

VILLE DE LA LONDE LES MAURES

**SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU
JEUDI 19 DÉCEMBRE 2024
EN SALLE DU CONSEIL A 18 h, SOUS LA PRÉSIDENTE
De Monsieur François de CANSON, MAIRE.**

Date d'envoi de la convocation : le vendredi 13 décembre 2024

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Monsieur François de CANSON, MAIRE – Madame Nicole SCHATZKINE, 1^o Adjointe – Monsieur Gérard AUBERT, 2^o Adjoint – Madame Laurence MORGUE, 3^o Adjointe – Madame Cécile AUGÉ, 5^o Adjointe – Madame Catherine BASCHIERI, 7^o Adjointe – Monsieur Jean-Marie MASSIMO, 8^o Adjoint – Madame Pascale ISNARD, 9^o adjointe – Monsieur Bernard MARTINEZ – Madame Stéphanie LOMBARDO – Monsieur Jean-Louis ARCAMONE – Monsieur Christian BONDROIT – Monsieur Prix PIERRAT, *Conseillers Municipaux Délégués* – Monsieur Éric DUSFOURD – Madame Marie-Noëlle GERBAUDO-LEONELLI - Madame Nathalie RUIZ – Monsieur Salah BRAHIM-BOUNAB – Madame Marine POMAREDE – Monsieur Nicolas MIGNOT – Monsieur Johann LEGALLO – Madame Sylvie MAZZONI - Monsieur David LE BRIS – Madame Valérie AUBRY - Monsieur Daniel GRARE – Madame Sophie ENRICO – Madame Sylvie BRUNO, *Conseillers Municipaux*.

POUVOIRS :

Monsieur Jean-Jacques DEPIROU, 4^o Adjoint à Monsieur François de CANSON, MAIRE
Monsieur Serge PORTAL, 6^o Adjoint, à Madame Catherine BASCHIERI, 7^o Adjointe
Madame Sandrine MARTINAT, Conseillère Municipale Déléguée, à Monsieur Jean-Marie MASSIMO, 8^o Adjoint
Monsieur Ludovic CHALMETON, Conseiller Municipal, à Madame Nicole SCHATZKINE, 1^o Adjointe
Madame Laureen PIPARD, Conseillère Municipale à Madame Marine POMAREDE
Conseillère Municipale,
Madame Sandrine BOURDON, Conseillère Municipale, à Madame Cécile AUGÉ, 5^o Adjointe
Madame Nathalie ABRAN, Conseillère Municipale, à Monsieur Jean-Louis ARCAMONE,
Conseiller Municipal Délégué

Afférents au Conseil Municipal	En exercice	Qui ont pris part :
33	33	26 + 7 P

Madame Cécile AUGÉ, 5^o Adjointe, est désignée à l'unanimité à **33 voix pour (26 + 7 P),** comme secrétaire de séance.

DÉLIBÉRATION N°174/2024

OBJET : RÉGIME INDEMNITAIRE – ACTUALISATION DE LA DÉLIBÉRATION N°211/2023.

Madame Nicole SCHATZKINE, 1^o Adjointe, expose le rapport suivant :

VU le code général des collectivités territoriales;

VU le code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État 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'État ;

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° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État ;

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 le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire ;

VU la loi n° 2019-928 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

VU la délibération n° 211/2023 du 18 décembre 2023 portant actualisation de la délibération n° 136/2022 en date du 23 septembre 2022 relative au régime indemnitaire ;

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 l'avis du Comité social territorial du 19 décembre 2024 ;

VU le tableau des effectifs ;

CONSIDÉRANT qu'il convient de modifier la délibération n° 211/2023 en date du 18 décembre 2023 afin d'instaurer le régime indemnitaire de la police municipale en remplacement du régime indemnitaire actuel (indemnité spéciale mensuelle de fonctions et indemnité d'administration et de technicité) à compter du 1^{er} janvier 2025 ;

PREMIÈRE PARTIE : LE RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé de deux parties :

- L'IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce régime indemnitaire. Cette indemnité repose sur la formalisation précise de critères professionnels d'une part et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle d'autre part.

- Le CIA : complément indiciaire, facultatif dans son attribution individuelle et non automatiquement attribuée d'une année sur l'autre puisque lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

I – L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents. Chaque emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères réglementaires définis par les textes :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : responsabilité, plus ou moins lourde en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets ;

- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valorisation des compétences plus ou moins complexes exigées pour le poste (maîtrise d'un logiciel, connaissances particulières (basique, intermédiaire ou expert), qualifications, habilitations réglementaires ;
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : contraintes particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : contraintes particulières liées au poste (exposition physique, horaires particuliers (atypiques, de nuit, réunions en soirée), responsabilité prononcée, risques contentieux, gestion d'un public difficile.

Pour chacun des 3 critères, les postes de tous les agents sont analysés afin de déterminer pour chacun d'eux, le niveau global de présence des critères dans le poste.

Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents :

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose notamment sur :

- l'élargissement des compétences
- l'approfondissement de savoirs
- les formations suivies
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste

1) Les bénéficiaires

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

- aux agents stagiaires et titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Ingénieurs en chef territoriaux
- Ingénieurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Educateurs territoriaux des Activités Physiques et Sportives
- Opérateurs des Activités Physiques et Sportives
- animateurs territoriaux
- Adjoints territoriaux d'animation
- Adjoints territoriaux du patrimoine

2) Détermination des groupes de fonctions et des montants maximaux

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. 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.

Les groupes de fonctions et les montants maximaux annuels sont fixés comme suit :

• **FILIÈRE ADMINISTRATIVE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS DE L'IFSE Plafonds annuels réglementaires
ATTACHES TERRITORIAUX	A	1 Agents exerçant des fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage (Directeur Général des Services)	36 210 €
		2 Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management stratégique et d'arbitrage (Directeur Général Adjoint des Services)	32 130 €
		3 Agents exerçant des fonctions d'encadrement, de coordination et nécessitant une expertise (Chefs de service)	25 500 €
		4 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et/ou expertise et/ou sujétions particulières	20 400 €
RÉDACTEURS TERRITORIAUX	B	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (Chefs de service)	17 480 €
		2 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (Adjoints aux chefs de service)	16 015 €
		3 Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ou nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières	14 650 €
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	C	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	11 340 €
		2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	10 800 €

• **FILIÈRE TECHNIQUE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS DE L'IFSE Plafonds annuels réglementaires
INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX	A	1 Agents exerçant des fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage (Directeur)	57 120 €
		2 Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management stratégique et d'arbitrage (Directeur adjoint)	49 980 €
		3 Agents exerçant des fonctions d'encadrement, de coordination et nécessitant une expertise (Chefs de service)	46 920 €
		4 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et/ou expertise et/ou sujétions particulières	42 330 €
INGÉNIEURS TERRITORIAUX	A	1 Agents exerçant des fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage (Directeur)	46 920 €
		2 Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management stratégiques et d'arbitrage (Directeur adjoint)	40 290 €
		3 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de coordination et nécessitant une expertise (Chefs de service)	36 000 €
		4 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et/ou expertise et/ou sujétions particulières	31 450 €
TECHNICIENS TERRITORIAUX	B	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (Chefs de service)	19 660 €
		2 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (Adjoints aux chefs de service)	18 580 €
		3 Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ou	17 500 €

		nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières	
AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX	C	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	11 340 €
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	10 800 €

• **FILIÈRE SOCIALE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS DE L'IFSE Plafonds annuels réglementaires
AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES	C	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	11 340 €
		2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	10 800 €

• **FILIÈRE SPORTIVE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS DE L'IFSE Plafonds annuels réglementaires
ÉDUCATEURS TERRITORIAUX DES APS	B	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (Chefs de service)	17 480 €
		2 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (Adjoints aux chefs de service)	16 015 €
		3 Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ou nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières	14 650 €
OPÉRATEURS TERRITORIAUX	C	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des	11 340 €

DES APS		sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	
		2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	10 800 €

• **FILIÈRE ANIMATION**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS DE L'IFSE Plafonds annuels réglementaires
ANIMATEURS TERRITORIAUX	B	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (Chefs de service)	17 480 €
		2 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (Adjoints aux chefs de service)	16 015 €
		3 Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ou nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières	14 650 €
ADJOINTS D'ANIMATION TERRITORIAUX	C	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	11 340 €
		2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	10 800 €

• **FILIÈRE CULTURELLE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIE S	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS DE L'IFSE Plafonds annuels réglementaires
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	C	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	11 340 €
		2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	10 800 €

3) Le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions ou d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion.

Toutefois, la collectivité ne sera pas tenue de revaloriser obligatoirement ce montant.

4) La prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

L'expérience professionnelle est assimilée à la connaissance acquise par la pratique, à l'élargissement des compétences, à l'approfondissement des savoirs, aux formations suivies ou encore à la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste. En tant que critère à part entière, l'expérience professionnelle ne doit donc pas être prise en compte pour le classement des postes par groupes de fonctions, mais ajoutée à l'appartenance à un groupe de fonctions, l'expérience professionnelle permettra de définir le montant de l'IFSE qui sera versé à l'agent.

L'expérience professionnelle sera appréciée en fonction des critères suivants :

- expériences professionnelles antérieures dans le privé et le public ;
- nombre d'années d'expérience sur le poste ;
- nombre d'années d'expérience dans le domaine d'activité ;
- capacité de transmission des savoirs et des compétences ;
- formations suivies liées au poste, au métier, transversales (nombre de jours de formation réalisés) ;
- connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs ...) ;
- conduite de plusieurs projets.

5) Les modalités de maintien ou de suspension de l'IFSE

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions suivantes :

- **Congé de maladie ordinaire :**

L'IFSE est maintenue intégralement durant 8 jours calendaires sur l'année civile (consécutifs ou non) quel que soit le nombre d'arrêts maladie. L'IFSE sera suspendue à compter du 9^{ème} jour. Elle sera réactivée sur l'année civile lors de la reprise des fonctions de l'agent.

Dès lors que l'agent aura bénéficié du maintien intégral de l'IFSE durant 8 jours calendaires sur l'année civile, il aura épuisé ses droits à maintien de l'IFSE pour le reste de l'année civile en cours. Ainsi, chaque nouvelle période de congé de maladie ordinaire sur cette même année civile donnera lieu à suspension de l'IFSE.

Si la ou les périodes de congé de maladie ordinaire survenue(s) au cours de l'année N est (sont) prolongée(s) et ne permet(tent) pas la reprise des fonctions de l'agent au 1^{er} janvier de l'année N+1, l'IFSE demeurera suspendue sans reconstitution des droits à maintien jusqu'à la reprise effective des fonctions.

- **Congé de Longue Maladie, de Longue Durée, grave maladie :**

L'IFSE est suspendue dès le placement en congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé, accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

- **Maladie professionnelle :**

En cas d'absence continue ou discontinue sur l'année civile : l'IFSE est maintenue intégralement durant 2 mois* puis maintenue à 50 % durant 1 mois avant d'être suspendue.

Elle sera réactivée lors de la reprise des fonctions de l'agent sur l'année civile. Toutefois en cas de rechute ou de nouvelle reconnaissance d'une maladie professionnelle sur cette même année civile donnant lieu à un arrêt de travail et si l'agent a déjà bénéficié du maintien intégral de l'IFSE durant 2 mois et de son maintien à 50% durant 1 mois, il aura épuisé ses droits à maintien de l'IFSE pour le reste de l'année civile en cours.

Si la (les) maladie(s) professionnelle(s) reconnue(s) au cours de l'année N et ayant donné lieu à un arrêt de travail ne permet(tent) pas la reprise des fonctions de l'agent au 1^{er} janvier de l'année N+1, l'IFSE demeurera suspendue sans reconstitution des droits à maintien jusqu'à la reprise effective des fonctions de l'agent.

- **Accident de service/de trajet :**

En cas d'absence continue ou discontinue sur l'année civile : l'IFSE est maintenue intégralement durant 2 mois* puis maintenue à 50 % durant 1 mois avant d'être suspendue.

Elle sera réactivée lors de la reprise des fonctions de l'agent sur l'année civile. Toutefois en cas de rechute ou de nouvelle reconnaissance d'un accident de service/trajet sur cette même année civile donnant lieu à un arrêt de travail et si l'agent a déjà bénéficié du maintien intégral de l'IFSE durant 2 mois et de son maintien à 50% durant 1 mois, il aura épuisé ses droits à maintien de l'IFSE pour le reste de l'année civile en cours.

Si l'(les)accident(s) de service/trajet reconnu(s) au cours de l'année N et ayant donné lieu à un arrêt de travail ne permet(tent) pas la reprise des fonctions de l'agent au 1^{er} janvier de l'année N+1, l'IFSE demeurera suspendue sans reconstitution des droits à maintien jusqu'à la reprise effective des fonctions de l'agent.

* 1 mois = 30 jours (application de la règle du trentième)

- **Temps partiel thérapeutique :**

Durant le temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera calculée au prorata de la durée effective du service.

- **Congé maternité, paternité, adoption :**

L'IFSE est maintenue intégralement durant toute la période.

- **Congés annuels et autorisations spéciales d'absences :**

L'IFSE est maintenue intégralement durant toute la période.

- **Congé bonifié, suspension de fonctions, service non fait, congés non rémunérés (congé parental...), congé pour formation professionnelle, disponibilité**

L'IFSE est suspendue.

6) Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence de l'agent au sein de la collectivité.

7) Clause de revalorisation de l'IFSE

Les montants maximaux évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

II – MISE EN PLACE DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. L'appréciation de la manière de servir se fonde notamment sur l'entretien professionnel. Le versement de ce complément est facultatif.

Mais plus généralement le CIA sera déterminé au regard des critères suivants :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- la connaissance de son domaine d'intervention.

Il sera également tenu compte de la réalisation des objectifs fixés à l'agent. Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel de l'année N-1.

1) Les bénéficiaires du CIA

- aux agents stagiaires et titulaires à temps complet, à temps partiel, à temps non complet ;
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps partiel, à temps non complet.

2) La détermination des groupes de fonctions et des montants maximaux du CIA

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent des montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la fonction publique d'État.

Le montant maximal du CIA n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

• FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS DU CIA Plafonds annuels réglementaires
ATTACHES TERRITORIAUX	A	1 Agents exerçant des fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage (Directeur Général des Services)	6 390 €
		2 Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management stratégique et d'arbitrage (Directeur Général Adjoint des Services)	5 670 €
		3 Agents exerçant des fonctions d'encadrement, de coordination et nécessitant une expertise (Chefs de service)	4 500 €

		4	Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et/ou expertise et/ou sujétions particulières	3 600 €
RÉDACTEURS TERRITORIAUX	B	1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (Chefs de service)	2 380 €
		2	Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (Adjoints aux chefs de service)	2 185 €
		3	Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ou nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières	1 995 €
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	C	1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	1 260 €
		2	Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	1 200 €

• **FILIÈRE TECHNIQUE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS DU CIA Plafonds annuels réglementaires	
INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX	A	1	Agents exerçant des fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage (Directeur)	10 080 €
		2	Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management stratégique et d'arbitrage (Directeur adjoint)	8 820 €
		3	Agents exerçant des fonctions d'encadrement, de coordination et nécessitant une expertise (Chefs de service)	8 280 €

		4 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et/ou expertise et/ou sujétions particulières	7 470 €
INGÉNIEURS TERRITORIAUX	A	1 Agents exerçant des fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage (Directeur)	8 280 €
		2 Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management stratégiques et d'arbitrage (Directeur adjoint)	7 110 €
		3 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de coordination et nécessitant une expertise (Chefs de service)	6 350 €
		4 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et/ou expertise et/ou sujétions particulières	5 550 €
TECHNICIENS TERRITORIAUX	B	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (Chefs de service)	2 6800 €
		2 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (Adjoints aux chefs de service)	2 535 €
		3 Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ou nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières	2 385 €
AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX	C	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	1 260 €
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	1 200 €

• **FILIÈRE SOCIALE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS DU CIA Plafonds annuels réglementaires
AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES	C	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	1 260 €
		2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	1 200 €

• **FILIÈRE SPORTIVE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS DU CIA Plafonds annuels réglementaires
ÉDUCATEURS TERRITORIAUX DES APS	B	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et dont le poste requiert une expertise (Chefs de service)	2 380 €
		2 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (Adjoints aux chefs de service)	2 185 €
		3 Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ou nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières	1 995 €
OPÉRATEURS TERRITORIAUX DES APS	C	1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	1 260 €
		2 Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	1 200 €

• **FILIÈRE ANIMATION**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS DU CIA Plafonds annuels réglementaires
		1 Agents exerçant des fonctions d'encadrement de premier	2 380 €

ANIMATEURS TERRITORIAUX	B		niveau et dont le poste requiert une expertise (Chefs de service)	
		2	Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise (Adjoints aux chefs de service)	2 185 €
		3	Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ou nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières	1 995 €
ADJOINTS D'ANIMATION TERRITORIAUX	C	1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	1 260 €
		2	Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	1 200 €

• **FILIÈRE CULTURELLE**

CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIES	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS DU CIA Plafonds annuels réglementaires	
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	C	1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement ou de premier niveau et/ou tenus à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	1 260 €
		2	Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution	1 200 €

3) Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire sera versé annuellement en une seule fois au cours de la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N. Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail. Il est compris entre 0 et 100 % du montant maximal par groupe de fonctions. Le CIA n'est pas obligatoire. Son versement est conditionné cumulativement par les Impératifs budgétaires et les résultats de l'entretien professionnel.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

4) Clause de revalorisation du CIA

Les montants maximaux évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

III - MISE EN PLACE D'UNE PART SUPPLÉMENTAIRE « IFSE RÉGIE » DANS LE CADRE DU RIFSEEP

L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ; aussi l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions.

1) Les bénéficiaires de la part IFSE régie

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie. Elle est versée mensuellement en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

2) Les montants de la part IFSE régie

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en euros)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en euros)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en euros)		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

DEUXIÈME PARTIE : LE RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIÈRE POLICE MUNICIPALE ET LES AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS LIÉES A DES FONCTIONS ET SUIVI PARTICULIÈRES CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

I – LE RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIÈRE POLICE MUNICIPALE

En application de l'article L. 714-13 du code général de la fonction publique, un nouveau régime indemnitaire est instauré pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres.

Cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est constituée d'une part fixe et d'une part variable.

Cette ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002,
- des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 12 juillet 2001.

Lors de la première application de l'ISFE si, après application de la part variable, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage de 50% et dans la limite du montant plafond de la part variable.

1) Bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois :

- des chefs de service de police municipale régi par le décret du 21 avril 2011,
- des agents de police municipale régi par le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006.

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

2) Instauration de la part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

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 fixé par l'organe délibérant :

- **32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale**
- **25 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale**

La part fixe est versée mensuellement.

Le montant de la part fixe évoluera selon le traitement soumis à retenue des agents concernés.

3) Instauration de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

La part variable tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant et sera versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont appréciés au regard des critères suivants :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- la connaissance de son domaine d'intervention.

La part variable peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond. L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement à :

- **7 000 euros pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale**
- **5 000 euros pour le cadre d'emplois des agents de police municipale**

4) Les modalités de maintien et de suspension de l'indemnité spéciale de fonctions et d'engagement

Les modalités de maintien et de suspension de l'indemnité spéciale de fonctions et d'engagement suivent les mêmes règles que celles applicables au RIFSEEP (*voir première partie : Le RIFSEEP article 5 de la présente délibération*).

II - L' INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ DES RÉGISSEURS D'AVANCES ET DE RECETTES (agents relevant de la filière sécurité)

1) Conditions d'octroi

Être régulièrement chargé des fonctions de régisseur (titulaire ou suppléant) d'avances ou de recettes ou les deux fonctions cumulées et appartenir à un cadre d'emplois non éligible au RIFSEEP.

2) Montant

Indemnité calculée sur la base d'un taux annuel selon l'importance des fonds maniés (en euros).

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES		
Montant maximum de l'avance consentie (en euros)	Montant moyen des recettes mensuelles (en euros)	Montant total maximum de l'avance et du montant moyen des recettes (en euros)	Montant du cautionnement (en euros)	Montant de l'indemnité annuelle de responsabilité (en euros)
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440		110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160

De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au delà de 1 500 000	Au delà de 1 500 000	Au delà de 1 500 000	1 500 (par tranche de 1 500 000)	1 500 (par tranche de 1 500 000)

III – AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS LIÉES A DES FONCTIONS ET SUJÉTIONS PARTICULIÈRES CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Toutefois, le RIFSEEP pourra être cumulé avec certaines primes et indemnités, dès lors que l'agent en remplit les conditions et modalités de versement.

Ainsi sont instituées les primes et indemnités suivantes :

1) INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié par le décret 2007-1630 du 19 novembre 2007 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

1.1) Bénéficiaires

En application du principe de parité, les agents territoriaux (agents stagiaires, titulaires, contractuels) ne peuvent prétendre à l'indemnisation des heures supplémentaires que s'ils remplissent les conditions suivantes :

- relever d'un cadre d'emplois ou d'un grade de catégorie C ou B ;
- appartenir à un cadre d'emplois ou à un grade dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires : il revient, en conséquence, à chaque collectivité, de prendre une délibération énumérant par cadre d'emplois et grade, la liste des emplois qui, au vu des profils de poste, ouvrent droit à la rémunération des heures supplémentaires ;
- réaliser effectivement des travaux supplémentaires ce qui implique la mise en place par la collectivité d'un système de décompte réel des heures supplémentaires.

En principe, le moyen de contrôle doit être automatisé. Toutefois, lors de sa réunion du 18 juin 2015, le comité technique, unanime a pris acte que la mise en place d'un système automatisé de contrôle des heures supplémentaires, outre le fait qu'il engagerait la commune dans des dépenses démesurées, serait d'une complexité extrême à mettre en œuvre et à exploiter.

En effet, l'enjeu évoqué par la Cour Régional des Comptes, n'est pas de badger les agents à leur arrivée et à leur départ des services pendant les heures ouvrables, mais de « contrôler de façon automatisée les heures supplémentaires effectuées ».

Le Comité technique encore une fois unanime, estime que le recours à un formulaire type renseigné via l'application « heures supplémentaires » se trouvant sur l'intranet de la collectivité, sous la responsabilité de l'encadrement est de nature à authentifier sincèrement la réalité des heures supplémentaires effectuées.

1.2) Nature des travaux

Il s'agit d'heures supplémentaires effectuées à la demande de l'autorité territoriale en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

- *Décret 2002-60 du 14.1.02 - art 4*

1.3) Nombre d'heures maximum

Le nombre des heures supplémentaires au sens défini précédemment ne peut dépasser 25 heures par mois, étant précisé que les heures accomplies durant les dimanches, les jours fériés et la nuit sont prises en compte dans ce contingent.

Toutefois, le nombre d'heures maximum peut être dépassé dans les cas et conditions suivantes :

- Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, pour une période limitée, sur décision motivée de l'autorité territoriale. On suppose que les circonstances exceptionnelles ou cas particulier justifiant un dépassement ponctuel du contingent auront des caractéristiques proches de la force majeure (élections, manifestations festives, faits imprévisibles, irrésistibles et extérieurs à la collectivité -inondations...-).

- *CIG Grande Couronne*
- *Circulaire n° 17 (20/10/2002 – maj le 15.10.2008)*

1.4) Calcul

1.4.1) - Rémunération horaire

Traitement brut annuel + indemnité de résidence + NBI /1820

Le traitement brut annuel est celui perçu par l'agent au moment de l'exécution des travaux supplémentaires.

1.4.2) - Taux des heures supplémentaires

La rémunération horaire est multipliée :

- de 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires,
- de 1,27 pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée :

- de 100 % en cas de travail supplémentaire de nuit (soit entre 22 heures et 7 heures)
- de 66 % en cas de travail supplémentaire accompli un dimanche ou un jour férié

- *Décret 2002-60 du 14.1.02 - art 7 et 8*

NB : Ces deux majorations ne sont pas cumulables.

Les IHTS étant calculées sur la base du traitement indiciaire, leur montant évolue en même temps que la valeur du point d'indice.

1.4.3) - Situations particulières

- Agent effectuant un travail à temps partiel :

Le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut annuel + indemnité de résidence + NBI d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

- Décret 82-624 du 20.07.82 – art 3

• Agents employés à temps non complet :

- Loi 84-53 du 26.1.84 – art 105
- Décret 91-298 du 20.3.91 – art 2

Leur durée de service étant strictement limitée, les travaux supplémentaires doivent avoir un caractère exceptionnel.

Selon le ministre de la fonction publique, un fonctionnaire à temps non complet amené à effectuer des heures au-delà de la durée normale définie lors de la création de l'emploi qu'il occupe, est rémunéré sur une base horaire résultant d'une proratisation de son traitement (heures dites « complémentaires »), tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet. Au delà, le montant est calculé conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

- QE 1635 publiée JO S (Q) du 6.02.2003 p 456

1.5) Cumul

Les IHTS ne peuvent être cumulées avec :

- les indemnités forfaitaires complémentaires pour élections (IFCE)
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement

Les IHTS ne peuvent être versées au titre des périodes d'astreinte (sauf si celles-ci donnent lieu à un travail effectif).

1.6) Régime de cotisations et d'imposition

Les IHTS ne sont pas soumises à cotisations de sécurité sociale et de retraite pour les agents affiliés à la CNRACL.

Toutefois, elles sont soumises à cotisations au régime additionnel de la fonction publique (RAFP). En revanche, elles le sont pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale (fonctionnaires effectuant moins de 28 heures hebdomadaires et agents contractuels de droit public). Les indemnités sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). Depuis le 1er janvier 2019, les heures supplémentaires, les heures complémentaires sont exonérées de cotisations salariales d'assurance vieillesse et, dans la limite de 5000 € nets par an, d'impôt sur le revenu.

1.7) Liste des emplois bénéficiant des indemnités horaires pour travaux supplémentaires

SERVICES	FILIÈRES	CADRES D'EMPLOIS	EMPLOIS
ACCUEIL ÉTAT CIVIL	ADMINISTRATIVE	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Chef de service Agent de gestion administrative
ADMINISTRATION GÉNÉRALE	ADMINISTRATIVE	RÉDACTEURS ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Agent en charge des assurances Agent de gestion administrative

AFFAIRES SCOLAIRES	ADMINISTRATIVE	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Agent de gestion administrative
	ANIMATION	ADJOINTS D'ANIMATION	Agent d'accueil de la petite enfance
	TECHNIQUE	ADJOINTS TECHNIQUES AGENTS DE MAÎTRISE	Chef de service, agent d'entretien polyvalent, magasinier, cuisinier
	SOCIALE	ATSEM	Atsem
ANIMATION	ANIMATION	ANIMATEUR ADJOINTS D'ANIMATION	Chef de service Adjoint au chef de service Animateur
CULTURE	ADMINISTRATIVE	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Chef de service, agent de gestion administrative
	TECHNIQUE	ADJOINTS TECHNIQUES	Agent technique événementiel
FINANCES	ADMINISTRATIVE	RÉDACTEURS	Chef de service
		ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Agent de gestion budgétaire et comptable
		TECHNICIENS	Responsable de la commande publique
INFORMATIQUE	TECHNIQUE	AGENTS DE MAÎTRISE ADJOINTS TECHNIQUES	Développeur, formateur
	ADMINISTRATIVE	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Agent de gestion administrative
JEUNESSE	ANIMATION	ANIMATEURS ADJOINTS D'ANIMATION	Responsable BIJ Animateur de loisirs
	SPORTIVE	ÉDUCATEURS DES APS	Chef de service
POLICE MUNICIPALE	SÉCURITÉ	CHEFS DE SERVICE DE PM AGENTS DE PM	Responsable de service Policier municipal
	TECHNIQUE	ADJOINTS TECHNIQUES	ASVP
	ADMINISTRATIVE	ADJOINTS ADMINISTRATIFS RÉDACTEURS	Agent de gestion administrative
PORT	ADMINISTRATIVE	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Agent de gestion administrative
	TECHNIQUE	TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE ADJOINTS TECHNIQUES	Chef d'équipe Chef d'équipe Agent portuaire

RESSOURCES HUMAINES	ADMINISTRATIVE	RÉDACTEURS	Assistant RH, gestionnaire de paie
	TECHNIQUE	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Agent de gestion administrative
SERVICES TECHNIQUES	TECHNIQUES	AGENT DE MAÎTRISE	Conseiller de prévention
		TECHNICIENS	Adjoint au chef de service, responsable de cellule
	ADMINISTRATIVE	AGENTS DE MAÎTRISE ADJOINTS TECHNIQUES	Responsable de cellule, agent technique des différentes cellules
		SPORTIVE	ADJOINTS ADMINISTRATIFS
		OPÉRATEUR DES APS	Animateur sentier sous-marin
SPORTS LOISIRS	ADMINISTRATIVE	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Agent de gestion administrative
	TECHNIQUE	ADJOINTS TECHNIQUES	Agent de maintenance des équipements sportifs
	SPORTIVE	AGENTS DE MAÎTRISE	Agent de maintenance des équipements sportifs, éducateur sportif
		OPÉRATEURS DES APS	
		ÉDUCATEURS DES APS	
SURVEILLANCE AQUATIQUE	SPORTIVE	OPÉRATEURS DES APS	Surveillant aquatique
URBANISME	ADMINISTRATIVE	RÉDACTEURS	Agent en charge de la gestion des affaires foncières
		ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Agent de gestion administrative
	TECHNIQUE	TECHNICIENS	Agent en charge des ERP

2) INDEMNITÉ D'ASTREINTE

RÉFÉRENCES

- décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes ou interventions
- décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale
- décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'Intérieur
- décret n° 2003-363 du 15 avril 2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer

- *décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement et les arrêtés ministériels du 14 avril 2015, fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement*

2.1) Définition

ASTREINTE : une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

2.2) Cas dans lesquels il est possible de recourir aux astreintes

Suivi et maintenance des équipements publics (assainissement, bâtiments, réfrigérateurs des restaurants scolaires...), manifestations particulières (fête locale, concert,...), alarmes, intrusion. Liste non exhaustive dans la mesure où les interventions d'urgence imprévues devront néanmoins être assurées dès lors que la continuité du service public ou la sécurité des biens et des personnes l'impose.

2.3) Services concernés par les astreintes

- Services techniques :
FILIÈRE Technique / CADRES D'EMPLOIS : Adjoints techniques – Agents de maîtrise – Techniciens - Ingénieurs
- Service de la Police municipale :
FILIÈRE Sécurité / CADRES D'EMPLOIS : Agents de police municipale – Chefs de service de police municipale
- Service des Affaires scolaires :
FILIÈRE Technique / CADRES D'EMPLOIS : Adjoints techniques – Agents de maîtrise
- Service de la Culture :
FILIÈRE TECHNIQUE / CADRES D'EMPLOIS : Adjoints techniques
- Service des Ports :
FILIÈRE TECHNIQUE / CADRES D'EMPLOIS : Adjoints techniques – Agents de maîtrise – Techniciens
- Service Informatique :
FILIÈRE TECHNIQUE / CADRES D'EMPLOIS : Adjoints techniques – Agents de maîtrise - Ingénieurs

2.4) Bénéficiaires

Agents stagiaires, titulaires et contractuels.

2.5) Rémunération

Les astreintes seront systématiquement rémunérées.

Le régime d'indemnisation varie selon la filière concernée.

Le régime d'indemnisation de droit commun

Pour l'ensemble des agents territoriaux, à l'exception de ceux relevant de la filière technique, le régime de rémunération est aligné sur celui des personnels relevant de la direction générale de l'administration du ministère de l'Intérieur.

Le régime d'indemnisation spécifique de la filière technique

La rémunération des obligations d'astreinte des agents relevant d'un cadre d'emplois de la filière technique est déterminée par référence aux modalités et taux applicables au personnel du ministère de l'Équipement.

2.6) Montants de référence en vigueur

Ces montants seront ajustés automatiquement en fonction des revalorisations prévues par les textes réglementaires.

2.6.1) TOUTES FILIÈRES (HORS FILIÈRE TECHNIQUE)

- **Indemnisation des astreintes**

SEMAINE COMPLÈTE (du lundi au dimanche inclus)	149,48 €
DU LUNDI MATIN AU VENDREDI SOIR	45,00 €
UNE NUIT DE SEMAINE	10,05 €
DU VENDREDI SOIR AU LUNDI MATIN	109,28 €
SAMEDI	34,85 €
DIMANCHE OU JOUR FÉRIÉ	43,38 €

2.6.2) FILIÈRE TECHNIQUE

La réglementation distingue 3 types d'astreinte, les deux premiers étant applicables aux fonctionnaires de toutes catégories, le dernier concerne exclusivement les personnels d'encadrement :

a) l'astreinte d'exploitation : situation des agents tenus, pour les nécessités de service de demeurer soit à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir

b) l'astreinte de sécurité : situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise)

c) l'astreinte de décision : situation des personnels d'encadrement pouvant être joints, par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires. Un agent placé pour une période donnée en astreinte de décision ne peut prétendre à aucun moment aux autres types d'astreinte (en particulier à l'astreinte de sécurité).

MONTANTS DE RÉFÉRENCE EN VIGUEUR

INDEMNITÉ D'ASTREINTES D'EXPLOITATION	
SEMAINE COMPLÈTE (du lundi au dimanche inclus)	159,20 €
NUIT	10,75 €
EN CAS D'ASTREINTE FRACTIONNÉE INFÉRIEURE A 10 HEURES	8,60 €

SAMEDI OU JOURNÉE DE RÉCUPÉRATION	37,40 €
WEEK-END (du vendredi soir au lundi matin)	116,20 €
DIMANCHE OU JOUR FÉRIÉ	46,55 €
Ces montants sont augmentés de 50 % si l'agent est prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte.	
INDEMNITÉS D'ASTREINTES DE DÉCISION	
SEMAINE COMPLÈTE (du lundi au dimanche inclus)	121,00 €
NUIT	10,00 €
SAMEDI OU JOURNÉE DE RÉCUPÉRATION	25,00 €
WEEK-END (du vendredi soir au lundi matin)	76,00 €
DIMANCHE OU JOUR FÉRIÉ	34,85 €
INDEMNITÉS D'ASTREINTE DE SÉCURITÉ	
SEMAINE COMPLÈTE (du lundi au dimanche inclus)	149,48 €
NUIT	10,05 €
ASTREINTE FRACTIONNÉE INFÉRIEURE À 10 HEURES	8,08 €
SAMEDI OU JOURNÉE DE RÉCUPÉRATION	34,85 €
UN WEEK-END (DU VENDREDI SOIR AU LUNDI MATIN)	109,28 €
DIMANCHE OU JOUR FÉRIÉ	43,38 €

Ces montants sont augmentés de 50 % si l'agent est prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte.

- Prise en compte des jours fériés

Astreintes d'exploitation et de sécurité :

Pour ces astreintes, le montant d'indemnisation d'une semaine complète est égal au cumul des montants liés à 4 nuits de semaine et un week-end : $(4 \times 10,05) + 109,28 = 149,48$ €. En conséquence : Si le jour férié tombe le samedi ou le dimanche : l'indemnisation d'un week-end d'astreinte (109,28 €) étant supérieure à celle de deux jours fériés ($43,38 \text{ €} \times 2 = 86,76$ €), l'indemnisation d'une semaine complète est obligatoirement plus avantageuse qu'un fractionnement destiné à prendre en compte le jour férié tombant le week-end (a fortiori si le jour concerné est le dimanche).

Si le jour férié tombe un jour de semaine (du lundi au vendredi inclus), en revanche, il conviendra là encore d'opérer ce fractionnement. La semaine en question sera indemnisée comme 4 nuits de semaine, un week-end (soit, à ce stade, le montant correspondant à une semaine complète), et un jour férié : $(4 \times 10,05) + 109,28 + 43,38 = 192,86$ €.

Astreinte de direction :

Si le jour férié tombe le samedi : une prise en compte spécifique du jour férié ne pourrait aboutir, compte tenu des périodes indemnisables, qu'au cumul de 4 nuits de semaine (du lundi au vendredi), d'un jour férié et d'un dimanche : $(4 \times 10) + 34,85 + 34,85 = 109,70$ €. Le montant d'indemnisation d'une semaine complète demeure plus avantageux : une semaine d'astreinte dont le samedi est férié sera indemnisée au montant normal d'une semaine complète (121 €).

Si le jour férié tombe le dimanche, un fractionnement de la semaine serait sans objet, le dimanche étant indemnisé au même montant qu'un jour férié (il ne saurait bien sûr y avoir cumul de deux indemnisations pour un même jour, quand bien même ce jour est à la fois un dimanche et un jour férié).

Si le jour férié tombe un jour de semaine (du lundi au vendredi inclus), en revanche, il conviendra d'opérer ce fractionnement. La semaine en question sera indemnisée comme cumul de 4 nuits de semaine, un week-end (du vendredi soir au lundi matin), et un jour férié : $(4 \times 10) + 76 + 34,85 = 150,85 \text{ €}$

3) INDEMNITÉ D'INTERVENTION

RÉFÉRENCES

- décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes ou interventions
- décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale
- décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur
- décret n°2015-415 du 14 avril 2015, et arrêtés ministériels du 14 avril 2015

3.1) Définition

L'intervention correspond à un travail effectif (y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail) accompli par un agent pendant une période d'astreinte.

3.2) Conditions d'octroi

L'indemnité d'astreinte rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé, mais ne concerne pas l'éventuelle intervention pendant la période d'astreinte qui peut donner lieu elle-même à une indemnité ou à une compensation.

3.3) Bénéficiaires

Agents stagiaires, titulaires et contractuels.

3.4) Montants de référence en vigueur

• Toutes filières (AUTRES QUE LA FILIÈRE TECHNIQUE)	
JOUR DE SEMAINE	16 € de l'heure
NUIT	24 € de l'heure
SAMEDI	20 € de l'heure
DIMANCHE ET JOUR FÉRIÉ	32 € de l'heure

• FILIÈRE TECHNIQUE

x AGENTS ÉLIGIBLES AUX IHTS :

Si elles conduisent l'agent à dépasser ses obligations normales de service définies dans le cycle de travail, les interventions donneront lieu au versement d'IHTS.

x AGENTS NON ÉLIGIBLES AUX IHTS (Ingénieurs territoriaux) :

Les interventions effectuées à l'occasion d'une période d'astreinte peuvent donner lieu à une rémunération (art. 4 décr. n°2015-415 du 14 avril 2015, et arr. min. du 14 avril 2015)

- 16 euros pour une intervention effectuée un jour de semaine ;
- 22 euros pour une intervention effectuée une nuit, un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Les agents éligibles aux IHTS ne peuvent bénéficier de l'indemnité d'intervention (art. 5 décr. n°2015-415 du 14 avril 2015).

4) INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS

Conditions d'octroi : effectuer un service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Bénéficiaires : Agents stagiaires, titulaires et contractuels.

Montant horaire de référence au 1^{er} janvier 1993 : 0,74 € par heure effective de travail.

Indemnité non cumulable pour une même période avec l'indemnité pour travaux supplémentaires.

5) INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT

Références:

- Décret n°61-467 du 10 mai 1961
- Décret n°76-208 du 24 février 1976
- Circulaire de l'intérieur n°70-151 du 18 mars 1970
- Arrêtés ministériels des 30 août 2001 et 20 avril 2001

Conditions d'octroi : accomplir un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail.

Bénéficiaires : Agents stagiaires, titulaires et contractuels.

Montant horaire de référence au 1^{er} janvier 2002 : taux : 0,17 € par heure

Ce montant subit une majoration spéciale pour les agents occupant certains fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni, soit 0,80€ par heure. La notion de travail intensif s'entend de celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

Indemnité non cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

6) INDEMNITÉ FORFAITAIRE COMPLÉMENTAIRE POUR ÉLECTIONS

Conditions d'octroi :

- Accomplir à l'occasion de consultations électorales, à réaliser des travaux supplémentaires occasionnés par l'organisation du scrutin et la tenue des bureaux de vote, en dehors des heures normales de service
- Occuper un grade ne pouvant prétendre à l'attribution des IHTS. En conséquence, seuls les agents de catégorie A sont éligibles à l'IFCE.

Cette indemnité concerne l'ensemble des filières dès lors que les agents ne peuvent percevoir des IHTS et qu'ils ont participé à une consultation électorale.

Bénéficiaires : Agents stagiaires, titulaires et contractuels.

6.1) Nature des élections et montant

Élections présidentielles, législatives, régionales, départementales, municipales, consultations par voie de référendum, élections du Parlement européen.

6.2) Calcul du crédit global

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'arrêté du 27 février 1962, le crédit global affecté à l'IFCE est obtenu en multipliant la valeur maximale de l'indemnité forfaitaire mensuelle pour travaux supplémentaires des attachés territoriaux (égale à un douzième du montant moyen annuel de l'IFTS de 2ème catégorie multiplié par le coefficient retenu par l'assemblée délibérante) par le nombre de bénéficiaires remplissant les conditions d'octroi de l'IFCE

6.3) Calcul du montant individuel maximum

Le montant maximal individuel de l'IFCE pour ce type d'élection ne peut excéder le quart du montant de l'indemnité forfaitaire annuelle affecté du coefficient retenu par l'assemblée délibérante. L'octroi du taux maximal à un agent requiert une diminution corrélative des montants alloués aux autres agents pour respecter les limites financières du crédit global. Le crédit global est réparti par l'autorité territoriale en fonction du travail effectué à l'occasion des élections. Le montant global des attributions peut être inférieur au crédit global déterminé par l'organe délibérant.

6.4) Autres consultations électorales

Calcul du crédit global

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'arrêté du 27 février 1962, le crédit global s'obtient en multipliant le trente sixième de la valeur maximum annuelle de l'IFTS (égale à un trente-sixième du montant moyen annuel de l'IFTS de 2ème catégorie multiplié par le coefficient retenu par l'organe délibérant) par le nombre de bénéficiaires remplissant les conditions d'octroi de l'indemnité pour élections.

Calcul du montant individuel maximum

La somme individuelle maximale ne peut dépasser 1/12ème de l'indemnité forfaitaire annuelle pour travaux supplémentaires des attachés, affecté du coefficient retenu par l'organe délibérant. L'octroi du taux maximum à un agent nécessite une diminution corrélative des montants alloués aux autres agents pour respecter les limites financières du crédit global.

Le crédit global est réparti par l'autorité territoriale en fonction du travail effectué à l'occasion des élections. Le montant global des attributions peut être inférieur au crédit global déterminé par l'organe délibérant

Remarques : il est rappelé que le taux maximum prévu ne constitue qu'une limite à ne pas dépasser. L'autorité territoriale est libre de moduler le montant attribué en fonction des travaux réellement effectués par les bénéficiaires. Lorsque le scrutin donne lieu à deux tours, les taux calculés selon les modalités définies ci-dessus peuvent être attribués pour chaque tour de scrutin. L'indemnité peut être versée autant de fois dans l'année que celle-ci comporte d'élections. Lorsque deux scrutins différents ont lieu le même jour (ex : départementales et régionales) il n'est versé qu'une seule indemnité. Lorsqu'un seul agent ouvre droit à l'IFCE, le montant individuel peut être porté au maximum autorisé soit au quart du montant de l'IFTS pour les élections présidentielles législatives, régionales, départementales, municipales, consultations par voie de référendum, élections du Parlement européen ou au douzième de cette même indemnité pour les autres élections.

7) INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR DÉPLACEMENTS SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNE

Conformément au Décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 et à l'Arrêté du 28 décembre 2020, l'indemnité forfaitaire pour déplacements sur le territoire de la Commune, est allouée aux agents utilisant leur véhicule personnel pour remplir des missions itinérantes :

- les agents du service des Affaires scolaires amenés à effectuer des déplacements réguliers entre les quatre établissements de la commune ;
- les agents des services Animation, Jeunesse, Sports/Loisirs, Port amenés à se déplacer régulièrement sur les différentes structures de la commune.

Bénéficiaires: Agents stagiaires, titulaires et contractuels.

Montant de l'indemnité annuelle forfaitaire : 210 euros maximum.

L'indemnité annuelle forfaitaire sera proratisée pour les agents itinérants en cas d'indisponibilité physique (congé de maladie ordinaire, Congé de Longue Maladie, accident de service, accident de trajet, maladie professionnelle, congé maternité) dès lors que la durée de l'absence est supérieure à 30 jours non consécutifs sur l'année (c'est-à-dire dès le 31ème jour) et pour les agents quittant ou intégrant la collectivité en cours d'année.

8) PRIME DE RESPONSABILITÉ DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

En application du décret n° 88-631 du 6 mai 1988, le Directeur Général des Services percevra la prime de responsabilisé (15 % du traitement brut, indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris). Le versement en sera interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondante à son emploi, sauf en cas de : congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne temps, congé de maternité, congé de maladie ordinaire, congé d'invalidité temporaire imputable au service. L'agent assurant le remplacement du bénéficiaire, momentanément indisponible pour un motif autre que ceux-ci-dessus, peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de responsabilité, sous réserve d'exercer les fonctions suivantes de directeur général adjoint des services.

9) COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION POUR LES AGENTS MIS À DISPOSITION

Un complément de rémunération pourra être versé aux agents mis à disposition auprès de la commune, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Le complément de rémunération permet à la collectivité d'accueil, la possibilité d'indemniser l'exercice de fonctions ou de responsabilités spécifiques, de reconnaître financièrement la manière de servir de l'agent. Par ailleurs, les fonctionnaires mis à disposition pourront être également indemnisés par la commune des frais et sujétions auxquels ils s'exposent dans l'exercice de leurs fonctions suivant les règles en vigueur dans la collectivité (article 9 du décret n° 2008-580 du 18/06/2008).

10) CONDITIONS DE VERSEMENT

Le versement des primes et indemnités susvisées, sera effectué mensuellement aux bénéficiaires (exceptées l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes, l'indemnité forfaitaire pour déplacements sur le territoire de la commune -*versement au mois de janvier de chaque année*-). En tout état de cause, les primes et indemnités seront proratisées pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

11) CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

12) CLAUSE DE SAUVEGARDE

AVANTAGES ACQUIS : les fonctionnaires et les agents contractuels de la commune pourront également bénéficier des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article L.714-11 du code général de la fonction publique sous réserve de leur éligibilité et dans les conditions fixées par la délibération instaurant ces avantages.

13) DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 1^{er} janvier 2025.

LE CONSEIL MUNICIPAL DE LA LONDE LES MAURES, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

VOTE : ADOPTE A L'UNANIMITÉ

POUR : 26+7 P

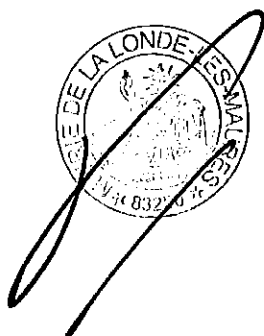
Monsieur François de CANSON, MAIRE (1P) – Madame Nicole SCHATZKINE, 1^o Adjointe (1P) – Monsieur Gérard AUBERT, 2^o Adjoint – Madame Laurence MORGUE, 3^o Adjointe – Madame Cécile AUGÉ, 5^o Adjointe (1P) – Madame Catherine BASCHIERI, 7^o Adjointe (1P) – Monsieur Jean-Marie MASSIMO, 8^o Adjoint (1P) – Madame Pascale ISNARD, 9^o adjointe – Monsieur Bernard MARTINEZ – Madame Stéphanie LOMBARDO – Monsieur Jean-Louis ARCAMONE (1P) – Monsieur Christian BONDROIT – Monsieur Prix PIERRAT, Conseillers Municipaux Délégués – Monsieur Éric DUSFOURD – Madame Marie-Noëlle GERBAUDO-LEONELLI - Madame Nathalie RUIZ – Monsieur Salah BRAHIM-BOUNAB – Madame Marine POMAREDE (1P) – Monsieur Nicolas MIGNOT - Monsieur Johann LEGALLO – Madame Sylvie MAZZONI - Monsieur David LE BRIS – Madame Valérie AUBRY - Monsieur Daniel GRARE – Madame Sophie ENRICO – Madame Sylvie BRUNO, Conseillers Municipaux.

APPROUVE l'instauration, à compter du 1^{er} janvier 2025, du régime indemnitaire selon les modalités détaillées dans la présente délibération.

Fait à La Londe Les Maures, le Jour, Mois et An que dessus,
Pour Extrait Conforme,

Le Maire

Président de Méditerranée Porte des Maures
Vice-Président du Conseil Régional Provence Alpes Côte d'Azur



Secrétaire de séance

DÉLAIS ET VOIES DE RECOURS :

Le présent acte peut faire l'objet d'un recours administratif près le tribunal administratif de TOULON – 5 rue Racine – CS 40510 – 83041 TOULON CEDEX 9 - dans les DEUX MOIS à partir de sa publicité.

Il peut aussi faire l'objet d'un recours gracieux auprès de M. le Maire de la commune de La Londe-les-Maures Hôtel de ville – BP 62 – 83250 La Londe-les-Maures ou d'un recours hiérarchique auprès de M. le Préfet du Var dans les DEUX MOIS à partir de sa publicité. Cette démarche prolonge le délai de recours près le tribunal administratif qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse au recours gracieux et/ou hiérarchique.

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet : www.telerecours.fr