



DELIBERATION N°2026-40

Instauration du RIFSEEP

Extrait du Registre des Délibérations

COMITÉ SYNDICAL DU 15 SEPTEMBRE 2026

L'an deux mil vingt-six, le quinze septembre à 18 h 30, le Comité Syndical du SEBV, régulièrement convoqué le huit septembre, s'est réuni à Sainte-Gemme Moronval, Salle Municipale des Associations et de la Culture, en session ordinaire, sous la présidence de **Monsieur Stéphane LEMOINE**, Président.

Nombre de délégués titulaires du Comité Syndical : 31

Nombre de membres en exercice : 31

Quorum à atteindre en temps normal : (31/2+1) : 16

Nombre de pouvoirs : 3

Nombre de suffrages exprimés : 21

Présents pour le quorum : 21

M.	DESHAYES Ludovic	Titulaire	CA Pays de Dreux	CHERISY
M.	EECKMAN Jean-Marie	Titulaire	CA Pays de Dreux	BERCHERES-SUR-VESGRE
M.	ROY Raymond	Titulaire	CA Pays de Dreux	LA CHAUSSEE-D'IVRY
M.	TOISON Stéphan	Titulaire	CA Pays de Dreux	MEZIERES-EN-DROUAI
M.	TRIBOUILLOIS Mathieu	Titulaire	CA Pays de Dreux	DREUX
M.	CAMBOULIVE François	Titulaire	CA Pays de Dreux	IVRY-LA-BATAILLE
M.	CHERON Denis	Titulaire	CA Pays de Dreux	MONTREUIL
M.	GUIRLIN Jean-Louis	Titulaire	CA Pays de Dreux	SAINT-GEORGES-MOTEL
M.	LUBOW Dominique	Titulaire	CA Pays de Dreux	SAINT-ANGE-ET-TORCAY
M.	DUMAS Philippe	Suppléant de	ALBERT Christian CA Pays de Dreux	SAINT-OUEN-MARCHEFROY
Mme	LE BRIS Martine	Titulaire	CA Pays de Dreux	SAUSSAY
M.	ANEST Louis	Titulaire	CA Pays de Dreux	VILLEMEUX-SUR-EURE
Mme	DEVINCK Jacqueline	Titulaire	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	VILLIERS LE MORHIER
M.	LEMOINE Stéphane	Titulaire	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	CHAUDON
M.	ROSSIGNOL Patrick	Titulaire	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	MEVOISINS
M.	LUSZEZSZIN Bruno	Titulaire	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	PIERRES
M.	ALORY Christophe	Titulaire	CA Evreux Portes de Normandie	MOISVILLE
M.	BERNHART Laurent	Titulaire	CA Evreux Portes de Normandie	CROTH
M.	DUGUAY Pascal	Titulaire	Seine Normandie Agglomération	FAINS
M.	VAUTIER Bruno	Titulaire	Seine Normandie Agglomération	PACY-SUR-EURE
M.	COURTAT Didier	Titulaire	Seine Normandie Agglomération	MENILLES

Absents excusés ayant donné pouvoir : 3

M.	FAVREAU Patrick	Titulaire	CA Pays de Dreux	SAINT-GEMME-MORONVAL
M.	MEZARD Hugues	Titulaire	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	SAINT-PIAT
M.	BASTIANELLI Christophe	Titulaire	Seine Normandie Agglomération	LA ROQUETTE

Absents excusés : 7

M.	STEPHO Damien	Titulaire		CA Pays de Dreux	VERNOUILLET
Mme	PATUREL Cathy	Titulaire		CA Pays de Dreux	OULINS
M.	DELAHAYE Florian	Suppléant de	FAVREAU Patrick	CA Pays de Dreux	MEZIERES-EN-DROUAI
M.	ALBERT Christian	Titulaire		CA Pays de Dreux	SAULNIERES
M.	ALLAIN Philippe	Titulaire		CA Evreux Portes de Normandie	JOUY SUR EURE
M.	MITIALIS Nicolas	Suppléant de	DUGUAY Pascal	Seine Normandie Agglomération	BUEIL
M.	BIZARD Freddy	Titulaire		Seine Normandie Agglomération	CROISY-SUR-EURE

Également présents (sans voix délibérative) : 4

M.	GENCE Xavier	Suppléant de	LUBOW Dominique	CA Pays de Dreux	MAILLEBOIS
Mme	DEQUAIRE Sylviane	Suppléant de	GENCE Xavier	CA Pays de Dreux	CRECY-COUVE
Mme	ELEOUE Fabienne		SNA	Conseillère municipale	BUEIL
M.	BIEUVILLE Mathieu		CA Pays de Dreux	Conseiller municipal	EZY SUR EURE

M. Bernhart est nommé secrétaire de séance.

Exposé du Président :

Monsieur Lemoine, Président explique que **suite à la fusion du SBV4R et du SIRE2 au 01 janvier 2025**, Il convient par la présente délibération d'établir les plafonds annuels IFSE et CIAE en tenant compte des derniers décrets d'application et des effectifs.

Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant : elles se distinguent, en cela, des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire et éventuellement le supplément familial servis aux agents territoriaux.

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. Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Et le cas échéant, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

I – LES BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- ❖ Les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité ;
- ❖ Le cas échéant, les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel dans la collectivité.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- ❖ Les attachés territoriaux ;
- ❖ Les rédacteurs territoriaux ;
- ❖ Les adjoints administratifs territoriaux ;
- ❖ Les ingénieurs ;
- ❖ Les techniciens ;
- ❖ Les adjoints techniques territoriaux.

II – L'INSTAURATION DE L'IFSE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Elle est liée au poste de l'agent, **le cas échéant**, et à son expérience professionnelle (et non au grade).

Le montant de l'IFSE sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous :

- ❖ L'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel,
- ❖ Les montants de l'IFSE seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

1. La détermination des groupes de fonctions

Chaque emploi, chaque poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels tenants compte :

❖ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (critère réglementaire)

- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- Conception et suivi des dossiers stratégiques
- Responsabilité d'encadrement
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- Responsabilité de coordination
- Responsabilité de projet ou d'opération
- Responsabilité de formation d'autrui
- Élaboration et/ou suivi du budget

❖ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (critère réglementaire)

- Autonomie
- Temps d'adaptation
- Initiative
- Connaissances et expertise requises
- Complexité
- Difficulté (exécution simple ou interprétation)
- Polyvalence : diversité des projets, des tâches, des dossiers
- Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
- Niveau de qualification/diplôme requis
- Influence et motivation d'autrui
- Diversité des domaines de compétence

❖ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (critère réglementaire)

- Itinérance (mobilité géographique, etc.)
- Vigilance
- Risque d'accident
- Risque de maladie
- Valeur du matériel utilisé
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Responsabilité financière
- Effort physique
- Tension mentale, nerveuse
- Confidentialité
- Relations internes et externes

2. La détermination des groupes et des montants plafonds

Le Président, propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DE L'IFSE
CAT A	<u>FILIERE ADMINISTRATIVE : ATTACHES TERRITORIAUX</u>	
GROUPE 1	Attaché expert	36 210 €
GROUPE 2	Attaché confirmé	32 130 €
GROUPE 3	Attaché intermédiaire	25 500 €
GROUPE 4	Attaché débutant	20 400 €
CAT B	<u>FILIERE ADMINISTRATIVE : REDACTEURS</u>	
GROUPE 1	Rédacteur confirmé	17 480 €
GROUPE 2	Rédacteur intermédiaire	16 015 €
GROUPE 3	Rédacteur débutant	14 650 €
CAT C	<u>FILIERE ADMINISTRATIVE : ADJOINTS ADMINISTRATIFS</u>	
GROUPE 1	Adjoint confirmé	11 340 €
GROUPE 2	Adjoint débutant-intermédiaire	10 800 €
CAT A	<u>FILIERE TECHNIQUE : INGENIEUR / CHARGE DE MISSION</u>	
GROUPE 1	Ingénieur expert	46 920 €
GROUPE 2	Ingénieur confirmé	40 290 €
GROUPE 3	Ingénieur intermédiaire	36 000 €
Groupe 4	<u>Ingénieur débutant</u>	31 450 €
CAT B	<u>FILIERE TECHNIQUE : TECHNICIENS</u>	
GROUPE 1	Technicien confirmé	19 660 €
GROUPE 2	Technicien intermédiaire	18 580 €

GROUPE 3	Technicien débutant	17 500 €
CAT C	FILIERE TECHNIQUE : ADJOINTS TECHNIQUES / AGENTS DE MAITRISE	
GROUPE 1	Garde-rivière confirmé	11 340 €
GROUPE 3	Garde-rivière débutant	10 800 €

3. La prise en compte de l'expérience professionnelle pour la modulation individuelle de l'IFSE

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

1. Capacité à exploiter l'expérience acquise :

Indicateur 1 : Expérience dans un poste équivalent ou présentant un intérêt pour le poste

Indicateur 2 : Partage de connaissances

Indicateur 3 : Force de proposition

2. Connaissance de l'environnement de travail :

Indicateur 1 : Maîtrise du fonctionnement de la collectivité

Indicateur 2 : Relation avec les élus

Indicateur 3 : Relation avec les partenaires extérieurs et le public

Indicateur 4 : Maîtrise des circuits de décision

3. Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence :

Indicateur 1 : Capacité à gérer des dossiers complexes, les impondérables, les événements exceptionnels

Indicateur 2 : Monter en autonomie et en polyvalence

Indicateur 3 : Suivi des réglementations et capacité à s'y adapter

Indicateur 4 : Capacité et volonté à se former

Indicateur 5 : Réussite d'un concours d'un examen professionnel, d'un diplôme

4. Consolidation des conditions d'exercice des fonctions :

Indicateur 1 : Capacité à travailler en transversalité

4. 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 ;
- Au moins tous les ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

5. La périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un 12ème du montant annuel individuel.

III – L'INSTAURATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) - part facultative du RIFSEEP :

Rappel : Une décision de conseil constitutionnel n° 2018-727 du 13 juillet 2018 a pour conséquence d'imposer aux collectivités territoriales l'instauration de la part CIA dans leur délibération d'instauration du RIFSEEO. Au regard du principe constitutionnel de libre administration, les collectivités sont, en revanche libres :

- De fixer les plafonds applicables, sans toutefois inscrire un plafond de CIA à 0 ou dépassant le plafond global de l'IFSE + CIA octroyé aux agents de l'Etat ;
- De déterminer les critères d'attribution liés à la manière de servir et à l'engagement professionnel.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle et tient aussi compte, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous :

- L'attribution individuelle du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.
- Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

1. Les critères d'attribution du CIA

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel, de la valeur professionnelle appréciée et de la réussite des objectifs assignés, lors de l'entretien professionnel ainsi que, le cas échéant, des résultats collectifs du service. Il sera déterminé en tenant compte des critères dans le cadre de l'entretien professionnel.

1) Les montants du CIA :

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA
CAT A	FILIERE ADMINISTRATIVE : ATTACHES TERRITORIAUX	
GROUPE 1	Attaché expert	6 390 €
GROUPE 2	Attaché confirmé	5 670 €
GROUPE 3	Attaché intermédiaire	4 500 €
GROUPE 4	Attaché débutant	3 600 €
CAT B	FILIERE ADMINISTRATIVE : REDACTEURS	
GROUPE 1	Rédacteur confirmé	2 380 €
GROUPE 2	Rédacteur intermédiaire	2 185 €
GROUPE 3	Rédacteur débutant	1 995 €
CAT C	FILIERE ADMINISTRATIVE : ADJOINTS ADMINISTRATIFS	
GROUPE 1	Adjoint confirmé	1 260 €
GROUPE 2	Adjoint débutant-intermédiaire	1 200 €
CAT A	FILIERE TECHNIQUE : INGENIEUR / CHARGE DE MISSION	

GROUPE 1	Ingénieur expert	8 280 €
GROUPE 2	Ingénieur confirmé	7 110 €
GROUPE 3	Ingénieur intermédiaire	6 350 €
GROUPE 4	Ingénieur débutant	5 550 €
CAT B	FILIERE TECHNIQUE : TECHNICIENS	
GROUPE 1	Technicien expert	2 680 €
GROUPE 2	Technicien confirmé	2 535 €
GROUPE 3	Technicien débutant	2 385 €
CAT C	FILIERE TECHNIQUE : ADJOINTS TECHNIQUES / AGENTS DE MAITRISE	
GROUPE 1	Garde-rivière confirmé	1 260 €
GROUPE 2	Garde-rivière débutant	1 200 €

2. Les modalités d'attribution du CIA

Le montant attribué individuellement s'effectuera dans le respect du montant plafond ci-dessus, et se fera par arrêté de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

3. Les modalités de réexamen

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen tous les ans après l'entretien professionnel. Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation systématique.

4. La périodicité de versement

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement semestriel, au mois de juin et au mois de décembre, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

IV – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA :

1. Maintien intégral du régime indemnitaire

Le **comité syndical décide** de maintenir le versement des primes et indemnités pendant les périodes de :

- Congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence ;
- Congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption ;
- Accidents de travail, maladies professionnelles reconnues ;
- Formation.

2. Maintien ou maintien partiel du régime indemnitaire

- ✓ En matière de congé de maladie ordinaire (CMO), le **comité syndical décide** de maintenir les primes et indemnités aux agents en congé de maladie ordinaire : le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement. Ainsi lorsque la rémunération sera en demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé. L'agent ne perçoit aucune rémunération (ni traitement, ni régime indemnitaire, ni NBI) durant les journées de carence. Ces journées ne doivent donc

pas être décomptées dans le délai de carence sinon l'agent serait doublement pénalisé ces journées-là.

- ✓ Durant un temps partiel thérapeutique, **le comité syndical décide de maintenir intégralement les primes et indemnités aux agents placés à temps partiel thérapeutique.**
- ✓ Durant la Période de Préparation au Reclassement (PPR), **le conseil syndical décide de maintenir intégralement les primes et indemnités aux agents placée en PPR.**

En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire **est maintenu partiellement dans les proportions suivantes : 33% la 1^{ère} année et 60% la 2^{ème} et 3^{ème} année.** Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du conseil médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.

3. Suspension du régime indemnitaire

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de grève (au prorata du temps d'absence), suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, absence non autorisée, service non fait.

V – LES REGLES DE CUMUL DU CIA AVEC LE RIFSEEP

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- ✓ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- ✓ L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- ✓ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- ✓ La prime de service et de rendement (PSR)
- ✓ L'indemnité spécifique de service (ISS)

En application des dispositions actuelles de l'arrêté du 27 août 2015, le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ Les dispositifs d'intéressement collectif,
- ✓ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, l'indemnité différentielle, GIPA, ...),
- ✓ L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- ✓ L'indemnité d'astreinte et d'intervention
- ✓ L'indemnité de permanence
- ✓ La prime de responsabilité (pour les emplois fonctionnels)
- ✓ Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ...
- ✓ L'indemnité de maniement de fonds applicable aux régisseurs d'avances et de recettes dès lors que cette responsabilité n'a pas été intégrée dans la part IFSE du RIFSEEP. Depuis le 31 janvier 2025, l'indemnité de maniement de fonds (nouvelle dénomination de l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes) est cumulable avec le RIFSEEP. En effet,

cette indemnité figure désormais sur l'arrêté du 27 août 2015 paru au Journal Officiel du 1^{er} septembre 2015 qui liste les primes cumulables avec le RIFSEEP. De ce fait, pour les agents exerçant des fonctions de régisseur, les collectivités peuvent instaurer, par délibération, une indemnité de maniement de fonds, en plus du RIFSEEP pour les agents exerçant des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes.

VI – CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence et les coefficients seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

VII – CLAUSE DE SAUVEGARDE

Conformément à l'article L 714-8 du Code Général de la Fonction Publique, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

VIII – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au : 1^{er} octobre 2026.

L'objet de la présente délibération vise à soumettre au vote du Comité syndical d'adopter le RIFSEEP pour l'ensemble des agents du SEBV, conformément aux décrets d'application parus, et d'en déterminer les critères et modalités d'attribution au sein de la collectivité.

Vu l'arrêté inter préfectoral n° DRCL-BLE-2024355-0002 du 20 décembre 2024 portant création du Syndicat Mixte Eure Blaise Vesgre (SEBV) par fusion entre le Syndicat Intercommunautaire de la Rivière Eure 2^{ème} section (SIRE 2), le Syndicat du Bassin Versant des 4 Rivières (SBV4R). ;

Vu le code général des collectivités territoriales (CGCT) et notamment ses articles L. 1111-1, L. 1111-2, L. 2121-12, L. 2121-29 et L. 2122-18 (communes) ;

Vu le code général de la fonction publique (CGFP), et notamment ses articles L. 712-1, L. 714-1 et L. 714-4 et suivants ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 modifié 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 modifié 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 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois

de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 **susvisé** ;

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'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 22 juin 2026 – N°2397 ;

Considérant qu'il appartient au Comité syndical de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés ;

Considérant que le Comité syndical entend mettre en place le versement de ce nouveau régime indemnitaire au profit de ses agents dans les conditions précitées ;

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical décide à l'unanimité :

- **D'instaurer** l'IFSE et le CIA ;
- **D'instituer** les critères et les modalités d'attribution de l'IFSE et CIA, ainsi que les conditions de maintien et/ou de suspension énoncées ci-dessus ;
- **D'inscrire** les crédits nécessaires ;
- **D'autoriser le Président** à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

Le Président,

Stéphane LEMOINE

DOCUMENT RENDU EXECUTOIRE

Après dépôt à la sous-préfecture, le 22.09.26

Le Président

Stéphane LEMOINE

SEBV
SYNDICAT EURE MOYENNE BLAISE VESGRE