHÉ Bernard

A été nommé(e) secrétaire : Mme DE MEDTS Michelle

2023-062 – Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et du complément indemnitaire annuel (CIA) pour la filière ANIMATION

Vu l'Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L.313-2, L.313-3 et L. 714-4 à L.714-8,

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°2016-1916 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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°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 les Arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016 du 16 juin 2017, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 14 février 2019 et du 8 avril 2019, du 4 février 2021, du 5 novembre 2021 et du 8 mars 2022,

Vu la Circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la FPE,

Vu les différentes délibérations prises depuis le 26/09/2017 au fil de l'évolution des textes, pour l'application du RIFSEEP (régime indemnitaire de fonctions, de sujétions et d'expertise et de l'engagement professionnel) aux catégories d'emplois pouvant y prétendre, et selon les filières existant à Villemandeur,

Vu la filière animation existant désormais au tableau des effectifs,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 21 septembre 2023,

Le Conseil Municipal décide :

- De mettre en place le RIFSEEP pour la filière animation, selon les conditions suivantes :
Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :
- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle
- Le complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

I.- 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 par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des 3 critères professionnels réglementaires suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Pour chacun des 3 critères, les fiches de postes de tous les agents sont analysées afin de déterminer pour chacune d'elle, le niveau global de présence des critères dans le poste.

A.- LES BÉNÉFICIAIRES

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'État l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel dans la mesure où l'agent dispose d'au moins 6 mois d'expérience dans la collectivité (hors fonctions d'encadrement)
- Aux agents contractuels, à partir de la signature du contrat, dans la mesure où l'agent exerce des fonctions de chef de service.

B.- LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXI :

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

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

• **CATEGORIES B**

– Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015 :

| ANIMATEURS TERRITORIAUX | | MONTANTS ANNUELS | | | |
|-------------------------|---|--|------------------------------------|--|------------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS (A TITRE INDICATIF) | MONTANT Maxi sans logement de fonction | PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES | MONTANT MAXI avec logement de fonction | PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES |
| Groupe 1 | <i>Direction d'une structure annexe, responsable d'un ou plusieurs services (sujétions particulières)</i> | 17 480 € | 17 480 € | 8 030 € | 8 030 € |
| Groupe 2 | <i>Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage</i> | 16 015 € | 16 015 € | 7 220 € | 7 220 € |
| Groupe 3 | <i>Autres fonctions avec sujétions moins importantes</i> | 14 650 € | 14 650 € | 6 670 € | 6 670 € |

• **CATEGORIES C**

– Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 :

| ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION | | MONTANTS ANNUELS | | | |
|-----------------------------------|--|--|------------------------------------|--|------------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS (A TITRE INDICATIF) | MONTANT Maxi sans logement de fonction | PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES | MONTANT MAXI avec logement de fonction | PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES |
| Groupe 1 | <i>Chef d'équipe, assistant de direction, fonctions de mise en œuvre d'activités nécessitant une compétence reconnue</i> | 11 340 € | 11 340 € | 7 090 € | 7 090 € |
| Groupe 2 | <i>Mise en œuvre des activités d'animation, horaires atypiques</i> | 10 800 € | 10 800 € | 6 750 € | 6 750 € |

C.- LE RÉEXAMEN DU MONTANT

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Au maximum tous les quatre ans, à la suite de l'entretien professionnel, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

D.- LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

LES MONTANTS INDIVIDUELS ATTRIBUÉS PAR L'AUTORITÉ TERRITORIALE PAR ARRÊTÉ, POURRONT PRENDRE EN COMPTE LES CRITÈRES SUIVANTS :

- Expériences professionnelles antérieures dans le secteur privé ou le secteur public,
- Nombre d'années d'expérience sur le poste,
- Nombre d'années d'expérience dans le domaine d'activité,
- Capacité de transmission des savoirs et des compétences,
- Parcours de formations suivis,
- L'implication de l'agent dans une ou plusieurs situations exceptionnelles démontrant sa valeur professionnelle.

E.- Les modalités de maintien ou de suppression

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, les congés maladie ordinaire, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés pour accident de service, accident de trajet, et congés pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée, Accident du Travail (uniquement en cas de responsabilité flagrante de l'agent concerné), suite à sanctions disciplinaires, grèves. Ces retenues seront proportionnelles au temps de travail des agents (TNC, mi-temps thérapeutique, temps partiel) : la retenue sera égale à un trentième du montant mensuel.

F.- Périodicité de versement

Le versement de l'IFSE aura lieu mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

G.- Clause de revalorisation

Les montants maximaux évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

II.- Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Le Complément Indemnitare Annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

A.- Les bénéficiaires

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitare annuel aux :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Dans la mesure où l'agent dispose d'au moins 6 mois d'expérience dans la collectivité (hors fonctions d'encadrement)

- Aux agents contractuels, à partir de la signature du contrat, dans la mesure où l'agent exerce des fonctions de chef de service.

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

L'autorité territoriale se basera sur l'évaluation professionnelle annuelle des agents selon les critères définis et approuvés par le Comité Technique.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- la disponibilité
- la performance et l'atteinte des objectifs annuels
- l'acquisition de compétences valorisantes pour la collectivité territoriale
- l'implication dans la mise en place des projets de service.
- la capacité à travailler en équipe, la coopération avec des partenaires interne ou externe

B.1. Conditions d'attribution

L'ensemble de ces motifs permet de déterminer la valeur professionnelle de l'agent lors de son entretien professionnel. Pour préciser les conditions d'attributions du C.I.A. les critères sont toutefois appréciés de façon rigoureuse et correspondent à ceux fixés dans les fiches d'entretiens professionnels.

B.1.1. La disponibilité

Pour l'attribution du C.I.A., elle s'appréciera au sens où l'agent s'est rendu disponible pour

- Remplacer des collègues absents sur son temps de travail entraînant régulièrement la réalisation d'heures supplémentaires ou une des situations de pénibilité au travail.
- Est intervenu en cas de force majeure durant son temps de travail ou hors de son temps de travail sur des situations imposant une réactivité importante caractérisée par une situation d'urgence et grave (exemple intempéries importantes, inondations, catastrophes naturelles) ; cette intervention étant volontaire et susceptible de faire l'objet d'un droit de retrait caractérisé une forte notion de service public de l'agent.
- La réalisation des missions comprises dans sa fiche de poste malgré une situation caractérisée d'accroissement temporaire d'activités du service sur plus de 6 mois dans l'année en cours (évolutions législatives ou réglementaire, sous-effectifs marqué par un départ n'ayant pas donné lieu à un remplacement immédiat, hausse de l'activité causée par une réorganisation du service).

L'attribution du C.I.A. pour ce motif tient compte de la capacité de l'agent à s'adapter aux exigences du poste.

B.1.2. La performance et l'atteinte des objectifs annuels

La performance, au sens professionnel, s'entend de la capacité de l'agent à produire du résultat avec les moyens dont il dispose à une vitesse supérieure aux délais fixés ou de qualité supérieure à celle attendue. Il peut également s'agir de répondre à des quotas supérieurs à ceux fixés par le chef de service ou de répondre aux objectifs fixés en développant les outils et procédés mis en place voire en créant de nouveaux outils apportant une efficacité supérieure au service.

Pour l'attribution du C.I.A., la performance tiendra également compte du savoir être et de la capacité de travail en équipe de l'agent. En effet, la performance s'entend également au regard de la qualité du travail fourni par le service ou l'équipe lorsque l'organisation l'impose.

Cette performance est démontrée, notamment, par l'atteinte des objectifs annuels fixés par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel annuel. Cela suppose que la fiche d'entretien professionnel fasse figurer des objectifs à la fois réalisables et suffisamment ambitieux.

B.1.3. L'acquisition de compétences valorisantes pour la collectivité territoriale

Ce critère vise à favoriser la réalisation de formations professionnelles par les agents de la commune. En effet, la réalisation de formations professionnelles apporte des compétences aux agents mais permet également d'améliorer la qualité du service public. Il en ressort inévitable un apport pour la collectivité territoriale et les administrés.

Il convient également de rappeler que les formations professionnelles du CNFPT étant financées par une cotisation de la collectivité territoriale à ce dernier, la réalisation de formations professionnelles permet de valoriser le montant de cette dépense correspondant à 0.9% des dépenses de personnel. L'effet est donc double.

Les compétences définies comme valorisantes correspondent aux critères suivants :

- La formation est demandée à l'initiative de l'agent ou du chef de service
- Elle ne doit pas simplement correspondre au respect de normes. Que ces normes soient anciennes ou le fruit d'une évolution législative récente.
- La formation doit être réalisée entièrement
- Elle doit être réalisée par l'intermédiaire du CNFPT
- La formation doit être suivie d'effets. Autrement dit, elle doit avoir été mise en place par l'agent qui l'a suivie. Elle peut être mise en place dans le cadre d'un projet de service.
- Les effets bénéfiques peuvent être divers. Ils seront appréciés arbitrairement et selon la situation par le comité de direction (DRH, DST, DGS) et l'autorité territoriale.

Afin de démontrer l'intérêt de l'acquisition de cette compétence, l'agent doit avoir répondu aux critères susmentionnés et apporter des éléments suffisants à ses responsables hiérarchiques.

B.1.4 l'implication dans la mise en place des projets de service

Les projets de service sont fixés et déterminés par le responsable de service. Ils peuvent être définis en collaboration avec les agents du service lors des réunions périodiques de service.

Ces projets doivent avoir des effets bénéfiques. Les effets peuvent être constatés sur l'économie et le budget de la collectivité, sur la qualité des conditions de travail des agents, la qualité du service public rendu aux administrés, la productivité dans le service. Ces effets bénéfiques doivent être suffisamment visibles et répondre aux attentes de l'autorité territoriale et du chef de service.

Les projets de réorganisation de service sont pris en compte au titre des projets de service.

Pour l'attribution du C.I.A relevant de ce critère, il convient que l'implication ait été signalée par les responsables hiérarchiques de l'agent.

L'implication de l'agent doit être importante, il convient que la mise en place du projet de service ait reposée en grande partie sur ses efforts et sur ses compétences. Le cas échéant, il peut être intervenu en tant que pilote du projet tout en ayant fourni d'importants efforts dans la mise en place du projet de service. Cette implication est également évaluée au regard du savoir-être de l'agent bénéficiaire.

B.1.5 La capacité à travailler en équipe, la coopération avec des partenaires internes ou externes

Ce motif vise à valoriser le management collaboratif. Il vise également à renforcer le dialogue entre les chefs de services, le dialogue entre les chefs de service et leurs agents, le dialogue entre les agents eux-mêmes.

B.1.5.1. L'attribution du C.I.A pour ce motif sera justifiée par la constatation d'effets bénéfiques sur les affaires courantes :

- Le développement de la polyvalence au sein du service ;
- La hausse de la qualité du service rendu ;
- L'aboutissement d'un projet majeur réalisé principalement en régie.

B.1.5.2. L'attribution du C.I.A pour ce motif peut également être justifiée par la constatation de mise en place de projets valorisants

- La mise en place d'un projet pertinent par un groupe de travail qui s'est démarqué par son efficacité et une grande qualité de travail ;
- La réorganisation d'un service gérée en interne où chaque membre de l'équipe a su faire preuve d'une grande capacité d'adaptation.

Le cas échéant, l'attribution du C.I.A. se fera pour l'ensemble des membres de l'équipe.

Conditions de versement

Les montants maximums pouvant être fixés par la délibération sont encadrés par les montants fixés pour les agents de la Fonction Publique d'Etat. La présente délibération prévoit des montants inférieurs pour des raisons de sincérités budgétaires et de réalisme.

Montants annuels par catégorie – filière ANIMATION

- Catégories B

-Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015 :

| ANIMATEURS TERRITORIAUX | | MONTANTS ANNUELS | | |
|-------------------------|--|------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS (À TITRE INDICATIF) | MONTANT MINI | MONTANT MAXIMAL individuel annuel | PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES |
| Groupe 1 | <i>Direction d'une structure annexe, responsable de un ou plusieurs services (sujétions particulières)</i> | Néant | 400 € | 2 380 € |
| Groupe 2 | <i>Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage</i> | Néant | 350 € | 2 185 € |
| Groupe 3 | <i>Autres fonctions avec sujétions moins importantes</i> | Néant | 335 € | 1 995 € |

- Catégories C

-Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 :

| ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION | | MONTANTS ANNUELS | | |
|-----------------------------------|--|------------------|--|--|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS (A TITRE INDICATIF) | MONTANT MINI | MONTANT MAXIMAL individuel annuel | PLAFONDS INDICATIFS REGLEMEN TAIRES |
| Groupe 1 | <i>Chef d'équipe, assistant de direction, fonctions de mise en œuvre d'activités nécessitant une compétence reconnue</i> | Néant | 250 € | 1 260 € |
| Groupe 2 | <i>Mise en œuvre des activités d'animation, horaires atypiques</i> | Néant | 230 € | 1 200 € |

C.- Les modalités de maintien ou de suppression

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement du CIA est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, les congés maladie ordinaire, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés pour accident de service, accident de trajet, et congés pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée, Accident du Travail (uniquement en cas de responsabilité flagrante de l'agent concerné), suite à sanctions disciplinaires, grèves. Ces retenues seront proportionnelles au temps de travail des agents (TNC, mi-temps thérapeutique, temps partiel) : la retenue sera égale à un trentième du montant mensuel.

D.- Périodicité de versement

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le versement aura lieu au mois d'Avril chaque année.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

E.- Clause de revalorisation

Les montants indicatifs réglementaires maximaux évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Dès lors qu'ils sont inférieurs aux plafonds indicatifs règlementaires, les montants maximaux adoptés pour le versement du complément indemnitaire annuel pourront être réétudiés annuellement.

III. Les règles de cumul

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra 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 préfectures (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 pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recette,
- l'indemnité horaire pour traitement de l'information.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S),
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié,
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- la prime d'encadrement éducatif de nuit,
- la nouvelle bonification indiciaire,
- la prime d'intéressement à la performance collective,
- la rémunération des agents publics, participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jury de concours),
- la prime spéciale d'installation,
- l'indemnité de changement de résidence,
- l'indemnité de départ volontaire,

La ou les délibérations antérieures instaurant le régime indemnitaire pour la filière animation sont abrogées.

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RISFEEP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, une réévaluation de ses fonctions et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les crédits correspondants seront prévus au budget.

Adopté à l'unanimité.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.
Au registre suivent les signatures

Pour copie conforme :
En mairie, le 24/10/2023



Le Maire,

Denise SERRANO

Le Secrétaire de Séance,

Michelle DE MEDTS

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de la date de sa publication. Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet://www.telerecours.fr

Envoyé en préfecture le 24/10/2023

Reçu en préfecture le 24/10/2023

Publié le



ID : 045-214503385-20231024-2023_062-DE