

Date de la convocation :
19/11/2025

Nombres d'administrateurs : 13

Présents : 8

Absents : 5

Absents représentés : 0

Votants : 8

Suffrages exprimés :

Pour : 8

Contre : 0

Abstention : 0

Numéro :
2025-022

OBJET :
Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Secrétaire de séance :
Delphine CASTINEIRA
Directrice du CCAS

Envoyé en préfecture le 28/11/2025

Reçu en préfecture le 28/11/2025

Publié le 28/11/2025

Berger Levrault

ID : 034-263400640-20251124-2025022-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DE DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU C.C.A.S.

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-quatre novembre, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de Servian convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la loi, Salle du Conseil Municipal en Mairie, en session ordinaire sous la présidence de M. Christophe THOMAS.

Membres présents :

Christophe THOMAS, Dominique BAGOT-FLAUZAC, Nicole BAISSETTE, Viviane BAUDE TOUSSAINT, Marie-Laure BELTRAN, Bernard BLANC, Véronique FRYDER-AMEE, Françoise SEIGNOUREL DE PASTORS.

Membres excusés et représentés par pouvoir : aucun

Membres absents : Jacques ESTIENNE, Annie HERNANDEZ, Isabelle BUFFET-PICHON, Farah CASTANIER, Carmen FARJAS,

Exposé des motifs :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code général de la Fonction Publique, notamment ses articles L. 712-1, L. 712-2, L. 712-13, L. 713-1, L. 714-4 à L. 714-8,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier 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 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 le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 27 décembre 2016 pris en application de la loi 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° 2025-888 du 4 septembre 2025, publié au Journal officiel le 5 septembre 2025, visant à supprimer certaines équivalences entre cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et corps de l'Etat notamment pour les psychologues territoriaux et à mettre fin aux équivalences réglementaires provisoires, conformément à la logique d'autonomie renforcée des collectivités en matière indemnitaire,

Vu l'avis favorable du Comité social territorial en date du 13 novembre 2025.

Considérant que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale, pour différents cadres d'emplois.

Considérant que le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

Considérant qu'il se compose :

- D'une **part fixe** : indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- D'une **part variable** : complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Considérant que la mise en place du CIA est obligatoire lors de l'adoption de la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité (décision du Conseil constitutionnel n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018).

Son attribution individuelle est, en revanche, facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sont appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Considérant que la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.

Considérant qu'il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales et réglementaires énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration du RIFSEEP.

Article 1 - Les bénéficiaires

Article 2 - Les montants de références

Pour la fonction publique d'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds au nom du principe de parité.

Pour les psychologues territoriaux, le régime indemnitaire est désormais défini sans référence aux corps de l'État, conformément au décret n°2025-888. Les montants sont donc arrêtés sur la seule base des fonctions exercées.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit :

FILIERE ADMINISTRATIVE :

❖ Cadre d'emplois des attachés territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Directeur des services
2	- Responsable d'une direction / d'une structure - Emploi nécessitant une expertise particulière, avec encadrement
3	- Adjoint de direction - Responsable d'un service - Chargée de mission transversale
4	- Emploi nécessitant une expertise particulière, sans encadrement - Autres emplois non répertoriés en groupes 1, 2 et 3

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des attachés soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
Attaché	1	36 210 €	6 390 €
	2	32 130 €	5 670 €
	3	25 500 €	4 500 €
	4	20 400 €	3 600 €

❖ Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité
1	- <i>Encadrement ou coordination d'une équipe</i>
2	- <i>Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes</i> - <i>Gestionnaire administratif, instructeur, avec encadrement</i>
3	- <i>Gestionnaire administratif, instructeur, sans encadrement</i> - <i>Assistant de direction</i> - <i>Autres emplois non répertoriés en groupes 1 et 2</i>

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des rédacteurs soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
Rédacteur	1	17 480 €	2 380 €
	2	16 015 €	2 185 €
	3	14 650 €	1 995 €

❖ Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- <i>Encadrement ou coordination d'une équipe</i> - <i>Emploi nécessitant une ou des compétences particulières</i> - <i>Assistant de direction</i>
2	- <i>Assistant administratif</i> - <i>Agent d'accueil / agent d'exécution</i> - <i>Autres emplois non répertoriés en groupe 1</i>

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
	1	11 340 €	1 260 €

FILIERE TECHNIQUE :❖ Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
2	<ul style="list-style-type: none"> - Agent d'exécution - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints techniques soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
Adjoint technique	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

FILIERE SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE :❖ Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Responsable d'une direction / d'une structure
2	- Responsable d'un service
3	- Educateur de jeunes enfants

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
Educateur de jeunes enfants	1	14 000 €	1 680 €
	2	13 500 €	1 620 €

❖ Cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
2	<ul style="list-style-type: none"> - Agent d'exécution - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des agents sociaux soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
<i>Agent social</i>	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

❖ Cadre d'emplois des médecins territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Responsable d'une direction / d'une structure
2	- Responsable d'un service
3	- Médecin consultant

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des médecins soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Médecin</i>	1	43 180 €	7 620 €
	2	38 250 €	6 750 €
	3	29 495 €	5 205 €

❖ Cadre d'emplois des psychologues territoriaux

Ces indemnités sont définies sans référence à des corps de l'État, dans le respect du décret précité et des articles L.714-4 et L.714-5 du Code général de la fonction publique.

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Responsable d'un service
2	- Psychologue

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des psychologues soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
Psychologue	1	25 500 €	4 500 €
	2	20 400 €	3 600 €

❖ Cadre d'emplois des cadres de santé infirmiers territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Responsable d'une direction / d'une structure
2	- Cadre de santé

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des cadres de santé infirmiers soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
Cadre de santé Infirmier	1	25 500 €	4 500 €
	2	20 400 €	3 600 €

❖ Cadre d'emplois des puéricultrices territoriales

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Responsable d'une direction / d'une structure
2	- Puéricultrice

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des puéricultrices soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel

		Envoyé en préfecture le 28/11/2025 Reçu en préfecture le 28/11/2025 Publié le 28/11/2025 ID : 034-263400640-20251124-2025022-DE
Puéricultrice	1	19 480 €
	2	15 300 €
		3 440 €
		2 700 €

❖ Cadre d'emplois des Infirmiers en soins généraux territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Responsable d'une direction / d'une structure
2	- Infirmier

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
Infirmier en soins généraux	1	19 480 €	3 440 €
	2	15 300 €	2 700 €

❖ Cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
2	- Aide-soignant - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des aides-soignants soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
Aide-soignant	1	9 000 €	1 230 €
	2	8 010 €	1 090 €

❖ Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriales

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions

1	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières 	Envoyé en préfecture le 28/11/2025 Reçu en préfecture le 28/11/2025 Publié le 28/11/2025 ID : 034-263400640-20251124-2025022-DE
2	<ul style="list-style-type: none"> - Auxiliaire de puériculture - Autres emplois non répertoriés en groupe 1 	

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
<i>Auxiliaire de puériculture</i>	1	9 000 €	1 230 €
	2	8 010 €	1 090 €

❖ Cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriales

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
2	<ul style="list-style-type: none"> - Auxiliaire de soins (AMP- AES) - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des auxiliaires de soins soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
<i>Auxiliaire de soin</i>	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

FILIERE ANIMATION :

❖ Cadre d'emplois des animateurs territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement ou coordination d'une équipe
2	<ul style="list-style-type: none"> - Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes

	- Gestionnaire administratif, instructeur, sans encadrement	Envoyé en préfecture le 28/11/2025 Reçu en préfecture le 28/11/2025 Publié le 28/11/2025 ID : 034-263400640-20251124-2025022-DE
--	--	--

3	- Gestionnaire administratif, instructeur, sans encadrement
----------	--

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des animateurs soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
<i>Animateur</i>	1	17 480 €	2 380 €
	2	16 015 €	2 185 €
	3	14 650 €	1 995 €

❖ Cadre d'emplois des adjoints d'animation territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
2	<ul style="list-style-type: none"> - Agent d'accueil et animation - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints d'animation soient fixés à :

Cadre d'emploi	Groupes	Montants maximum annuel	
		IFSE	CIA
<i>Adjoint d'animation</i>	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

Article 3 - Application du RIFSEEP liée au temps de travail

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

L'attribution individuelle de l'**IFSE** et du **CIA** décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel. Leurs montants seront calculés au prorata du temps de présence dans l'année pour les agents arrivant ou quittant leurs fonctions en cours d'année.

Article 4 - Les critères de modulation

4.1. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, 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.

Envoyé en préfecture le 28/11/2025

Reçu en préfecture le 28/11/2025

Publié le 28/11/2025

ID : 034-263400640-20251124-2025022-DE

Berger
Levraud

Ce montant fait 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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

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

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Ce montant de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté.

Le montant individuel sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- **Connaissances professionnelles** (environnement professionnel / outils bureautiques, informatiques et techniques)
- **Méthode de travail** (organisation / respect des délais / capacité à rendre des comptes et à partager l'information / respect et application des procédures et des modes opératoires)
- **Aptitudes générales** (esprit d'initiative / autonomie / anticipation / capacité d'adaptation)
- **Qualité du travail** (rapidité / réactivité / qualité d'expression écrite et orale / rigueur / fiabilité)
- **Conscience professionnelle** (motivation et implication)
- **Sens des relations humaines** (capacité d'écoute, de dialogue et de sociabilité)
- **Sens du service public** (courtoisie / politesse / respect/ faire valoir l'intérêt général dans l'accomplissement des missions)
- **Capacité à travailler en équipe** (esprit d'initiative, de collaboration / respect de l'organisation)
- **Capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes**
- **Positionnement à l'égard de la hiérarchie**
- **Ponctualité** (respect des plages horaires de la collectivité et des horaires de travail collectif)
- **Présentéisme** : présence effective d'un agent sur son poste de travail par rapport au nombre de jours théoriques travaillés dans l'année.

Le montant individuel sera également déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes, pour les postes d'encadrement :

- Capacité à la gestion d'une équipe (fixer des objectifs / donner et motiver pour développer l'esprit d'équipe / déléguer au dialogue / gérer les moyens financiers)

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

La part variable fera l'objet d'un versement annuel, au mois de novembre de chaque année.

Article 5 - Modalités de retenue ou de suppression pour absence

5.1. Part fonctionnelle (IFSE)

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, RTT, repos compensateurs ;
- Les congés bonifiés ;
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps ;
- L'absence liée à une action de formation professionnelle ;
- Le congé pour formation syndicale ;
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical ;
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes et indemnités suivent le sort du traitement (soit 90% ou 50% le cas échéant)
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- Le temps partiel thérapeutique : les primes suivent le traitement et sont donc maintenues en intégralité ;
- L'autorisation spéciale d'absence ;

L'IFSE est suspendue pendant :

- Le congé de longue durée pour les fonctionnaires ;
- Le congé parental ;
- Le congé de proche aidant ;
- Le congé de solidarité familiale ;
- La disponibilité ;
- Le congé de formation professionnelle ;
- La suspension ;
- L'exclusion temporaire de fonctions ;
- Les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.

Lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises. Cependant, ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du CLM durant cette même période.

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

Il appartient au supérieur hiérarchique (N+1) de l'agent d'apprécier l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent. Ainsi, l'absentéisme se traduit par un ajustement à la baisse calculé comme suit :

Mode de calcul relatif à ce critère pour un agent à temps completPourcentage d'absence (%) = Nombre de jours de maladie ordinaire x 100**228 jours**

228 jours : Correspond au nombre de jours travaillés annuellement pour un agent à temps complet (hors congés et jours fériés).

Jours de maladie ordinaire : nombre de jours d'absence pour maladie non longue (hors accidents de service, etc.)

On calcule le pourcentage d'absences d'un agent à temps complet en multipliant le **nombre de jours de maladie ordinaire** par 100 puis en divisant le résultat par **228**, qui correspond au nombre de jours travaillés annuellement.

Ce pourcentage d'absence est déduit du montant de base du CIA.

Le Président,

Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

Informé que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Montpellier dans un délai de 2 mois à de sa publication le

28/11/2025

Article 6 – Maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

Lors de l'instauration du RIFSEEP, il est décidé de maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent.

Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaire liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE. Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste s'avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration décide :

- Les dispositions de cette délibération entreront en vigueur le **1er janvier 2026**.

Toutes les dispositions des précédentes délibérations de même nature concernant le régime indemnitaire des agents sont abrogées à la même date.

- Instaure le Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel selon le dispositif ci-dessus.
- Autorise l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus.
- Autorise M. le Président à signer tout document nécessaire à l'exécution de la présente délibération.
- Dit que les crédits nécessaires sont inscrits au Budget de l'exercice 2026.

Ainsi délibéré à Servian les jour, mois et an désignés ci-dessus.

Pour expédition conforme,

**Le Président du C.C.A.S.
Christophe THOMAS**




Envoyé en préfecture le 28/11/2025

Reçu en préfecture le 28/11/2025

Publié le 28/11/2025

ID : 034-263400640-20251124-2025022-DE

Berger
Levrault