Envoyé en préfecture le 27/01/2023 Recu en préfecture le 27/01/2023





COMMUNAUTÉ DE COMMUNES MAREMNE ADOUR CÔTE-SUD SÉANCE DU 26 JANVIER 2023 À 18 HEURES 30 SALLE DU CONSEIL DU SIÈGE DE MACS À SAINT-VINCENT DE TYROSSE

Nombre de conseillers :

en exercice : 58 présents : 41

absents représentés : 13 absents excusés : 4

CONSEIL COMMUNAUTAIRE SÉANCE DU 26 JANVIER 2023

L'an deux mille vingt-trois, le vingt-six du mois de janvier à 18 heures 30, le conseil communautaire de la Communauté de communes Maremne Adour Côte-Sud, dûment convoqué le 18 janvier 2023, s'est réuni en session ordinaire, à la salle du conseil du siège de MACS à Saint-Vincent de Tyrosse, sous la présidence de Monsieur Pierre FROUSTEY.

Présents

Mesdames et Messieurs Françoise AGIER, Jean-Luc ASCHARD, Alexandrine AZPEITIA, Armelle BARBE, Jacqueline BENOIT-DELBAST, Francis BETBEDER, Emmanuelle BRESSOUD, Alain CAUNÈGRE, Géraldine CAYLA, Frédérique CHARPENEL, Benoît DARETS, Jean-Claude DAULOUÈDE, Jean-Luc DELPUECH, Bertrand DESCLAUX, Gilles DOR, Régis DUBUS, Dominique DUHIEU, Pierre FROUSTEY, Louis GALDOS, Régis GELEZ, Olivier GOYENECHE, Isabelle LABEYRIE, Patrick LACLÉDÈRE, Pierre LAFFITTE, Eric LAHILLADE, Alexandre LAPÈGUE, Cédric LARRIEU, Marie-Thérèse LIBIER, Isabelle MAINPIN, Aline MARCHAND, Nathalie MEIRELES-ALLADIO, Jean-François MONET, Stéphanie MORA-DAUGAREIL, Damien NICOLAS, Pierre PECASTAINGS, Jérôme PETITJEAN, Carine QUINOT, Alain SOUMAT, Serge VIAROUGE, Christophe VIGNAUD, Mickaël WALLYN.

Absents représentés :

M. Henri ARBEILLE a donné pouvoir à M. Gilles DOR, M. Patrick BENOIST a donné pouvoir à Mme Aline MARCHAND, M. Hervé BOUYRIE est suppléé par Mme Pascale CASTAGNET, Mme Véronique BREVET a donné pouvoir à M. Jérôme PETITJEAN, Mme Magali CAZALIS a donné pouvoir à M. Alexandre LAPÈGUE, Mme Nathalie DARDY a donné pouvoir à M. Benoît DARETS, Mme Sylvie DE ARTECHE a donné pouvoir à Mme Marie-Thérèse LIBIER, M. Mathieu DIRIBERRY a donné pouvoir à M. Régis GELEZ, Mme Maëlle DUBOSC-PAYSAN a donné pouvoir à M. Christophe VIGNAUD, Mme Florence DUPOND a donné pouvoir à M. Alain SOUMAT, Mme Élisabeth MARTINE a donné pouvoir à M. Pierre PECASTAINGS, Mme Kelly PERON a donné pouvoir à M. Pierre FROUSTEY, M. Philippe SARDELUC a donné pouvoir à M. Patrick LACLÉDÈRE.

Absents excusés: Madame Séverine DUCAMP, Messieurs Lionel CAMBLANNE, Pascal CANTAU, Olivier PEANNE.

Secrétaire de séance : Monsieur Jean-Luc ASCHARD.

OBJET : PERSONNEL COMMUNAUTAIRE - MODIFICATION DES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP POUR LES AGENTS DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

Rapporteur: Monsieur Jean-Claude DAULOUÈDE

Le conseil communautaire a délibéré le 28 juin 2018 puis le 5 décembre 2019 sur la mise en place du RIFSEEP au bénéfice des agents de la Communauté de communes.

Envoyé en préfecture le 27/01/2023 Recu en préfecture le 27/01/2023



ID: 040-244000865-20230126-20230126D11B-DE

Une concertation a été ouverte avec les organisations syndicales représentant le personnel afin de réviser certaines dispositions après 4 ans d'évaluation des impacts de la mise en place du RIFSEEP. Une première partie a été révisée par délibération du conseil communautaire en date du 24 mars 2022.

Les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire de fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel applicables à compter du 1^{er} février 2023 sont définies ci-dessous. À compter de cette date, les délibérations antérieures relatives au RIFSEEP sont abrogées.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE FONCTIONS, SUJÉTIONS, EXPERTISE ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL AU SEIN DE MACS ET DU CIAS DE MACS

Dans un souci de simplifier l'attribution des régimes indemnitaires et de mieux reconnaître les fonctions et les responsabilités exercées par les agents, l'État a créé le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) établi par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

En application de l'ancien article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, aujourd'hui codifié aux articles L. 714-4 à 8 et L. 313-2 et 3 du code général de la fonction publique (CGFP), et selon le principe de parité, les collectivités territoriales et leurs groupements ont été amenées à appliquer ces nouveaux dispositifs dans la limite des montants indemnitaires attribués dans les services de la fonction publique de l'État.

L'application du dispositif dans la fonction publique territoriale était cependant subordonnée à la parution des décrets et des arrêtés d'adhésion des corps de l'État permettant la transposition pour chaque cadre d'emplois. Tous les cadres d'emplois présents à MACS sont désormais couverts par un arrêté ministériel correspondant aux corps de la fonction publique d'État.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien réglementaire est explicitement prévu.

Le RIFSEEP est composé de 2 parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE),
- le complément indemnitaire annuel (CIA).

Les missions de l'agent sont valorisées dans le cadre de l'IFSE qui est fixe. La manière de servir et l'implication sont valorisées dans le cadre du CIA qui est variable.

Mise en œuvre du RIFSEEP pour MACS et son CIAS

1. Principes généraux

À la date d'entrée en vigueur de la délibération au 1^{er} février 2023, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (garantie individuelle du pouvoir d'achat, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursements de frais ainsi que les indemnités liées au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'I.F.S.E., ...), est garanti au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel.

2. <u>Le périmètre du régime indemnitaire</u>

BÉNÉFICIAIRES

Dans la continuité du dispositif actuel, le régime indemnitaire est attribué aux agents suivants :

les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,

les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,

les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, recrutés sur le fondement des articles L. 332-14 et L. 332-8 du CGFP (poste vacant),

les agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement des articles L. 332-23 à 28, L. 332-13, L. 333-1 à 12 du CGFP (renfort, remplacement, emplois de cabinet),



ID: 040-244000865-20230126-20230126D11B-DE

Les agents qui ne sont pas cités ci-dessus ne bénéficient pas des dispositions prévues dans le nouveau dispositif, et notamment :

les agents de droit privé (apprentis, emplois aidés,...), les collaborateurs de groupes d'élus, les agents vacataires.

CUMUL AVEC LES PRIMES EXISTANTES

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

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement, indemnité de télétravail, forfait mobilité durable, remboursement abonnement transport),

les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,

les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...), la prime de responsabilité,

l'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et férié.

3. <u>La mise en œuvre de la part fixe : l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises)</u>

LES GROUPES DE FONCTIONS

Le montant du régime indemnitaire applicable à chaque agent est calculé en tenant compte des groupes de fonctions qui s'établissent comme suit :

GROUPE	COMPOSITION DU GROUPE	DESCRIPTION DU GROUPE	
A1	Directeur général des services Directeur général adjoint	Postes de niveau stratégique	
A2	Directeur et chef de service (CDS)	Encadrement d'un service rattaché au DGS ou DGA	
А3	Chargé de mission / de projet Responsable	Maitrise du domaine et autonomie d'exécution sous l'autorité d'un CDS	
B1	Responsable	Responsable d'une équipe ou d'une cellule, rattaché au chef de service	
B2	Chargé de mission / de projet Coordinateur	Pilote de projet en autonomie Encadrement indirect / transversal	
20	Gestionnaire Instructeur Assistant Technicien Animateur	Gestion de projet sous la responsabilité du N+1 Utilisation et maîtrise de logiciels, de techniques, de matériels spécifiques	
C1	Responsable	Responsable d'une équipe ou d'une cellule	
C2	Agent en gestion de projet Agent régisseur Aide à domicile	Gestion de projet sous la responsabilité du N+1 Encadrement indirect / transversal Agent exerçant les fonctions d'aide à domicile avec travail le week-end	
C3	Agent technique Agent administratif Agent d'animation Agent d'accueil	Utilisation et maitrise de logiciels, de techniques, de matériels spécifiques Agent exerçant les fonctions d'aide à domicile sans travail le week-end	

Les groupes de fonction sont hiérarchisés en fonction :



ID: 040-244000865-20230126-20230126D11B-DE

des responsabilités attachées aux fonctions (niveau hiérarchique, encadrement... de la technicité des fonctions occupées,

des sujétions particulières auxquelles certains agents ont à faire face du fait de leurs fonctions, des catégories auxquelles les agents appartiennent.

Les postes de travail sont analysés en fonction de critères de technicité-expertise, de sujétions et de responsabilité-encadrement.

Les critères ci-dessous sont utilisés pour l'affectation dans les groupes de fonction :

Technicité - expertise	Sujétions	Responsabilité - encadrement	
Utilisation de logiciels métier spécifiques Utilisation de matériels / équipements spécifiques Utilisation de techniques spécifiques Utilisation de groupes Animation de groupes Maîtrise de cadres règlementaires spécifiques Maîtrise d'une compétence unique	Contrainte de gestion de conflit avec les usagers Travail le week-end ou en soirée Déplacements fréquents Dossiers à fort risque contentieux Contrainte de délais règlementaires imposés Pose de congés non libre Agenda flexible pour s'adapter au N+1 ou aux élus Relation directe à tous les élus ou DGS du territoire Travaux insalubres Utilisation d'une langue étrangère	Encadrement de personnels Encadrement indirect ou transversal à travers une politique publique Adaptation au changement constant Responsabilité d'un groupe de personne Responsabilité de la sécurité d'un équipement Autonomie dans l'organisation de réunions ou d'animations Prise de décision en autonomie	

PLANCHERS ET PLAFONDS

Les planchers et plafonds de référence de l'IFSE sont établis et déclinés par groupes. Une modulation au sein des groupes de fonctions est ainsi prévue entre le minimum garanti (plancher) et le maximum atteignable (plafond). Les montants sont mensuels et sont exprimés pour un agent travaillant à temps plein. Les agents voient les montants proratisés à leur quotité de temps de travail effective.

Groupes	Plancher brut	Plafond de gestion brut		
A1	950 €	Plafond règlementaire du cadre d'emplois		
A2	500 €	1 800 €		
A3	400 €	1 100 €		
B1	400 €	1 000 €		
B2	350 €	900 €		
B3	300 €	850 €		
C1	250 €	700 €		
C2	225 €	650€		
C3	200 €	600€		

Le régime indemnitaire plancher brut des aides à domicile au sein du groupe C2 est décomposé comme suit :

Communauté de communes Maremne Adour Côte-Sud Séance du 26 janvier 2023 Délibération n° 20230126D11B

Envoyé en préfecture le 27/01/2023 Reçu en préfecture le 27/01/2023 EAND'S IN

ID: 040-244000865-20230126-20230126D11B-DE

225 € pour l'agent effectuant un roulement d'un week-end sur 6 235 € pour l'agent effectuant un roulement d'un week-end sur 5 250 € pour l'agent effectuant un roulement d'un week-end sur 4.

Les aides à domicile n'effectuant pas de week-end sont placées en C3.

Afin de valoriser le métier d'aide à domicile, les aides à domicile détenant un diplôme spécifique (diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale, diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social, titre professionnel d'assistant de vie aux familles, BAC pro services aux personnes, ...) bénéficient d'une valorisation mensuelle de 20 € bruts de l'IFSE (équivalent temps plein).

Par ailleurs, les agents soumis au port d'une tenue de travail bénéficient d'une valorisation de 80 € bruts annuels au titre de la sujétion de nettoyage des vêtements professionnels.

Les agents de catégorie C recrutés sur un poste vacant de catégorie B ou les agents de catégorie B recrutés sur un poste vacant de catégorie A bénéficieront d'un complément d'IFSE de 100 € bruts mensuels. Cette prime liée aux fonctions supérieures au grade est supprimée automatiquement dès que la situation spécifique disparait : obtention du concours supérieur ou changement de poste.

En sus des planchers précités, les agents jusqu'alors éligibles aux primes spécifiques suivantes, continueront à percevoir ces primes qui seront intégrées à l'IFSE, tant qu'ils seront soumis à l'exercice des fonctions auxquelles elles sont attachées :

- langue étrangère ;
- régisseur principal;
- travaux insalubres.

Les agents dont les montants de régime indemnitaire actuel surpassent les plafonds définis voient leur régime indemnitaire maintenu à titre conservatoire dans le respect des plafonds règlementaires, dans l'IFSE et dans le CIA.

Dans le cadre des lignes directrices de gestion (LDG), une renégociation des plafonds sera ouverte sur le cadencement de la révision des LDG : en effet, le dispositif des LDG prévoit leur validité sur la durée du mandat, soit 6 ans, avec révision intermédiaire tous les 3 ans.

MODALITÉS DE VERSEMENT ET D'ÉVOLUTION

L'IFSE est versée mensuellement aux agents bénéficiaires. Tous les deux ans, en l'absence d'évolution individuelle, de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, une augmentation de 10 % de l'IFSE pourra être appliquée aux agents de catégorie C et B et de 5 % pour les agents de catégorie A.

MODALITÉS DE REEXAMEN

Les modalités de réexamen de l'IFSE individuelle de l'agent sont les suivantes :

- 1. Au moment du <u>changement de groupe fonction</u> :
 - o passage à un groupe supérieur : l'IFSE est a minima augmentée de la différence entre les planchers des deux groupes fonctions, avec une augmentation supplémentaire possible de 0 % à + 10 % sur proposition du N+1 sur la base d'un rapport circonstancié ;
 - o passage à un groupe inférieur : l'IFSE est a minima diminuée de la différence entre les planchers des deux groupes fonctions, avec une diminution supplémentaire possible de 0 % à 10 % sur proposition du N+1 sur la base d'un rapport circonstancié.
- 2. Au moment du <u>changement de poste suite à une mobilité interne</u> : si le changement de poste en mobilité interne entraine un changement de groupe fonction, la règle n° 1 ci-dessus s'applique. Si l'agent change de poste tout en restant dans le même groupe fonction, son N+1 établira si besoin un rapport circonstancié justifiant d'un niveau de poste différent par rapport au poste précédant en termes de responsabilité, sujétion, technicité. Une évolution de -10 % à +10 % de l'IFSE pourra être proposée à l'autorité territoriale.



ID: 040-244000865-20230126-20230126D11B-DE

- 3. Au moment du <u>changement de fiche de poste</u> : à l'occasion de l'élaboration des projets de service ou de leur révision, les fiches de poste des agents peuvent être amenées à évoluer. Dès lors qu'une fiche de poste évolue de manière substantielle tout en restant dans le même groupe fonction, en termes de responsabilité, sujétion, technicité, le N+1 pourra si besoin sur la base d'un rapport circonstancié proposer une évolution de -10 % à +10 % de l'IFSE à l'autorité territoriale. Si le changement de fiche de poste entraine un changement de groupe fonction, la règle n° 1 ci-dessus s'applique.
- 4. Au moment du <u>changement de grade</u>: le changement de grade dans le cadre d'emploi ne s'accompagne pas forcément d'un changement de missions, d'affectation ou de fiche de poste (cf. les lignes directrices de gestion fixant les modalités d'avancement de grade et promotion interne). De ce fait, le changement de grade s'accompagne d'une évolution de l'indice de rémunération mais ne s'accompagne pas d'une hausse de l'IFSE.
- 5. Au moment du <u>changement de catégorie</u> : le passage de la catégorie C à la catégorie B ou de la catégorie B à la catégorie A s'accompagne automatiquement d'un changement de groupe fonction. De ce fait, la règle n° 1 cidessus s'applique.

Lorsque l'IFSE a été révisée selon une des modalités présentées ci-dessus, la révision automatique de l'IFSE ne pourra intervenir avant un délai de deux ans. Toutefois, ce délai ne s'appliquera pas dans le cas où la révision a eu pour conséquence de baisser l'IFSE de l'agent.

MAINTIEN ET SUPPRESSION

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés :

- en cas de congés de maladie ordinaire, de maladie professionnelle ou d'accident de travail, l'IFSE suit le sort du traitement ;
- l'IFSE est maintenue pendant les congés annuels, maternité, paternité, adoption ;
- en cas de congés de longue maladie, longue durée ou grave maladie, l'IFSE évolue comme le traitement.
- 4. <u>La mise en œuvre d'une part variable : le CIA (complément indemnitaire annuel)</u>

BÉNÉFICIAIRES

La part variable étant liée à l'entretien professionnel, les agents éligibles à la part variable sont les mêmes que les agents éligibles à l'entretien professionnel :

- les agents titulaires ;
- les agents contractuels à partir de 6 mois d'ancienneté.

Les agents quittant la collectivité en cours d'année bénéficient de l'entretien professionnel au moment de leur départ et perçoivent le CIA au prorata de leur durée de présence à partir de 6 mois d'ancienneté.

MONTANTS DE RÉFÉRENCE

La part variable annuelle est déterminée selon l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent issue de l'entretien annuel et peut être d'un montant maximum indiqué ci-dessous :

Groupes	CIA attribué dans la limite de :	
A1	1 800 € maximum	
A2	1 600 € maximum	

Envoyé en préfecture le 27/01/2023 Reçu en préfecture le 27/01/2023



ID: 040-244000865-20230126-20230126D11B-DE

А3	1 100 € maximum	
B1	1 000 € maximum	
B2	900 € maximum	
В3	850 € maximum	
C1	700 € maximum	
C2	650 € maximum	
C3	600 € maximum	

MODALITÉS DE VERSEMENT

Le CIA est versé annuellement aux agents bénéficiaires en un versement qui interviendra à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels, soit en février N+1 pour la campagne d'entretiens de l'année N.

Un CIA exceptionnel peut être versé à tout moment par arrêté de l'autorité territoriale compétente pour répondre à des circonstances exceptionnelles.

LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DE LA PART VARIABLE

Ils sont liés à la valeur professionnelle et à l'engagement professionnel de l'agent. L'appréciation de la valeur professionnelle est liée à l'entretien professionnel. Lors de l'entretien, l'agent et son évaluateur affectent à chaque item une part entre 0 et 25 %.

Encadrants		Non encadrants	Non encadrants	
Atteinte des objectifs	De 0 à 25 %	Atteinte des objectifs	De 0 à 25 %	
Compétences professionnelles et techniques (savoirs)	De 0 à 25 %	Compétences professionnelles et techniques (savoirs)	De 0 à 25 %	
Efficacité dans l'emploi (savoirs faire)	De 0 à 25 %	Efficacité dans l'emploi (savoirs faire)	De 0 à 25 %	
Qualités relationnelles et capacité d'encadrement (savoirs être)	De 0 à 25 %	Qualités relationnelles (savoirs être)	De 0 à 25 %	

L'attribution de chaque taux sera motivée par l'évaluateur sur l'entretien. En cas de désaccord à l'issue de l'entretien, l'agent pourra contester sur la grille d'entretien en motivant sa demande de recours auprès de l'autorité territoriale.

L'évaluateur et l'agent font un point de suivi à mi-année afin de consolider les objectifs fixés et leur perspective d'atteinte. L'évaluateur a la responsabilité de provoquer ou à minima de proposer un entretien de mi-année. L'agent peut également solliciter un entretien à mi-année. Il est de la responsabilité de chacun de ne pas attendre le jour de l'entretien annuel pour constater une non atteinte des objectifs qui aurait pourtant été prévisible.

En cas d'absence prolongée d'un agent, quel qu'en soit le motif, aucune discrimination ne pourra avoir lieu au niveau du montant du CIA vis-à-vis de l'absence. Néanmoins, l'atteinte des objectifs peut par conséquent être partielle et avoir un impact sur le montant du CIA. L'agent présent durant une partie de l'année mais absent pour congés de maladie au

Communauté de communes Maremne Adour Côte-Sud Séance du 26 janvier 2023 Délibération n° 20230126D11B

Envoyé en préfecture le 27/01/2023 Reçu en préfecture le 27/01/2023



ID: 040-244000865-20230126-20230126D11B-DE

moment de l'entretien ne peut pas être convoqué. Néanmoins, il est destinataire des appréciations portées sur son entretien par son évaluateur afin de pouvoir faire valoir ses observations.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le CONSEIL COMMUNAUTAIRE,

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 714-4 à L. 714-13;

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 l'arrêté du 19 août 1975 instituant une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux ;

VU l'arrêté du 31 décembre 1992 fixant l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux ;

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 la délibération du conseil communautaire n° 20191205D11A en date du 5 décembre 2019 portant approbation des modifications des modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel;

VU la délibération du conseil communautaire n° 20200723D7B en date du 23 juillet 2020 portant modification du RIFSEEP pour intégration de la sujétion de nettoyage des vêtements professionnels ;

VU la délibération du conseil communautaire n° 20220324D09A en date du 24 mars 2022 portant modification des conditions de mise en œuvre du RIFSEEP;

VU l'avis favorable du comité social territorial commun du 11 janvier 2023;

décide, après en avoir délibéré, et à l'unanimité :

- d'approuver les modifications relatives aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP, pour l'ensemble des agents de la Communauté de communes, selon les conditions précisées ci-dessus, à compter du 1^{er} février 2023,
- que la mise en œuvre de la délibération ne peut conduire au dépassement des enveloppes budgétaires votées annuellement et des maximums individuels de primes et d'indemnités fixés par le règlement pour chaque cadre d'emplois, et ce, en application du principe de parité avec les fonctionnaires de l'État,
- d'autoriser le Monsieur le Président à fixer, par arrêté individuel, le montant à percevoir par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus,
- d'abroger les délibérations précédentes relatives au RIFSEEP et notamment les délibérations n° 20191205D11A en date du 5 décembre 2019, n° 20200723D7B en date du 23 juillet 2020 et n° 20220324D09A en date du 24 mars 2022 dès l'entrée en vigueur de la présente délibération au 1^{er} février 2023,
- d'autoriser Monsieur le Président ou son représentant à prendre tout acte et à signer tout document se rapportant à l'exécution de la présente.

La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours contentieux pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois devant le Tribunal administratif de Pau à compter de sa publication et de sa transmission au représentant de l'État dans le département. Outre l'envoi sur papier ou dépôt sur place, le Tribunal administratif de Pau pourra être saisi par requête déposée via le site <u>www.telerecours.fr</u>.

Communauté de communes Maremne Adour Côte-Sud Séance du 26 janvier 2023 Délibération n° 20230126D11B

Fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus Pour extrait certifié conforme À Saint-Vincent de Tyrosse, le 26 janvier 2023 Envoyé en préfecture le 27/01/2023 Reçu en préfecture le 27/01/2023 LANDS OF

ID: 040-244000865-20230126-20230126D11B-DE

Le président,

Pierre Frous

Publié le 30 janvier 2023