



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

## du Conseil Municipal du 24 février 2026

L'an deux-mille-vingt-six, le vingt-quatre 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 Patrick ORGERON, Monsieur Jean-Jacques SAGOT, Madame Françoise MÉNÈS, Monsieur Philippe TARRADE, Madame Sidonie LASSANDRE, , Monsieur Cédric LAFAGE, Monsieur Olivier ATTANE, Monsieur Franck MADIER, Madame Marie-France CHABAUD, Madame Corinne NICOLET, Monsieur Christian PREVOST, Madame Sylvie GLUARD, Monsieur Patrick EVENNOU, Madame Fabienne DE BEAUVRON, Monsieur Jean-Luc RICOUX, Monsieur Sébastien BEROT, Monsieur Patrick BERNIER, Monsieur Vincent TALLE, Madame Emilienne CHENIN.

Étaient absents,

Madame Dominique BRIENS (pouvoir à Monsieur Christien PREVOST), Monsieur Frédéric SERVAIS (pouvoir à Monsieur Cédric LAFAGE), Monsieur Pierre GALERNEAU (pouvoir à Monsieur Patrick ORGERON) Madame Violaine CHARIL (pouvoir à Monsieur Olivier ATTANE), Madame Catherine FOERGET (pouvoir à Marie-France CHABAUD), Monsieur Hugues PERU (pouvoir à Monsieur Vincent TALLE), Monsieur Jean-Marie PANAZOL (pouvoir à Monsieur Sébastien BEROT).

Étaient absent non excusé,

Monsieur Guillaume GADAL

\*\*\*

Monsieur Franck MADIER a été désigné secrétaire de séance.

Date de la convocation	12 février 2026	Abstentions	00
Membres en exercice	28	Suffrages exprimés	28
Membres présents	20	Contre l'adoption	00
Procurations	07	Pour l'adoption	28
Membres absents	01		

## DEL 2026-02 MODIFICATION DU REGIME INDEMNIAIRE DU PERSONNEL

## RESSOURCES HUMAINES

Rapporteur: Madame le Maire

Madame la Maire explique que, par dérogation aux dispositions générales relatives à la modulation du régime indemnitaire en cas d'absence, l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement versée aux agents de la police municipale peut être maintenue intégralement pendant les quatre-vingt dix premiers jours de congé de maladie ordinaire, à l'exception de la déduction d'une journée de carence qui reste obligatoire.

Il est proposé de mettre à jour à délibération sur le régime indemnitaire sur ce point. Les autres termes de la délibération sur le régime indemnitaire restent inchangés.

I. L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement se compose d'une part fixe et d'une part variable.

Peuvent bénéficier de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement :

- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale régis par le décret 2011-444 du 21 avril 2011,
- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale régis par le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006.

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel dans la limite des taux suivants :

- 32% pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 30% pour le cadre d'emplois des agents de police municipale.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Elle sera versée selon les résultats de l'entretien professionnel, dans la limite des plafonds suivants :

Cadre d'emplois	Plafond annuel de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement*
Chefs de service de police municipale	7000 euros
Agents de police municipale	5 000 euros

\* 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

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir ; soit :

- l'indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale ;
- l'indemnité d'administration et de technicité.

L'indemnité de fonction et d'engagement est versée mensuellement (part fixe et part variable).

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est maintenue intégralement pendant les quatre-vingt-dix premiers jours de congés de maladie ordinaire à l'exception de la déduction d'une journée de carence sur l'arrêt initial. La réduction des 10% n'est pas appliquée durant cette période.

Au-delà de cette durée, l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement suit les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale en cas d'indisponibilité momentanée d'un agent (congé maladie, maternité, paternité, longue maladie, grave maladie...).

## II. Le RIFSEEP

Dans un objectif de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré le RIFSEEP, 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.

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, nommé 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 malade 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
Attachés	Groupe 1	36 210 €
	Groupe 2	32 130 €
	Groupe 3	25 500 €
	Groupe 4	20 400 €
Ingénieurs	Groupe 1	46 920 €
	Groupe 2	40 290 €
	Groupe 3	36 000 €
Puéricultrices	Groupe 1	19 480 €
	Groupe 2	15 300 €
	Groupe 3	12 016 €
Educateurs de jeunes enfants	Groupe 1	14 000 €
	Groupe 2	13 500 €
	Groupe 3	13 000 €
	Groupe 4	11 000 €
	Groupe 1	17 480 €

Rédacteurs, animateurs, éducateurs des A.P.S	Groupe 2	16 015 €
	Groupe 3	14 650 €
Techniciens	Groupe 1	19 660 €
	Groupe 2	18 580 €
	Groupe 3	17 500 €
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	16 720 €
	Groupe 2	14 960 €
Agents de maîtrise, ATSEMS, adjoints techniques, adjoints administratifs, adjoints d'animation, adjoints du patrimoine	Groupe 1	11 340 €
	Groupe 2	10 800 €
Auxiliaires de puériculture	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 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
Attachés	Groupe 1	6 390 €
	Groupe 2	5 670 €
	Groupe 3	4 500 €
	Groupe 4	3 600 €

Ingénieurs	Groupe 1	8 280 €
	Groupe 2	7 110 €
	Groupe 3	6 350 €
Puéricultrices	Groupe 1	3 440 €
	Groupe 2	2 700 €
	Groupe 3	2 114 €
Educatrices de jeunes enfants	Groupe 1	1 680 €
	Groupe 2	1 620 €
	Groupe 3	1 560 €
	Groupe 4	1 320 €
Rédacteurs, animateurs, éducateurs des A.P.S	Groupe 1	2 380 €
	Groupe 2	2 185 €
	Groupe 3	1 995 €
Techniciens	Groupe 1	2 680 €
	Groupe 2	2 535 €
	Groupe 3	2 385 €
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	2 280 €
	Groupe 2	2 040 €
Agents de maîtrise, ATSEM, adjoints techniques, adjoints administratifs, adjoints d'animation, adjoints du patrimoine	Groupe 1	1 260 €
	Groupe 2	1 200 €
Auxiliaires de puériculture	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, grave maladie...).

### III- 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, grave maladie...).

#### 1. 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.

#### 2. 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. 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%.
- d. 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° 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° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

**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° 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°2024-55 du 17 septembre 2024 fixant l'attribution du régime indemnitaire du personnel communal,

**Vu** l'avis favorable du comité social territorial le 21 janvier 2026,

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 2026**, conformément aux dispositions et modalités ci-dessous ;

Les crédits au budget primitif 2026, 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 :

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

Pour extrait certifié conforme  
La Maire,  
Marie LIGONNIÈRE

Le secrétaire de séance,  
Franck MADIÈRE

La Maire,  
Certifie le caractère exécutoire de la présente  
décision, après transmission au représentant  
de l'Etat le 03/03/2026  
Et sa publication le 03/03/2026

**AR Prefecture**

017-211702741-20260224-DEC\_2026\_02-DE  
Reçu le 03/03/2026