



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**du Conseil Municipal du 13 février 2024**

L'an deux-mille-vingt-quatre, le treize février à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la commune de Périgny, dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire, dans la salle du Conseil de l'hôtel de ville, sous la présidence de Madame Marie LIGONNIERE, Maire.

Étaient présents,

Madame Marie LIGONNIERE, Monsieur Jean-Jacques SAGOT, Madame Françoise MENES, Madame Sidonie LASSANDRE, Monsieur Pierre GALERNEAU, Madame Violaine CHARIL, Monsieur Olivier ATTANÉ, Monsieur Frédéric SERVAIS, Monsieur Franck MADIER, Madame Marie-France CHABAUD, Madame Corinne NICOLET, Monsieur Christian PREVOST, Madame Dominique BRIENS, Sylvie GLUARD, Monsieur Christophe CHEVRIER, Monsieur Patrick EVENNOU, Madame Fabienne DE BEUVRON, Monsieur Jean-Luc RICOUX, Madame Catherine FORGET, Monsieur Sébastien BEROT, Monsieur Vincent TALLE, Madame Emilienne CHENIN.

Étaient absents,

Monsieur Patrick ORGERON (pouvoir à Madame Françoise MENES), Monsieur Philippe TARRADE (pouvoir à Monsieur Jean-Jacques SAGOT), Monsieur Cédric LAFAGE (pouvoir à Monsieur Patrick EVENNOU), Monsieur Guillaume GADAL (pouvoir à Monsieur Frédéric SERVAIS), Monsieur Patrice BERNIER (Pouvoir à Monsieur Sébastien BEROT), Monsieur Hugues PERU (pouvoir à Monsieur Vincent TALLE), Monsieur Jean-Marie PANAZOL (pouvoir à Madame Emilienne CHENIN).

\*\*\*

Monsieur Franck MADIER a été désigné secrétaire de séance.

Date de la convocation	06 février 2024	Abstentions	00
Membres en exercice	29	Suffrages exprimés	29
Membres présents	22	Contre l'adoption	00
Procurations	07	Pour l'adoption	29

---

**DEL-2024\_10 Modification du régime indemnitaire du personnel**

---

Dans un objectif de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré le RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire, qui allait progressivement remplacer la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique territoriale.

Le RIFSEEP se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA). Il s'agit d'une part variable.

Par délibérations n° 2017-87 du 7 décembre 2017, 2018-90 du 6 décembre 2018, 2019-53 du 2 juillet 2019, 2020-97 du 19 janvier 2021, 2021-59 du 8 juin 2021 et 2023-33 du 31 mars 2023, la commune de Périgny a respectivement mis en place ce régime au 1<sup>er</sup> janvier 2018 puis modifié son application compte tenu d'évolutions souhaitées et de la parution progressive des décrets d'application.

Dans le cadre des procédures de recrutement en cours, il est nécessaire de remettre à jour la délibération afin de permettre aux nouveaux agents de bénéficier du régime indemnitaire RIFSEEP :

- Elargir son bénéfice aux agents contractuels recrutés en contrat de projet (articles L332-24 à L332-26) ;
- Permettre à tous les agents contractuels de droit public remplissant les conditions d'octroi d'en bénéficier, quelle que soit la nature juridique du contrat.

Il est également nécessaire d'ouvrir le bénéfice de l'indemnité mensuelle de fonction des agents et des chefs de service de police municipale à l'ensemble des cadres d'emplois des agents de police municipale et des chefs de service de police municipale (fonctionnaires stagiaires et titulaires).

L'IFSEEP se décompose de la manière suivante :

Article 1 : Les bénéficiaires de l'IFSEEP

Au vu de la création de corps équivalents transitoires à la fonction publique d'Etat et des dispositions réglementaires en vigueur, une telle prime a été instaurée pour le corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire. Les cadres d'emplois qui bénéficient de l'IFSEEP sont les suivants :

- Attaché territorial
- Ingénieur territorial
- Puéricultrice territoriale
- Educateur de jeunes enfants
- Rédacteur territorial
- animateur territorial
- Educateur des activités physiques et sportives
- Technicien territorial
- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Agent de maîtrise
- Adjoint administratif
- Adjoint technique
- Adjoint d'animation
- Adjoint du patrimoine
- ATSEM
- Auxiliaire de puériculture

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public recrutés sur la base des articles du Code Général de la Fonction Publique énumérés ci-dessous dont le cumul dans l'année civile atteint 3 mois de fonction ou bénéficiant d'un contrat d'au moins 3 mois successifs, nommés par référence à un grade ou emploi relevant du cadre d'emplois bénéficiaires et dont le temps de travail est d'au moins 17h30 minutes hebdomadaires :

- Article L332-13 : remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel ;
- Article L332-14 : vacance temporaire d'emploi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- Article L332-8 1° : absence de cadre d'emplois de fonctionnaires ;
- Article L332-8 2° : lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ;
- Article L352-4 : recrutement de personnes handicapées ;
- Article L332-23 1° : accroissement temporaire d'activité ;
- Article L332-23 2° : accroissement saisonnier d'activité ;
- Articles L332-24 à L332-26 : contrat de projet

Le RIFSEEP est versé au prorata de la durée de travail et de la durée de présence (exception faite des absences dues aux congés ordinaires, à la formation, aux absences exceptionnelles, aux congés maternité et paternité, à un congé d'adoption, à un accident de travail, à une maladie professionnelle, à un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée et à des congés pour enfants malades dans la limite des droits de l'agent).

**Article 2 : Montants**

Pour l'Etat, chaque part de la prime (IFSE) est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds indiqués ci-dessous :

Cadre d'emplois	Groupe	Plafond annuel IFSE
<b>Attachés</b>	Groupe 1	36 210 €
	Groupe 2	32 130 €
	Groupe 3	25 500 €
	Groupe 4	20 400 €
<b>Ingénieurs</b>	Groupe 1	46 920 €
	Groupe 2	40 290 €
	Groupe 3	36 000 €
<b>Puéricultrices</b>	Groupe 1	19 480 €
	Groupe 2	15 300 €
	Groupe 3	12 016 €
<b>Educateurs de jeunes enfants</b>	Groupe 1	14 000 €
	Groupe 2	13 500 €
	Groupe 3	13 000 €
	Groupe 4	11 000 €
<b>Rédacteurs, animateurs, éducateurs des A.P.S</b>	Groupe 1	17 480 €
	Groupe 2	16 015 €
	Groupe 3	14 650 €
<b>Techniciens</b>	Groupe 1	19 660 €
	Groupe 2	18 580 €
	Groupe 3	17 500 €
<b>Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b>	Groupe 1	16 720 €
	Groupe 2	14 960 €
<b>Agents de maîtrise, ATSEMS, adjoints techniques, adjoints administratifs, adjoints d'animation, adjoints du patrimoine</b>	Groupe 1	11 340 €
	Groupe 2	10 800 €
<b>Auxiliaires de puériculture</b>	Groupe 1	9 000 €
	Groupe 2	8 010 €

\* Les plafonds annuels sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant les responsabilités et le niveau d'expertise.

Catégorie A :	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
Groupe 1	Direction générale des services
Groupe 2	Direction générale adjointe, Direction des services techniques
Groupe 3	Direction d'un /plusieurs services ou d'un établissement
Groupe 4	Missions d'expertise sans encadrement

Catégorie B :	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
Groupe 1	Responsable d'un service
Groupe 2	Référent ou expert dans son domaine Chargé de mission de coordination
Groupe 3	Gestionnaire de dossiers présentant une qualification ou une compétence particulière

Catégorie C :	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
Groupe 1	Responsable d'unité opérationnelle Fonctions nécessitant une compétence ou une formation spécifique pas habituellement requise pour l'exercice des fonctions Fonctions de coordination
Groupe 2	Fonctions d'opérateur

### **Article 3 : Modulations individuelles**

#### *Part fonctionnelle (IFSE)*

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction ou d'emploi relevant d'un même groupe de fonctions ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :
  - Nombre d'années sur le poste occupé (dans ou à l'extérieur de la collectivité),

- Nombre d'années dans le domaine d'activité afin de valoriser le parcours d'un agent et sa spécialisation,
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires,
- Formations suivies par l'agent sur son domaine d'intervention et strictement nécessaires à l'accomplissement des missions définies dans sa fiche de poste.

Le réexamen de la situation de l'agent ne conduira pas automatiquement à une revalorisation de l'IFSE.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

La part liée à l'engagement professionnel (CIA) pourra atteindre au maximum ;

- 15 % du montant total maximum du RIFSEEP pour les catégories A
- 12 % du montant total maximum du RIFSEEP pour les catégories B
- 10 % du montant total maximum du RIFSEEP pour les catégories C.

La part liée à l'engagement professionnel sera liée aux résultats de l'entretien professionnel. Elle sera attribuée individuellement, dans la limite d'un plafond annuel défini par grade et par groupe comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Plafond
<b>Attachés</b>	Groupe 1	6 390 €
	Groupe 2	5 670 €
	Groupe 3	4 500 €
	Groupe 4	3 600 €
<b>Ingénieurs</b>	Groupe 1	8 280 €
	Groupe 2	7 110 €
	Groupe 3	6 350 €
<b>Puéricultrices</b>	Groupe 1	3 440 €
	Groupe 2	2 700 €
	Groupe 3	2 114 €
<b>Educatrices de jeunes enfants</b>	Groupe 1	1 680 €
	Groupe 2	1 620 €
	Groupe 3	1 560 €
	Groupe 4	1 320 €
<b>Rédacteurs, animateurs, éducateurs des A.P.S</b>	Groupe 1	2 380 €
	Groupe 2	2 185 €
	Groupe 3	1 995 €
<b>Techniciens</b>	Groupe 1	2 680 €
	Groupe 2	2 535 €
	Groupe 3	2 385 €
<b>Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b>	Groupe 1	2 280 €
	Groupe 2	2 040 €
<b>Agents de maîtrise, ATSEM, adjoints techniques, adjoints administratifs, adjoints d'animation, adjoints du patrimoine</b>	Groupe 1	1 260 €
	Groupe 2	1 200 €
<b>Auxiliaires de puériculture</b>	Groupe 1	1 230 €
	Groupe 2	1 090 €

Les montants individuels du CIA feront l'objet d'un réexamen annuel, à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants perçus par chaque agent au titre des deux parts de la prime sont fixés par arrêté individuel.

#### **Article 4 : Critères de l'IFSE**

Chaque emploi sera réparti entre les différents groupes de fonctions. Afin de coter les emplois, il est proposé d'utiliser une grille d'évaluation selon trois critères, déclinés chacun en cinq sous-critères. Cette grille est la suivante :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - Responsabilité d'encadrement direct :
    - Encadrement direct de 5 agents ou plus
    - Encadrement direct de moins de 5 agents
    - Pas de responsabilité d'encadrement
  - Positionnement dans la hiérarchie :
    - Direction générale de la collectivité
    - Direction d'un pôle ou de plusieurs services
    - Responsabilité ou coordination d'un service/d'une équipe
    - Travail autonome au sein d'un service ou d'une équipe
  - Responsabilité de projets :
    - Projets de collectivité
    - Projets transversaux à plusieurs services
    - Projets de service ou d'établissement
    - Pas de responsabilité de projet
  - Ampleur du champ d'action :
    - La collectivité
    - Plusieurs services
    - Le service ou l'équipe
    - Le poste
  - Influence du poste sur les résultats (budgétaires et/ou politiques) :
    - Primordiale
    - Importante
    - Contributive
    - Sans objet
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Niveau de diplôme attendu sur le poste
    - Expert (bac+3 et plus)
    - Maîtrise (bac à bac+2)
    - Élémentaire (inférieur au bac)
  - Niveau des connaissances attendues sur le poste :
    - Expertise
    - Maîtrise
    - Élémentaire
  - Niveau de difficulté et de technicité du poste :
    - Propositions, arbitrages et décisions
    - Analyse, conseil et interprétation
    - Exécution des tâches

- Diversité des tâches ou des dossiers traités
  - Diversité des tâches régulière et nécessaire à l'exercice De la mission
  - Diversité ponctuelle
  - Spécialisation des tâches
- Diversité du champ des compétences
  - Compétences transversales à la collectivité
  - Plusieurs domaines de compétence
  - Un domaine de compétence
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard :
  - Des sujétions particulières du poste :
    - Inhérentes au poste
    - Ponctuelles
    - Jamais ou occasionnelles
  - Du risque accident de travail ou de maladie professionnelle :
    - Risque très élevé
    - Risque élevé
    - Risque faible
  - Du risque financier ou contentieux :
    - Risque élevé
    - Risque modéré
    - Risque faible
    - Sans objet
  - Du risque humain (relatif à la sécurité d'autrui) :
    - Risque très important
    - Risque important
    - Risque faible
    - Sans objet/Risque nul
  - Des relations internes et/ou externes du poste :
    - Très importantes
    - Importantes
    - De faible importance

Il est proposé de valoriser chaque grille de cotation selon le barème suivant, défini par groupe :

Catégorie A :

- Groupe 1 : 36 €/point
- Groupe 2 : 36 €/point
- Groupe 3 : 27 €/point
- Groupe 4 : 22 €/point

Catégorie B :

- Groupe 1 : 18 €/point
- Groupe 2 : 13 €/point
- Groupe 3 : 12 €/point

Catégorie C :

- Groupe 1 : 11 €/point
- Groupe 2 : 10 €/point

Cette valorisation permettra de calculer le montant de l'IFSE.

### **Article 5 : Modalité de maintien, retenue pour absence ou suppression**

Les primes et indemnités suivront les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale en cas d'indisponibilité momentanée d'un agent (congé maladie, maternité, paternité, longue maladie, longue durée, grave maladie...).

#### **I - AUTRES PRIMES ET INDEMNITES**

Les primes et indemnités suivront les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale en cas d'indisponibilité momentanée d'un agent (congé maladie, maternité, paternité, longue maladie, longue durée, grave maladie...).

##### **1. INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (I.A.T)**

L'indemnité d'administration et de technicité pourra être versée aux agents stagiaires et titulaires de la filière police municipale.

Par référence aux décrets 2002-61 du 14 janvier 2002 modifié, 2003-1012 du 17 octobre 2003 et 2003-1013 du 23 octobre 2003, il est institué une indemnité d'administration et de technicité dans les conditions et les modalités précisées ci-après :

Cette indemnité peut être attribuée aux fonctionnaires de catégorie C et B dont la rémunération est au plus égale à celle correspondant à l'indice brut 389.

Le crédit global de l'IAT est calculé en multipliant le montant de référence applicable à chaque grade par un coefficient et par l'effectif réellement pourvu dans la collectivité.

Le montant de référence annuel est indexé sur la valeur du point de la fonction publique.

Le coefficient multiplicateur sera compris entre 0 et 8, il sera attribué individuellement selon les résultats de l'entretien professionnel. Les montants de référence annuels sont les maxima fixés par arrêté ministériel.

Par exemple, dans le cas d'un taux au maximum pour chaque grade, le crédit global serait donc égal à :

Crédit global par grade = montant de référence annuel du grade x 8 x le nombre de bénéficiaires.

L'autorité territoriale répartira individuellement par arrêté l'indemnité d'administration et de technicité dans la limite du crédit global et en fonction des critères d'attribution suivants :

- Les résultats de l'entretien professionnel
- Le niveau de responsabilité de l'agent
- Les différentes missions confiées à l'agent

L'indemnité d'administration et de technicité sera versée mensuellement.

##### **2. INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (I.H.T.S)**

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont destinées à rémunérer des travaux supplémentaires effectivement réalisés, dès lors qu'ils n'ont pas été compensés par un repos compensateur.

Peuvent bénéficier des IHTS :

- o Les fonctionnaires et agents non titulaires de la catégorie C,
- o Les fonctionnaires et agents non titulaires de la catégorie B.

##### **3. AUTRES INDEMNITES**

Les indemnités suivantes sont maintenues, constituées et revalorisées conformément à la réglementation en vigueur :



- a. Cadres d'emplois des attachés et des rédacteurs (fonctionnaires stagiaires et titulaires, contractuels):  
Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (I.F.C.E)  
Les agents bénéficiant des I.H.T.S ne pourront pas prétendre au versement de l'I.F.C.E.
- b. Cadres d'emplois des adjoints techniques, des agents de maîtrise et techniciens (fonctionnaires stagiaires et titulaires, contractuels):  
Indemnité d'astreinte
- c. Cadres d'emplois des agents de police municipale et des chefs de service de police municipale (fonctionnaires stagiaires et titulaires) :  
Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents et des chefs de service de police municipale
- d. Emploi fonctionnel de Directeur Général des Services (fonctionnaires stagiaires et titulaires):  
Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction  
L'autorité territoriale répartira individuellement par arrêté la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction dans la limite maximale de 15 %.
- e. La prime de fin d'année initialement versée aux agents titulaires, stagiaires, en contrat à durée indéterminée, contractuels selon l'article L.332-8 1<sup>er</sup> et L.352-4 du CGFP, à hauteur d'un treizième mois brut fiscal calculé sur la valeur du mois d'Octobre, au prorata de la durée de présence et des traitements reçus de novembre n-1 à octobre de l'année n, de la manière suivante :
  - versement au mois de juin d'un acompte de 400 € pour les agents à temps complet ou au prorata du temps,
  - versement du solde en novembre.

Il est rappelé que le Maire fixe les attributions individuelles dans les limites de la présente délibération et des textes réglementaires afférents à chaque prime, indemnité ou complément de rémunération, en fonction de la valeur de l'agent, des sujétions de l'emploi, de la charge d'encadrement et des responsabilités exercées.

Le Conseil Municipal,

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique,

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création du 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** le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales,

**Vu** le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif,

**Vu** le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S),

**Vu** le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 modifié relatif à l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T),

**Vu** le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences de la fonction publique territoriale,

**Vu** le décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois des agents de police,

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

**Vu** décret 91-875 du 6 septembre 1991 (annexe 2) pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

**Vu** l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

**Vu** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps inter ministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

**Vu** l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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** l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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** l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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** l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du 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** l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

**Vu** la délibération n°2033-33 du 31 mars 2023 fixant l'attribution du régime indemnitaire du personnel communal,

**Vu** l'avis du comité social territorial en date du 6 février 2024,

Entendu l'exposé de Madame le Maire,

**Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité des suffrages exprimés,**

- **APPROUVE** le régime indemnitaire attribué au personnel communal à compter du **1<sup>er</sup> mars 2024**, conformément aux dispositions et modalités ci-dessous ;

Les crédits au budget primitif 2024, chapitre 012 et suivants, seront inscrits.

- **AUTORISE** Madame le Maire à procéder à toutes formalités utiles à la mise en œuvre de la présente délibération, dont ampliation sera adressée à :

**AR Prefecture**

017-211702741-20240213-DEL\_2024\_10-DE  
Reçu le 16/02/2024

- Monsieur le Préfet de Charente-Maritime,
  - Monsieur le Comptable Public, Service Gestion Comptable de Ferrières-Périgny,
- et insérée au recueil des actes administratifs de la commune.

*Pour extrait certifié conforme*  
**Le Maire,**  
**Marie LIGONNIERE**



Le Maire,  
Certifie le caractère exécutoire de la présente décision.  
Périgny, le 16/02/2024

**AR Prefecture**

017-211702741-20240213-DEL\_2024\_10-DE  
Reçu le 16/02/2024