

DÉPARTEMENT
TARN ET GARONNE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMMUNE DE MOISSAC

ARRONDISSEMENT
DE
CASTELSARRASIN

EXTRAIT
DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'AN DEUX MILLE VINGT ET UN LE 16 décembre (16/12/2021)

Le Conseil municipal de la Commune de Moissac étant réuni au lieu ordinaire de ses séances, après convocation faite le 10 décembre, sous la présidence de Monsieur Romain LOPEZ, a été appelé à délibérer sur les questions suivantes :

ETAIENT PRESENTS :

M. Romain LOPEZ, **Maire**,

M. Luc PORTES, Mme Any DELCHER, M. Jérôme POUGNAND, M. Pierre PUCHOUAU, M. Guy LOURMEDE, Mme Sophie LOPEZ, **Adjoints**,

Mme Danièle SCHATTEL, M. Bernard MOUILLERAC, Mme Nicole LAFFINEUR, Mme Pierrette ESQUIEU, Mme Danièle PAPUGA, M. Robert POMAREDE, M. Georges SEGARD, Mme Marie-Line DESCAMPS, Mme Arlette CAZORLA, M. Philippe GARCIA, M. Michel ALBERGUCCI, M. Philippe LERMINEZ, M. Jean-Christophe THIERS, Mme Anne-Marie DUPONT, M. Frédéric GENRIES, M. Soufiane ACHCHTOUI, M. Robert DUPARC, M. Jean-Claude LORENZO, M. Ignace VELA, M. Franck BOUSQUET, Mme Marie CAVALIE, Mme Estelle HEMMAMI, **Conseillers Municipaux**.

ETAIENT REPRESENTES :

Mme Claudine MATALA (représentée par Madame Any DELCHER), Mme Stéphanie GAYET (représentée par Monsieur Luc PORTES), **Adjoints**,

Mme Jessie COTINET (représentée par Monsieur Frédéric GENRIES), Mme Laureen GONZALEZ (représentée par Monsieur Jérôme POUGNAND), **Conseillers Municipaux**.

Madame PAPUGA est nommée secrétaire de séance.

05 – 16 décembre 2021

5. Modification de la mise en conformité réglementaire du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) par l'instauration de l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et de l'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Rapporteur : Monsieur PORTES.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88 ;

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° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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'état 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 d'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 modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 procédant à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à certains cadres d'emplois ;

Vu la délibération n° 1 du 05 mars 2020 portant mise en conformité réglementaire du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) par l'instauration de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et de l'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 8 décembre 2021 ;

Considérant qu'il y a lieu de modifier l'application du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;

Considérant qu'il convient de modifier la définition du cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emploi ;

Considérant les objectifs fixés de prendre en compte la place dans l'organigramme et de reconnaître les spécificités de certains postes et de susciter l'engagement des collaborateurs ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités ;

Le Maire de la Ville de Moissac propose à l'assemblée délibérante de modifier l'instauration du RIFSEEP et la détermination des critères d'attribution à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Article 1 : Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL et/ou à l'IRCANTEC, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Les agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel régis par les dispositions du décret 88/145 du 15/02/1988 peuvent percevoir le présent régime indemnitaire.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- ↳ Filière administrative :
 - Attachés territoriaux
 - Rédacteurs territoriaux
 - Adjoint administratifs territoriaux
- ↳ Filière technique :
 - Ingénieurs en chef territoriaux
 - Ingénieurs territoriaux
 - Techniciens territoriaux
 - Agents de maîtrise territoriaux
 - Adjoint techniques territoriaux
- ↳ Filière sportive :
 - Conseillers des Activités Physiques et Sportives
 - Éducateurs des Activités Physiques et Sportives
 - Opérateurs des Activités Physiques et Sportives
- ↳ Filière animation :
 - Animateurs territoriaux
 - Adjoint d'animations territoriaux
- ↳ Filière sociale :
 - Assistants socio-éducatifs territoriaux
 - ATSEM
 - Agents sociaux territoriaux
- ↳ Filière culturelle :
 - Conservateur du patrimoine et des bibliothèques
 - Attachés de conservation du patrimoine
 - Bibliothécaires
 - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques
 - Adjoint du patrimoine
- ↳ Filière médico-sociale :
 - Educateurs de jeunes enfants
 - Puéricultrices
 - Infirmiers en soins généraux
 - Auxiliaires de puériculture

Sont exclus du dispositif RIFSEEP les agents de la filière Police Municipale ainsi que les agents appartenant au cadre d'emplois des Professeurs et Assistants d'enseignement artistique.

Article 2 : modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents quittant la collectivité seront bénéficiaires de la part de CIA pour l'année N. L'IFSE sera versée jusqu'à la date de radiation des cadres.

Pour les agents étant recrutés dans la collectivité en cours d'année, ils sont admis au bénéfice de l'IFSE à compter de la date de mutation.

Concernant le CIA, la condition est d'être présent au sein de la collectivité depuis au moins 6 mois au 31/12 de l'année évaluée (mutation, maladie, ...)

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels ;
- congés de maladie ordinaire ;
- congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service ;

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de :

- congés de maternité,
- d'adoption,
- de paternité,
- d'accueil de l'enfant.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas de :

- congés de longue maladie,
- congés de longue durée,
- congés de grave maladie.

Cette disposition relative à l'indisponibilité physique sera applicable à l'ensemble des agents rémunérés par la Ville de Moissac que l'agent soit ou non concerné par le dispositif du RIFSEEP.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

L'attribution IFSE et/ou CIA sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 4 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
 - o La part fonction est calculée par le produit de la cotation du poste occupé par l'agent et la valeur du point. Elle représente entre 70 et 100 % de l'IFSE totale versée à l'agent.
 - o La part expérience est définie par l'autorité territoriale. Elle représente entre 30 et 0 % de l'IFSE totale versée à l'agent.
 - o La valeur du point est définie en fonction :
 - de la catégorie (A, B ou C),
 - du groupe fonction (1, 2, 3 ou 4)
 - du grade
 - et l'ancienneté (moins de 5 ans, de 5 à 10 ans, de 10 à 15 ans, de 15 à 20 ans, de 20 à 25 ans et plus de 25 ans).
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 5-1 : L'Indemnité de Fonction, Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

	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
	Type de collaborateurs encadrés	A déterminer par la structure publique territoriale (cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, ...)
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	A déterminer par la collectivité territoriale ou l'établissement public (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 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

	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"
	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, ...)
	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)
	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.
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)
	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)

	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	A déterminer par la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque d'agression verbale	A déterminer par la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Exposition aux risques de contagion(s)	A déterminer par la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque de blessure	A déterminer par la collectivité territoriale ou l'établissement public (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	A déterminer par la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)

	Contraintes météorologiques	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fortes, faibles, sans objet, ...)
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...)
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	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, parc automobile)	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 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)

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

- la force de proposition ;
- l'autonomie ;
- la compétence et la réussite dans l'accomplissement des tâches ;
- la diffusion du savoir et partage.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 5-2 : L'IFSE de Régie

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Elle est versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
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
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

L'IFSE de Régie sera versée annuellement au mois de janvier N+1.

Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas encore impacté ou n'est pas concerné par le RIFSEEP restent soumis aux délibérations antérieures régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.

Article 6 : Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel annuel.

Il est réservé aux agents qui auront apporté un plus à la structure et qui font preuve d'une adaptabilité, d'une disponibilité naturelle... Ces critères ne sont pas exhaustifs. Ce dernier a vocation à récompenser au-delà des qualités humaines et professionnelles des agents, un comportement « exceptionnel ».

Le CIA est versé annuellement au mois de Juin et est réévalué tous les ans en fonction des entretiens professionnels annuels.

L'enveloppe CIA sera évaluée tous les ans au moment de la préparation budgétaire.

Article 7 : répartition par groupe de fonctions (IFSE et CIA)

Cat	Groupe fonction	Cadre d'emplois	Fonctions	Montant maxi IFSE	Montant maxi CIA	TOTAL RIFSEEP
A	A1	Attachés	Direction Générale / Direction	36 210,00 €	6 390,00 €	42 600,00 €
		Ingénieurs en chef		57 120,00 €	10 080,00 €	67 200,00 €
		Assistants socio-éducatifs		11 970,00 €	1 630,00 €	13 600,00 €
		Attachés de conservation		29 750,00 €	5 250,00 €	35 000,00 €
	A2	Attachés	Directeur adjoint / Chef de service	32 130,00 €	5 670,00 €	37 800,00 €
		Attachés de conservation		27 200,00 €	4 800,00 €	32 000,00 €
		Assistants socio-éducatifs		10 560,00 €	1 440,00 €	12 000,00 €
		Ingénieurs en chef		49 980,00 €	8 820,00 €	58 800,00 €
	A3	Attachés	Chef de pôle	25 500,00 €	4 500,00 €	30 000,00 €
		Ingénieurs en chef		46 920,00 €	8 280,00 €	55 200,00 €
	A4	Attachés	Chargé de mission	20 400,00 €	3 600,00 €	24 000,00 €
		Ingénieurs en chef		42 330,00 €	7 470,00 €	49 800,00 €
B	B1	Rédacteurs Éducateurs des APS Animateurs territoriaux	Responsable / chef de service	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €
		Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques		16 720,00 €	2 280,00 €	19 000,00 €
	B2	Rédacteurs Éducateurs des APS Animateurs territoriaux	Coordinateur	16 015,00 €	2 185,00 €	18 200,00 €
		Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques		14 960,00 €	2 040,00 €	17 000,00 €
	B3	Rédacteurs Éducateurs des APS Animateurs territoriaux	Expert / instructeur	14 650,00 €	1 995,00 €	16 645,00 €
	C	C1	Adjoints administratifs Adjoints techniques Agents de maîtrise Opérateurs des APS Adjoints d'animation ATSEM Agents sociaux Adjoints du patrimoine	Chef d'équipe / gestionnaire / assistant / responsable de service	11 340,00 €	1 260,00 €
C2		Adjoints administratifs Adjoints techniques Agents de maîtrise Opérateurs des APS Adjoints d'animation ATSEM Agents sociaux Adjoints du patrimoine	Agent d'exécution	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €

Article 8 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- L'indemnité pour service de jour férié,
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- L'indemnité d'astreinte,
- L'indemnité d'intervention,
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire,

- La prime d'intéressement à la performance collective des services,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

**Le Conseil Municipal,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,**

MODIFIE l'instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;

AUTORISE Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

INSTAURE une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP ;

VALIDE les critères et montants tels que définis ci-dessus ;

ABROGE les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;

PREVOIT et **INSCRIT** les crédits correspondants au budget.

DIT que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2022.

Pour copie conforme
Moissac le 17 décembre 2021

Le Maire,

Romain LOPEZ

Le maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal de TOULOUSE dans un délai de 2 mois à compter
De la transmission en préfecture le :
De sa publication et/ou notification le :