

**DEL2024-098**



**MAIRIE DE PEYMEINADE**

**EXTRAIT**  
**du registre des délibérations du Conseil Municipal**  
**Séance du 18 décembre 2024**  
**19H15**

| NOMBRES DE MEMBRES             |             |                                     |
|--------------------------------|-------------|-------------------------------------|
| Afférents au Conseil Municipal | En exercice | Qui ont pris part à la délibération |
| 29                             | 29          | 28                                  |

**OBJET : RIFSEEP - Mise à jour**

Le Conseil Municipal de la commune de Peymeinade, dûment convoqué le 11 décembre 2024, s'est réuni le mercredi 18 décembre 2024 à 19 heures 15 en salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Monsieur Philippe SAINTE-ROSE FANCHINE, Maire.

**PRÉSENTS :** M. Philippe SAINTE-ROSE FANCHINE - Mme Catherine SEGUIN - M. Marc BAZALGETTE - Mme Catherine LE ROLLE - M. Michel DISSAUX - Mme Aleth CORCIN - M. Pierre FAURET - Mme Andrée MARCKERT - M. Jean-Luc FRANÇOIS - Mme Huguette LACROIX - Evelyne HIRELLE - M. Emmanuel REDA - M. Gilles CHIAPELLI - M. Christian LEBEGUE - Mme Odile DESPLANQUES - Mme Fabienne WALLON - M. Pierre-François DERACHE - Mme Mireille JEUDY - Mme Sophie PERCHERON - M. Eric VIDAL - Mme Audrey MOUTTÉ.

**ABSENTS EXCUSES SANS POUVOIR :** M. Yann GAMAIN.

**ABSENTS EXCUSES AVEC POUVOIR :** M. Christian PERTICI - M. Jean-Michel BATTESTI - Mme Laetitia INNOCENTI - Mme Clarisse PIERRE - Mme Patricia DI SANTO - M. Joseph MATTIOLI - M. Didier MOUTTÉ

**POUVOIRS DE :** M. Christian PERTICI à Mme Andrée MARCKERT - Jean-Michel BATTESTI à M. Gilles CHIAPELLI - Mme Laetitia INNOCENTI à M. Pierre-François DERACHE - Mme Clarisse PIERRE à Mme Aleth CORCIN - Mme Patricia DI SANTO à Mme Sophie PERCHERON - M. Joseph MATTIOLI à M. Eric VIDAL - M. Didier MOUTTÉ à Mme Audrey MOUTTÉ.

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE :** Pierre-François DERACHE.

**DOMAINE / THEME : RESSOURCES HUMAINES**

**RAPPORTEUR : Pierre FAURET**

**SYNTHÈSE**

Par délibération n°DEL2018-034 du 05 juillet 2018, la Commune instaurait pour les agents municipaux le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Plusieurs modifications réglementaires sont intervenues depuis qui concernent d'une part la possibilité de maintenir l'IFSE lors des congés longue maladie et grave maladie et, d'autre part, l'évolution des plafonds IFSE relatifs aux cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil Municipal d'approuver la mise à jour du RIFSEEP.

**Vu** le Code général de la fonction publique :

**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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**Vu** le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

**Vu** le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

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

**Vu** la circulaire 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** les arrêtés des corps de références de l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié ;

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

**Vu** le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif aux régimes de certains congés pour raisons de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat ;

**Vu** la délibération n°160908-4 du 8 septembre 2016 instaurant le RIFSEEP pour les agents relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;

**Vu** la délibération n°DEL2018-034 du 05 juillet 2018 instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel pour les agents relevant des cadres d'emplois éligibles ;

**Vu** le tableau des effectifs de la commune de Peymeinade ;

**Vu** l'avis du Comité Social Territorial du 09 décembre 2024,

**Vu** la consultation de la commission du personnel et de la qualité de service en date du 10 décembre 2024.

**Monsieur Pierre FAURET expose au Conseil Municipal :**

**Considérant** qu'il a été instauré au sein de la collectivité, conformément au principe de parité avec les services de l'Etat et tel que prévu par le Code général de la fonction publique, un Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en substitution du régime indemnitaire préexistant ;

**Considérant** que le RIFSEEP ne concerne pas les agents relevant de la filière police municipale ni ceux relevant du cadre d'emploi de professeur d'enseignement artistique ;

**Considérant** que le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitare Annuel (CIA) qui récompense l'engagement professionnel et la manière de servir,

**Considérant** que, dans le cadre de l'élaboration du RIFSEEP, les objectifs de la Commune ont été ainsi définis :

- simplifier le régime indemnitaire ;
- valoriser les emplois et les compétences ;
- reconnaître le travail fourni, en fonction de l'implication et de l'engagement professionnel, en vue de favoriser la motivation des agents ;
- garantir l'équité entre les agents en assurant une cohérence dans l'attribution du régime indemnitaire et en prenant en compte l'évolution de leur parcours professionnel ;
- prendre en considération l'absentéisme ;

**Considérant** les modifications de plafonds IFSE apportées aux cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens ;

**Considérant** la possibilité de maintenir désormais l'IFSE en cas de congés longue maladie et grave maladie ;

**Considérant** qu'il convient de rappeler le cadre général du RIFSEEP et d'approuver sa mise à jour.

Il est rappelé au Conseil Municipal les dispositions suivantes :

**ARTICLE 1: LES DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES CADRES D'EMPLOIS**

**Les bénéficiaires**

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel. Il est également appliqué aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent relevant du Code général de la fonction publique.

## **Les modalités d'attribution individuelle**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, est librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

Le versement des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) est effectué dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives au traitement pour le temps partiel et le temps non complet.

## **Les conditions de cumul**

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est par principe exclusif, pour les cadres d'emplois visés par la présente délibération, de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ce régime indemnitaire est cumulable avec :

- la prime de fin d'année ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.) ;
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE) ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées telles que les frais de déplacement ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- toutes primes exceptionnelles définies par décret et cumulable avec le RIFSEEP ;
- les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique.

Il est précisé que la NBI ne constitue pas une prime et sera versée indépendamment du RIFSEEP dès lors que l'agent répond aux critères d'éligibilité réglementaires.

## **ARTICLE 2 : DEFINITION DU CADRE GENERAL DU RIFSEEP**

Une classification de tous les emplois selon leur niveau de responsabilité, leurs sujétions, leur niveau d'expertise, leurs qualifications a été déterminée précisément.

Ainsi, conformément aux dispositions réglementaires, il a été décidé la création de groupes de fonctions par catégories hiérarchiques afin de définir les montants du régime indemnitaire selon cette classification :

- 3 groupes de fonctions en catégorie A,
- 3 groupes de fonctions en catégorie B,
- 4 groupes de fonctions en catégorie C.

Les critères de répartition des emplois dans les groupes de fonctions ont été définis selon les critères suivants tout en tenant compte de la catégorie hiérarchique :

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

### **ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

Il a été instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la délibération n°2018-034 du 05 juillet 2018 et suivantes, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Pour rappel, cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées et l'emploi occupé ainsi que la prise en compte de l'expérience professionnelle.

#### **1. Le critère relatif à la fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception**

Il a été décidé de prendre en compte le type et le niveau de management, à savoir le management d'équipe à effectifs variables, ainsi que les méthodes mises en place pour insuffler une dynamique de travail, partager les informations, transmettre les savoirs et les expériences. Cette fonction favorise l'ambiance de travail, la reconnaissance des collaborateurs, leur motivation et la communication au sein de l'équipe et entre les collaborateurs.

Ce critère a particulièrement pris en considération le référentiel lié à la responsabilité, la légitimité dans le positionnement hiérarchique, l'autonomie dans la prise de décision, les modes opératoires pour assumer les responsabilités confiées, mais également la remontée d'informations, pivot de la ligne hiérarchique.

Le fonctionnement en mode projet est valorisé pour mettre en évidence la coordination et la transversalité des missions, déterminant le poids du poste, ainsi que son champ d'intervention et son influence sur l'atteinte des objectifs préalablement définis. La maîtrise de ce type de pilotage requiert les aptitudes organisationnelles relatives à la gestion de projets et notamment la gestion budgétaire, des échéances et des différentes contraintes.

#### **2. Le critère relatif à la technicité, l'expertise et l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**

Ce critère met en évidence le niveau de technicité de l'emploi et l'expertise en fonction des missions confiées, du rôle de l'agent dans l'organisation et le niveau de formation requis.

Il est attendu une maîtrise des compétences liées aux missions : en termes de connaissances et de savoirs variables en fonction du niveau de l'emploi, du ou des domaines d'expertise ou de technicité.

Cette maîtrise se traduit dans la pratique professionnelle par une capacité d'adaptation au changement et aux nouvelles pratiques, l'accompagnement des collaborateurs dans la conduite du changement et de l'anticipation. L'habileté à transmettre à ses collaborateurs valorise l'emploi occupé.

Sont également pris en compte les qualités personnelles pour assurer des missions polyvalentes, voire conduire ou participer à la conduite de projets différents en interne ou en externe et la capacité à rendre compte et communiquer.

Dans les emplois spécifiques, la maîtrise des qualifications et habilitations constitue un élément fondamental de l'emploi occupé c'est-à-dire leur acquisition, l'actualisation et le cas échéant, le renforcement des qualifications.

### 3. Le critère relatif aux sujétions particulières au regard de l'environnement du poste

En fonction du niveau de responsabilité et du domaine d'intervention sont prises en considération les sujétions correspondant à des contraintes particulières :

- les déplacements ;
- la flexibilité des horaires, la disponibilité hors horaires de travail, les contraintes horaires, de cycles de travail variables ;
- l'accueil du public ou le contact direct avec le public (la nature du public, le nombre de personnes) ;
- la polyvalence des activités, l'adaptabilité et la souplesse ;
- l'environnement de travail et notamment le travail à l'extérieur, la dangerosité, la pénibilité et le bruit ;
- le respect de règles requérant une vigilance particulière (dans les domaines de l'hygiène, la sécurité, l'urbanisme, l'état civil...) et les risques juridiques ;
- la manipulation de machines, d'outils, de produits dangereux pouvant conduire à des risques de blessures corporelles et sanitaires ;
- le niveau de responsabilité du poste et les risques de pression ainsi que les risques juridiques ;
- la fonction de régisseur entraînant des contraintes horaires, une responsabilité personnelle et pénale pouvant conduire à un risque de contentieux et un risque d'agression, facteur de stress ;
- le travail posté ;
- les acteurs de la prévention.

Des montants maximaux d'IFSE sont prévus par groupe de fonctions selon la catégorie hiérarchique et modifiés selon les arrêtés ministériels en vigueur.

| CAT | CADRE D'EMPLOIS | GF | Emplois                            | Plafond IFSE et selon arrêtés ministériels en vigueur |
|-----|-----------------|----|------------------------------------|---|
| A   | ATTACHÉS        | G1 | DIRECTEUR GENERAL                  | 36 210 €  |
|     |                 | G2 | DIRECTEUR / RESPONSABLE DE SERVICE | 32 130 €  |
|     |                 | G3 | EXPERT / CHEF DE PROJET            | 25 500 €  |

| CAT | CADRE D'EMPLOIS | GF | Emplois                            | Plafond IFSE et selon arrêtés ministériels en vigueur |
|-----|-----------------|----|------------------------------------|---|
| A   | INGENIEURS      | G1 | DIRECTEUR GENERAL                  | 46 920 €  |
|     |                 | G2 | DIRECTEUR / RESPONSABLE DE SERVICE | 40 290 €  |
|     |                 | G3 | EXPERT / CHEF DE PROJET            | 36 000 €  |

| CAT | CADRE D'EMPLOIS | GF | Emplois   | Plafond IFSE et selon arrêtés ministériels en vigueur |
|-----|-----------------|----|---|---|
| B   | TECHNICIENS     | G1 | DIRECTEUR   | 19 660 €  |
|     |                 | G2 | ADJOINT AU DIRECTEUR<br>CHARGE DE PROJETS<br>RESPONSABLE DE SERVICE | 18 580 €  |
|     |                 | G3 | GESTIONNAIRE SPECIALISE   | 17 500 €  |

| CAT | CADRE D'EMPLOIS           | GF | Emplois   | Plafond IFSE et selon arrêtés ministériels en vigueur |
|-----|---------------------------|----|---|---|
| B   | RÉDACTEURS,<br>ANIMATEURS | G1 | DIRECTEUR   | 17 480 €  |
|     |                           | G2 | ADJOINT AU DIRECTEUR<br>CHARGE DE PROJETS<br>RESPONSABLE DE SERVICE | 16 015 €  |
|     |                           | G3 | GESTIONNAIRE SPECIALISE   | 14 650 €  |

| CAT | CADRE D'EMPLOIS  | GF | Emplois   | Plafond IFSE et selon arrêtés ministériels en vigueur IFSE |
|-----|--|----|---|--|
| C   | ADJOINTS<br>ADMINISTRATIFS,<br>AGENTS DE<br>MAÎTRISE,<br>ADJOINTS<br>TECHNIQUES,<br>ADJOINT<br>D'ANIMATION,<br>ADJOINTS DU<br>PATRIMOINE,<br>ATSEM<br>AGENTS SOCIAUX | G1 | RESPONSABLE DE SERVICE<br>ADJOINT AU DIRECTEUR                            | 11 340 €   |
|     |  | G2 | RESPONSABLE D'EQUIPE<br>RESPONSABLE DE SITE<br>GESTIONNAIRE SPECIALISE    | 10 800 €   |
|     |  | G3 | AGENT TECHNIQUE<br>SPECIALISE<br>AGENT SPECIALISE<br>ASSISTANT SPECIALISE | 8 500 €  |
|     |  | G4 | ASSISTANT<br>AGENT TECHNIQUE<br>AGENT D'ANIMATION<br>AGENT D'EXÉCUTION    | 7 000 €  |

#### Les conditions d'attribution de l'IFSE

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et les emplois dans la limite des plafonds énumérés dans le tableau ci-dessus, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent.

#### Les conditions de réexamen des montants de l'IFSE

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

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec modification des fonctions d'encadrement, de technicité, de sujétions ou affectation sur un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- au plus tard tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et en prenant en compte l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite à une promotion.

### Les conditions de prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

L'expérience professionnelle des agents est appréciée au regard des critères suivants :

- le nombre d'années passées sur un poste comparable dans le secteur public ;
- l'expertise mobilisée dans l'emploi et la capacité à valoriser l'expérience acquise et à la transmettre ;
- la connaissance de l'environnement de travail (notamment le fonctionnement de la collectivité, les relations avec les partenaires extérieurs, les relations avec les élus) ;
- l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel et l'aptitude à développer ses compétences, à les mettre en œuvre, à les adapter voire à les faire évoluer pour innover dans les actions à réaliser ;
- l'aptitude à progresser, à être force de proposition et contribuer à l'amélioration des pratiques ;
- la capacité à transférer son savoir (tutorat, formation, etc.) ;
- la prise en compte des actions de perfectionnement favorisant la montée en compétences.

### Les modalités de versement de l'IFSE et sa revalorisation

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel attribué par arrêté individuel.

Les modalités de maintien de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise durant certaines situations de congés et périodes sont fixées comme suit :

| Type de congés/périodes  | Sort de l'IFSE  |
|--|---|
| - service à temps partiel pour raison thérapeutique<br>- période de préparation au reclassement<br>- maladie professionnelle<br>- congé d'invalidité temporaire imputable au service<br>- congé annuel<br>- congé de maladie ordinaire<br>- congé de maternité<br>- congé de naissance<br>- congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption<br>- congé d'adoption<br>- congé de paternité et d'accueil de l'enfant | <b>Maintien dans les mêmes proportions</b> que le traitement  |
| - congé de longue maladie<br>- congé de grave maladie  | <b>Maintien à hauteur de :</b><br>- 33 % la première année<br>- 60 % les deuxième et troisième années<br><br>(Cependant, lorsque l'agent est placé en congé de longue ou grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.) |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| - congé de longue durée | <p><b>Suspension</b></p> <p>(Cependant, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.)</p> |
|-------------------------|--|

**Les dispositions relatives au régime indemnitaire antérieur**

Les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieur ne s'appliquent plus aux agents relevant des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP.

**ARTICLE 4 : LA MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

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

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

Le plafond du montant annuel de CIA est fixé à 1000 € pour toutes les catégories hiérarchiques et les groupes de fonctions dont relève l'emploi auquel est rattaché l'agent.

**Les conditions d'attribution du CIA**

Le complément indemnitaire annuel est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois et emplois énumérés dans la présente délibération.

Le complément indemnitaire tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir.

L'autorité territoriale détermine le montant annuel de CIA (de 0% à 100%) après la campagne des entretiens professionnels sur proposition du Directeur Général des Services et des directeurs, en fonction des marges de manœuvre budgétaires de la commune.

L'attribution du CIA prendra en compte les critères ci-dessous :

| Continuité du service public   | Savoir-faire ingénieux  | Dépassement des objectifs   | Savoir-être au service du collectif   | Qualité du relationnel  |
|--|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• contribution au service en cas d'absence d'un collègue</li> <li>• disponibilité au-delà des sujétions particulières liées à son emploi</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• autonomie dans la réalisation des nouvelles missions</li> <li>• prise d'initiative dans la réalisation des missions</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• optimisation des délais</li> <li>• réponse aux attentes dans le cadre des orientations politiques</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• impulsion ou animation d'une dynamique au sein de l'équipe ou de l'administration</li> <li>• accompagnement des collègues : écoute, solidarité, bienveillance</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pertinence et fréquence dans le retour d'informations et priorisation des messages</li> <li>• communication positive : mode de communication adapté, ton bienveillant</li> </ul> |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• conception et mise en œuvre de nouvelles pratiques dans l'organisation du travail</li><li>• proposition de solutions innovantes pour optimiser les moyens et ressources</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• investissement et engagement dans la réalisation des objectifs</li><li>• qualité du service rendu en adéquation avec les objectifs</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• esprit positif : être ouvert d'esprit, optimiste, volontaire, engagé</li></ul> |  |
|--|---|--|--|--|

Le versement du complément indemnitaire est effectué annuellement dans le cadre de la rémunération du mois de juin de l'année suivant l'entretien professionnel. Le montant annuel n'est pas reductible d'une année sur l'autre et est apprécié lors de chaque nouvelle évaluation.

Un versement du CIA pourra être effectué à titre exceptionnel dans le second semestre de l'année en cours, si de nouveaux cadres d'emplois devenaient éligibles après la date habituelle de versement fixée en juin.

#### **ARTICLE 5 : DATE D'EFFET**

La présente délibération prendra effet immédiatement.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil Municipal d'approuver la mise à jour du RIFSEEP.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

- **D'APPROUVER** le maintien du versement de l'IFSE aux agents placés en congés longue maladie et grave maladie tel que défini ci-dessus ;
- **D'APPROUVER** les modifications des plafonds IFSE des cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens ;
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- **DE DIRE** que les crédits afférents au RIFSEEP (IFSE et CIA) sont prévus au budget de chaque année et seront affectés au chapitre relatif aux dépenses de personnel (012) et en fonction des marges budgétaires disponibles.

#### **VOTE : UNANIMITE**

Peymeinade, le 18 décembre 2024

Le Maire,  
Philippe SAINTE-ROSE FANCHINE



Le Secrétaire de séance,  
Pierre-François DERACHE