



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL Séance du 26 mars 2019

L'an deux mil dix-neuf, le vingt-six mars, le Conseil Municipal, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie de la Ville d'Ingré, sous la Présidence de Christian DUMAS, Maire d'Ingré.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 29
Nombre de conseillers municipaux présents : 24
Nombre de votes contre : 0
Nombre d'abstentions : 5
Nombre de votes pour : 24
Nombre de suffrages exprimés : 29

Date de convocation du Conseil Municipal le 19 mars 2019

Présents : Christian DUMAS, Amaud JEAN, Hélène LORME, Marie-Claude BLIN, Claude FLEURY, Hélyette SALAÛN, Catherine MAIGNAN (depuis 20h18), François LENHARD, Michèle LUCAS, Jean-Louis TOURET, Nadège FONTAINE, Franck VIGNAUD, Laurent JOLLY, Guillaume GUERRÉ, Magalie PIAT, Christine CABEZAS, Pascal SUDRE, Daniel HOAREAU, Sylvie SIGOT, Philippe GOUGEON, Nicole PERLY, Benoît COQUAND, Bernard HOUZEAU et Patricia MARTIN.

Absents excusés :

Jenny OLLIVIER, ayant donné pouvoir à Hélène LORME,
Évelyne CAU, ayant donné pouvoir à Amaud JEAN,
Baptiste JAUNEAU, ayant donné pouvoir à Christian DUMAS,
Roselyne RAVARD, ayant donné pouvoir à Sylvie SIGOT,
Loïc FAYON, ayant donné pouvoir à Daniel HOAREAU.

Début de la séance : 19h00

Fin de la séance : 21h52

Secrétaire : Magalie PIAT

RESSOURCES HUMAINES

DL.19.023 - Régime indemnitaire applicable aux agents de la Ville d'Ingré – modalités d'application au 1er avril 2019

Christian DUMAS expose :

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

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°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 l'avis du Comité Technique du 14 mars 2019, relatif à la mise en œuvre du régime indemnitaire au profit des agents de la ville d'Ingré,

Considérant que les négociations avec les représentants du personnel ont pu aboutir à un accord visant à modifier les montants et la cotation des emplois au sein de la collectivité,

Considérant que le montant individuel applicable à chaque agent est encadré soit par l'application du RIFSEEP, soit par un régime indemnitaire spécifique afférant à leur statut.

TITRE I - SITUATION DES AGENTS SOUMIS AU RIFSEEP

(Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

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°2015-661 du 10 juin 2015-modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité ;

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 différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)
- Le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA)

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents :

- titulaires,
- stagiaires,
- contractuels de droit public occupant un emploi permanent à titre principal,
- à partir du début du 3^{ème} mois de présence, contractuels payés sur un indice recrutés soit sur poste non permanent, soit en remplacement d'un agent occupant un poste permanent, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les collaborateurs de cabinet,
- Les agents vacataires ou horaires.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les ingénieurs
- Les bibliothécaires
- Les rédacteurs
- Les éducateurs des APS
- Les animateurs
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Les adjoints administratifs
- Les ATSEM
- Les adjoints d'animation
- Les adjoints du patrimoine
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrise.

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

I - L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - o Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement
 - o Niveau d'encadrement dans la hiérarchie (nombre d'agents encadrés)
 - o Responsabilité de projet ou d'opération (fonction de pilotage, de conseils, propositions...)
 - o Elaboration et suivi de dossiers stratégiques et conduite de projet
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Valorisation de la compétence plus ou moins complexes de l'agent dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent
 - o Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur le poste et les connaissances acquises par la pratique du poste
 - o Diversité et simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
 - o Maîtrise des logiciels métier
 - o Habilitations réglementaires ou qualifications spécifiques

- Niveau d'autonomie
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, utilisation de matériels, outils ou produits dangereux, déplacements fréquents...)
 - Tension mentale ou nerveuse
 - Horaires décalés, disponibilité liée au poste.

Le Maire propose de fixer les groupes de fonctions, de répartir les postes de la collectivité au sein de ces groupes et de retenir les montants annuels suivants :

Groupes	Fonctions / postes de la collectivité	Montants de référence de l'IFSE
Attachés		Montant maximal annuel
G1	Directeur(trice) Général(e) des Services	36 210 €
<i>G1 logé</i>	Directeur(trice) Général(e) des Services	22 310 €
G2	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) ou Directeur(trice) des Services Techniques	32 130 €
<i>G2 logé</i>	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) ou Directeur(trice) des Services Techniques	17 205 €
G3	Encadrement de services	25 500 €
<i>G3 logé</i>	Encadrement de services	14 320 €
G4	Adjoint(e) au responsable de service, encadrement d'une équipe, pénibilité ou spécificité du travail	20 400 €
<i>G4 logé</i>	Adjoint(e) au responsable de service, encadrement d'une équipe, pénibilité ou spécificité du travail	11 160 €
Ingénieur		Montant maximal annuel
G1.	Directeur(trice) Général(e) des Services	57 120 €
<i>G1 logé</i>	Directeur(trice) Général(e) des Services	42 840 €
G2	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) ou Directeur(trice) des Services Techniques	49 980 €
<i>G2 logé</i>	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) ou Directeur(trice) des Services Techniques	37 490 €
G3	Encadrement de services	46 920 €

G3 logé	Encadrement de services	35 190 €
G4	Adjoint(e) au responsable de service, encadrement d'une équipe, pénibilité ou spécificité du travail	42 330 €
G4 logé	Adjoint(e) au responsable de service, encadrement d'une équipe, pénibilité ou spécificité du travail	31 750 €
Bibliothécaires		Montant maximal annuel
G1	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service, encadrement d'une équipe	29 750 €
G2	Pénibilité ou spécificité du travail	27 200 €

Rédacteurs / Educateurs des APS / Animateurs		Montant maximal annuel
G1	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) ou Directeur(trice) des Services Techniques Encadrement de services	17 480 €
G1 logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) ou Directeur(trice) des Services Techniques Encadrement de services	8 030 €
G2	Adjoint(e) au responsable de service, encadrement d'une équipe	16 015 €
G2 logé	Adjoint(e) au responsable de service, encadrement d'une équipe	7 220 €
G3	Pénibilité ou spécificité du travail	14 650 €
G3 logé	Pénibilité ou spécificité du travail	6 670 €
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		Montant maximal annuel
G1	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service, encadrement d'une équipe	16 720 €
G2	Pénibilité ou spécificité du travail	14 960 €
Adjoints administratifs / ATSEM / Adjoints d'animation / Adjoint du patrimoine / Adjoints techniques / Agent de maîtrise		Montant maximal annuel
G1	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service, encadrement d'une équipe	11 340 €
G1 logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service, encadrement d'une équipe	7 090 €
G2	Pénibilité ou spécificité du travail	10 800 €
G2 logé	Pénibilité ou spécificité du travail	6 750 €

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

Réexamen de l'IFSE :

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

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion si changement de fonctions ;
- dans le cas d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours si changement de fonctions ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou exerçant leur fonction à temps non complet.

Les absences :

L'IFSE est maintenue, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels,
- congés de maladie ordinaire,
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- congés de maternité, couches et grossesse pathologiques, congé de paternité ou d'adoption,
- temps partiel thérapeutique,
- congés bonifiés.

En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu.

Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions. Elle est cependant cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA.....),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- la prime de responsabilité versée au DGS.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

II - Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- disponibilité,
- investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- sens du service public,
- capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- capacité à s'adapter aux exigences du poste ou du service.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de fonctions	Montants de référence du Complément Indemnitaire Annuel
	Montants annuels maximum
Attachés	
G1	6 390 €
<i>G1 logé</i>	6 390 €
G2	5 670 €
<i>G2 logé</i>	5 670 €
G3	4 500 €
<i>G3 logé</i>	4 500 €
G4	3 600 €
<i>G4 logé</i>	3 600 €
Ingénieurs	
G1	10 080 €
G2	8 820 €
G3	8 280 €
G4	7 470 €
Bibliothécaires	
G1	5 250 €
G2	4 800 €
Rédacteurs / Educateurs des APS / Animateurs	
G1	2 380 €
<i>G1 logé</i>	2 380 €
G2	2 185 €
<i>G2 logé</i>	2 185 €
G3	1 995 €
<i>G3 logé</i>	1 995 €

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	
G1	2 280 €
G2	2 040 €
Adjoint administratifs / ATSEM / Adjoint d'animation / Adjoint du patrimoine / Adjoint Techniques / Agent de maîtrise	
G1	1 260 €
G1 logé	1 260 €
G2	1 200 €
G2 logé	1 200 €

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

Périodicité du versement du complément indemnitaire :

- Le CIA fera l'objet d'un examen deux fois par an et sera versé semestriellement :
- en juillet pour la période de janvier à juin
 - en janvier de l'année +1 pour la période de juillet à décembre.

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

Le CIA est suspendu pour toute absence supérieure à 31 jours consécutifs quel que soit le motif de l'absence. Le CIA sera versé dans les mêmes conditions que le traitement.

Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

TITRE II - SITUATION DES AGENTS NON SOUMIS AU RIFSEEP

Vu le décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 modifié relatif à la prime de service et de rendement allouée à certains fonctionnaires relevant du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat,

Le décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement,

Décret n°2002-1443 du 9 décembre 2002 modifié relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires attribuée aux fonctionnaires des corps de conseillers techniques d'éducation spécialisée et éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles,
 Décret n°93-55 du 15 janvier 1993 modifié instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré,

Décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 modifié fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré,

Décret n°2005-1035 du 26 août 2005 relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré.

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents :

- titulaires,
- stagiaires,
- contractuels de droit public occupant un emploi permanent à titre principal,
- à partir du début du 3^{ème} mois de présence, contractuels payés sur un indice recrutés soit sur poste non permanent, soit en remplacement d'un agent occupant un poste permanent, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les collaborateurs de cabinet,
- Les agents vacataires ou horaires.

Les cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP sont :

- les techniciens
- les éducateurs de jeunes enfants
- les assistants d'enseignement artistique

Modalités d'attribution

Le montant du régime indemnitaire est déterminé à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - o Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement
 - o Niveau d'encadrement dans la hiérarchie (nombre d'agents encadrés)
 - o Responsabilité de projet ou d'opération (fonction de pilotage, de conseils, propositions...)
 - o Elaboration et suivi de dossiers stratégiques et conduite de projet
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Valorisation de la compétence plus ou moins complexes de l'agent dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent
 - o Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur le poste et les connaissances acquises par la pratique du poste
 - o Diversité et simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
 - o Maîtrise des logiciels métier
 - o Habilitations réglementaires ou qualifications spécifiques
 - o Niveau d'autonomie
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, utilisation de matériels, outils ou produits dangereux, déplacements fréquents...)
 - o Tension mentale ou nerveuse
 - o Horaires décalés, disponibilité liée au poste.

Détail des primes par cadres d'emplois

Cadre d'emplois des Techniciens	Prime de service et de rendement	Indemnité spécifique de service				
	Taux moyen annuel	Taux de base annuel	Coefficient par grade	Coefficient de service	Taux moyen annuel	Coefficient de modulation maximum
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	1 400 €	361.90 €	18	1	6 514.20 €	110

Technicien principal de 2 ^{ème} classe	1 330 €	361.90 €	16	1	5 790.40 €	110
Technicien	1 010 €	361.90 €	12	1	4 342.80 €	110

Cadre d'emplois des Educateurs de jeunes enfants	Indemnité forfaitaire représentative de sujétions Non cumulable avec prime de service et IHTS
	Coefficient de modulation de 1 à 7
Educateur de jeunes enfants 1 ^{ère} classe	1 050 €
Educateur de jeunes enfants 2 ^{ème} classe	950 €

Cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	Rémunération des heures supplémentaires d'enseignement		
		Service régulier Montant annuel		Service supplémentaire irrégulier Montant horaire
		1 ^{ère} heure	Par heure au-delà de la 1 ^{ère} heure	En cas de remplacement de courte durée
Assistant d'enseignement principal de 1 ^{ère} classe	<u>Part fixe taux annuel</u> : indexé sur l'indice 100 1 213.48 €	1 134.03 €	945.03 €	32.81 €
Assistant d'enseignement principal de 2 ^{ème} classe		1 023.08 €	852.57 €	29.60 €
Assistant d'enseignement artistique	<u>Part modulable taux maxi</u> : indexé sur l'indice 100 1425.89 €	977.53 €	814.61 €	28.29 €

Réexamen :

Le montant individuel attribué fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion si changement de fonctions ;
- dans le cas d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours si changement de fonctions.

Le montant du régime indemnitaire sera revalorisé en fonction de l'évolution des textes de référence en vigueur.

Périodicité du versement :

Le régime indemnitaire est versé mensuellement. Le régime indemnitaire des agents à temps partiel, à temps non complet sera calculé en fonction de leur quotité de travail.

Les absences :

Le régime indemnitaire est maintenu, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels,
- congés de maladie ordinaire,
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- congés de maternité, couches et grossesse pathologiques, congé de paternité ou d'adoption,
- temps partiel thérapeutique,
- congés bonifiés.

En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, le versement est suspendu.

Exclusivité :

Le régime indemnitaire est cumulable en fonction de la réglementation en vigueur pour chaque cadre d'emploi concerné.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

TITRE III - SITUATION DES AGENTS DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE

Vu le décret n°97-702 du 31 mai 1997 modifié relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu le décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 modifié relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité.

Les bénéficiaires :

Agent titulaire ou stagiaire du cadre d'emplois

- des agents de police municipale;
- des chefs de service de police municipale.

Détail des primes par grades :

Cadre d'emplois des chefs de service de police municipale	Indemnité spéciale de fonction	Indemnité d'administration et de technicité
		Montant annuel de référence indexé sur la valeur du point de la FP Coefficient de modulation 1 à 8
Chef de service de police municipal principal de 1 ^{ère} classe	30 % du traitement mensuel soumis à retenue pour pension	Non concerné
Chef de service de police municipal principal de 2 ^{ème} classe	30 % du traitement mensuel soumis à retenue pour pension	Non concerné
Chef de service de police municipal à partir du 3 ^{ème} échelon	30 % du traitement mensuel soumis à retenue pour pension	Non concerné
Chef de service de police municipal jusqu'au 2 ^{ème} échelon	22 % du traitement mensuel soumis à retenue pour pension	595.77 €

Cadre d'emplois des agents de police municipale	Indemnité spéciale de fonction	Indemnité d'administration et de technicité
		Montant annuel de référence indexé sur la valeur du point de la FP Coefficient de modulation 1 à 8
Brigadier-chef principal	20 % du traitement mensuel soumis à retenue pour pension	495.94 €
Gardien brigadier	20 % du traitement mensuel soumis à retenue pour pension	475.31 €

Réexamen :

Le montant individuel attribué fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion si changement de fonctions ;
- dans le cas d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours si changement de fonctions,
- en cas de changement de réglementation applicable aux primes sus-visées.

Périodicité du versement :

Le régime indemnitaire est versé mensuellement. Le régime indemnitaire des agents à temps partiel, à temps non complet sera calculé en fonction de leur quotité de travail.

Les absences :

Le régime indemnitaire est maintenu, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels,
- congés de maladie ordinaire,
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- congés de maternité, couches et grossesse pathologiques, congé de paternité ou d'adoption,
- temps partiel thérapeutique,
- congés bonifiés.

En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, le versement est suspendu.

Exclusivité :

Le régime indemnitaire est cumulable en fonction de la réglementation en vigueur pour chaque cadre d'emploi concerné.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Après présentation en commission « Finances - Ressources Humaines » du 11 mars 2019 et après avis du Comité Technique du 14 mars 2019, il est proposé aux membres du Conseil Municipal :

- d'instaurer l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) dans les conditions indiquées ci-dessus à compter du 1^{er} avril 2019,
- d'instaurer le complément indemnitaire annuel (CIA) dans les conditions indiquées ci-dessus à compter du 1^{er} avril 2019,
- d'approuver les modalités d'attribution du régime indemnitaire pour les agents ne relevant pas du RIFSEEP, à compter du 1^{er} avril 2019,
- d'approuver les modalités d'attribution du régime indemnitaire pour les agents de la filière police, à compter du 1^{er} avril 2019,
- de prévoir, la possibilité du maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- d'autoriser le maire ou l'adjoint assurant sa suppléance à fixer par arrêté individuel le montant perçu par les agents concernés,
- d'inscrire chaque année au budget les crédits correspondants,
- d'abroger les délibérations suivantes : DL.14.002 du 29 janvier 2014, DL.14.107 du 30 juin 2014, DL.17.068 du 25 septembre 2017 et DL.18.075 du 25 septembre 2018.

Après débats et délibération, le Conseil Municipal **adopte à la majorité, 24 pour et 5 absentions (Pascal SUDRE, Daniel HOAREAU, Sylvie SIGOT, Roselyne RAVARD et Loïc FAYON)**, les propositions du rapporteur.

La présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État.

INGRE, le **02 AVR. 2019**

Acte rendu exécutoire après transmission au Représentant de l'État le : **0 4 AVR. 2019**

Publication le : **0 8 AVR. 2019**

Notification le : **0 8 AVR. 2019**



Le Maire

Christian DUMAS

Acte à classer

DL-19-023

1	2	3	4
En préparation	En attente retour Préfecture	> AR reçu <	Classé

Identifiant FAST : ASCL_2_2019-04-04T15-10-14.00 (MI216166898)

Identifiant unique de l'acte :

045-214501694-20190326-DL-19-023-DE (Voir l'accusé de réception associé)

Objet de l'acte : Régime indemnitaire applicable aux agents de la
d'Ingré - modalités d'application au 1er avril 2019

Date de décision : 26/03/2019



Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 4. Fonction publique
4.5. Regime indemnitaireActe : DL.19.023-RH-régime indemnitaire applicable aux agents de la ville d'Ingré-modalités d'application au 1er avril 2019.PDF Multicanal : Non

Classer

Annuler

Préparé

Date 04/04/19 à 15:10

Par RICHARD Aurélie

Transmis

Date 04/04/19 à 15:10

Par RICHARD Aurélie

Accusé de réception

Date 04/04/19 à 15:18

