



**COMMUNAUTÉ DE COMMUNES MARENNE ADOUR CÔTE-SUD**  
**SÉANCE DU 5 DÉCEMBRE 2019 À 18 HEURES 30**  
**SALLE LADISLAS DE HOYOS DU PÔLE CULINAIRE DE MACS À SEIGNOSSE**

Nombre de conseillers :  
en exercice : 54  
présents : 36  
absents représentés : 13  
absentes : 5

**CONSEIL COMMUNAUTAIRE**  
**SÉANCE DU 5 DÉCEMBRE 2019**

L'an deux mille dix-neuf, le cinq du mois de décembre à 18 heures 30, le conseil communautaire de la Communauté de communes Marenne Adour Côte-Sud, dûment convoqué le 27 novembre 2019, s'est réuni en session ordinaire, à la salle « Ladislas de Hoyos » du pôle culinaire de MACS à Seignosse, sous la présidence de Monsieur Pierre FROUSTEY.

**Présents :**

Mesdames et Messieurs Pierre FROUSTEY, Frédérique CHARPENEL, Jean-Claude DAULOUÈDE, Patrick LACLÉDÈRE, Jean-Claude SAUBION, Alain LAVIELLE, Jean-François MONET, Patrick BENOIST, Benoît DARETS, Arnaud PINATEL, Nicole CHUSSEAU, Didier SARCIAT, Francis BETBEDER, Hervé BOUYRIE, Lionel CAMBLANNE, Xavier GAUDIO, Henri ARBEILLE, Delphine BART, Jacqueline BENOIT-DELBAST, Pascal BRIFFAUD, Pascal CANTAU, Anne-Marie DAUGA, Louis GALDOS, Christine JAURY-CHAMALBIDE, Éric KERROUCHE, Francis LAPÉBIE, Michel LAUSSU, Marie-Thérèse LIBIER, Isabelle MAINPIN, Stéphanie MORA-DAUGAREIL, Pierre PECASTAINGS, Michel PENNE, Kelly PERON, Jérôme PETITJEAN, Christine TOULAN-ARRONDEAU, Jean-Louis VILLENAVE.

**Absents représentés :**

Mme Christine BENOIT a donné pouvoir à M. Jean-Claude SAUBION, Mme Nelly BÉTAILLE a donné pouvoir à M. Patrick LACLÉDÈRE, M. Alain CAUNÈGRE a donné pouvoir à Mme Isabelle MAINPIN, Mme Cécile CROCHET a donné pouvoir à M. Arnaud PINATEL, M. Fabrice DATCHARRY a donné pouvoir à M. Pascal BRIFFAUD, Mme Sylvie DE ARTECHE a donné pouvoir à M. Pascal CANTAU, Mme Nathalie DECOUX a donné pouvoir à Mme Anne-Marie DAUGA, M. Jean-Luc DELPUECH a donné pouvoir à Mme Jacqueline BENOIT-DELBAST, M. Michel DESTENAVE a donné pouvoir à M. Jean-Louis VILLENAVE, Mme Christine GAYON a donné pouvoir à M. Benoît DARETS, Mme Valérie GELEDAN a donné pouvoir à M. Lionel CAMBLANNE, Mme Patricia MARS-JOLIBERT a donné pouvoir à M. Michel PENNE, Mme Françoise TROCCARD a donné pouvoir à M. Jean-Claude DAULOUÈDE.

**Absentes :** Mesdames Aline MARCHAND, Nathalie CASTETS, Catherine COLL, Chantal JOURAVLEFF, Corine LAFITTE.

Secrétaire de séance : Monsieur Jean-Louis VILLENAVE.

**OBJET : PERSONNEL COMMUNAUTAIRE - MODIFICATION DES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJÉTIONS, EXPERTISE ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

**Rapporteur : Madame Frédérique CHARPENEL**

Le conseil communautaire a délibéré le 28 juin 2018 sur la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel.

La première année d'application du dispositif a mis en avant la nécessité d'apporter certaines modifications à la délibération initiale, qui ont été présentées en comité technique commun MACS-CIAS les 8 novembre 2018 et 10 octobre 2019.

Les groupes fonctions A2 et C2 doivent être modifiés pour tenir compte de situations qui n'avaient pas été prises en compte lors de la délibération initiale : fonctions de directeur en A2 et mission de gestion de projet en C2.

Afin de valoriser le métier d'aide à domicile, les agents sociaux qui détiennent un diplôme spécifique percevront un régime indemnitaire plus favorable.

Les agents quittant la collectivité en cours d'année sans avoir bénéficié de l'entretien professionnel pourront néanmoins obtenir le CIA au prorata de leur temps de présence entre le 1<sup>er</sup> janvier et leur date de départ. Les critères de calcul du CIA-présence ou CIA-valeur professionnelle seront appliqués pour calculer le montant de référence du CIA.

Concernant la redistribution aux agents de la part de CIA non versée aux agents n'ayant pas obtenu 100 %, les deux entités « Communauté de communes » et « CIAS » seront traitées distinctement.

Enfin, afin de ne pas pénaliser le CIA-présence d'un agent qui n'avait jamais absent dans sa carrière, une année de franchise sera appliquée sur le calcul du CIA lors de la première année d'absence de l'agent.

Le règlement de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de MACS et de son CIAS serait, à la faveur des modifications proposées ci-dessus, ainsi rédigé.

## **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 (environ 80 primes applicables aujourd'hui) et de mieux reconnaître les fonctions et les responsabilités exercées par les agents, l'État a créé un nouveau dispositif, 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. Cette réforme vise également à une meilleure prise en compte des situations professionnelles : la logique de fonction vient se conjuguer avec la logique de grade.

En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et selon le principe de parité, les collectivités territoriales et leurs groupements sont 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 est 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.

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) lié à la manière de servir.

En plaçant les fonctions exercées par les agents au cœur de ce nouveau dispositif, la démarche initiée tend à :

- redonner du sens à la rémunération indemnitaire,
- valoriser l'exercice des fonctions,
- renforcer la cohérence, reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience,
- assurer des conditions de modulation indemnitaire transparentes,
- valoriser l'engagement professionnel des agents.

### **Mise en œuvre du RIFSEEP pour MACS et son CIAS**

#### 1. Principes généraux

Dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP, la Communauté de communes MACS souhaite :

- une transposition des montants dans le respect du cadre légal,
- la mise en place d'un dispositif permettant de définir un cadre précis d'attribution des montants individuels,

- la création d'une part variable supplémentaire liée au mérite et à l'assiduité,
- la mise en œuvre du RIFSEEP ne doit générer aucune perte indemnitaire pour les agents de la collectivité.

Ainsi, à la date de mise en œuvre du RIFSEEP, 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. Le périmètre du régime indemnitaire

### ► 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 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (poste vacant),
- les agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement des articles 3, 3-1, 110, de la loi du 26 janvier 1984 (renfort, remplacement, emplois de cabinet).

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 d'avenir, contrat unique d'insertion, ...),
- les collaborateurs de groupes d'élus,
- les agents vacataires.

### ► CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS

Les cadres d'emplois suivants, concernés par le RIFSEEP ont vu leurs montants de référence fixés par arrêté :

Filière	Cadre d'emplois	Cat	Arrêté fixant les montants de référence
Administrative	Administrateur territorial	A	Arrêté du 29 juin 2015
Administrative	Attaché territorial	A	Arrêté du 3 juin 2015
Administrative	Secrétaire de mairie	A	Arrêté du 3 juin 2015
Administrative	Rédacteur territorial	B	Arrêté du 19 mars 2015
Administrative	Adjoint administratif territorial-AAT	C	Arrêté du 20 mai 2014
Animation	Animateur territorial	B	Arrêté du 19 mars 2015
Animation	Adjoint territorial d'animation-ATA	C	Arrêté du 20 mai 2014
Culturelle	Conservateur territorial de bibliothèque	A	Arrêté du 7 décembre 2017
Culturelle	Conservateur territorial du patrimoine	A	Arrêté du 7 décembre 2017
Culturelle	Adjoint territorial du patrimoine-ATP	C	Arrêté du 30 décembre 2016

Filière	Cadre d'emplois	Cat	Arrêté fixant les montants de référence
Sociale	Conseiller territorial socio-éducatif - CSE	A	Arrêté du 3 juin 2015
Sociale	Assistant territorial socio-éducatif-ASE	B	Arrêté du 3 juin 2015
Sociale	Agent social territorial-AST	C	Arrêté du 20 mai 2014
Sociale	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles - ATSEM	C	Arrêté du 20 mai 2014
Sportive	Educateur territorial des activités physiques et sportives-ETAPS	B	Arrêté du 19 mars 2015
Sportive	Opérateur territorial des activités physiques et sportives-OTAPS	C	Arrêté du 20 mai 2014
Technique	Ingénieur en chef	A	Arrêté du 14 février 2019
Technique	Adjoint technique territorial-ATT	C	Modification en attente de publication de l'annexe de l'arrêté du 28 avril 2015
Technique	Agent de maîtrise territorial-AM	C	Modification en attente de publication de l'annexe de l'arrêté du 28 avril 2015

Les cadres d'emplois suivants, concernés par le RIFSEEP, sont en attente d'un arrêté publiant les montants de référence :

Filière	Cadre d'emplois	Cat
Médico-sociale	Infirmier territorial en soins généraux-ISG	A
Médico-sociale	Psychologue territorial	A
Médico-sociale	Infirmier territorial	B
Médico-technique	Biologiste, vétérinaire et pharmacien territorial	A
Sociale	Educateur territorial de jeunes enfants - EJE	B
Technique	Ingénieur territorial	A
Technique	Technicien territorial	B

Les cadres d'emplois suivants sont exclus pour le moment du RIFSEEP, mais avec un réexamen prévu avant le 31 décembre 2019 :

Filière	Cadre d'emplois	Cat
Culturelle	Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique	A

Filière	Cadre d'emplois	Cat
Culturelle	Professeur territorial d'enseignement artistique-PEA	A
Culturelle	Assistant territorial d'enseignement artistique-ATEA	B
Médico-sociale	Cadre territorial de santé paramédical	A
Médico-sociale	Puéricultrice cadre territorial de santé	A
Médico-sociale	Puéricultrice territoriale	A
Médico-sociale	Sage-femme territoriale	A
Médico-sociale	Auxiliaire de puériculture territorial-AP	C
Médico-sociale	Auxiliaire de soins territorial-AS	C
Médico-technique	Technicien paramédical	B
Sociale	Moniteur-éducateur et intervenant familial	B
Sportive	Conseiller territorial des activités physiques et sportives-Conseiller des APS	A
Technique	Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement-ATTEE	C

Pour ces cadres d'emplois non éligibles à ce jour, les primes servies le sont sur la base des primes actuellement versées, au titre des délibérations de l'établissement instaurant le dispositif.

Cependant le système proposé de groupe de fonctions vaut pour l'ensemble des agents qu'ils relèvent ou non à ce jour du RIFSEEP.

► CUMUL AVEC 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.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec notamment :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- 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. La mise en œuvre de la part fixe : l'IFSE

▶ 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	Définition du groupe	Description du groupe	Nature des sujétions ou responsabilité particulières
A1	Emplois fonctionnels	Directeur Général des Services, Directeur Général Adjoint	
A2	Encadrement d'un service	Chef de service / Directeur	
A3	Agent de catégorie A assurant Encadrement intermédiaire ou présentant Technicité et Expertise	Agent de catégorie A ne relevant pas des groupes A1 et A2 : Encadrant hors chefs de service, directeur et DGS/DGA Chargé de mission, Responsable sectoriel	

Groupe	Définition du groupe	Description du groupe	Nature des sujétions ou responsabilité particulières
B1	Agents de catégorie B assurant Encadrement d'une équipe	Responsable sectoriel de catégorie B avec encadrement	
B2	Agents de catégorie B avec Technicité et faisant face à des Sujétions ou une Responsabilité particulière	Agent coordinateurs/ Chargé de projet/mission	Fonctions assurant une gestion de projet ; Fonctions soumises à une flexibilité horaire particulière et récurrente; Fonctions ayant une relation directe et quotidienne à l'élue de référence ; Fonctions de régisseurs principaux ; Fonctions d'encadrant d'une seule personne, Fonctions relevant de la prime langue étrangère
B3	Agents de catégorie B avec Technicité	Agent de catégorie B	

Groupe	Définition du groupe	Description du groupe	Nature des sujétions ou responsabilité particulières
C1	Agents de catégorie C assurant l'Encadrement d'une équipe	Agent encadrant de catégorie C	
C2	Agents de Catégorie C avec Technicité faisant face à des Sujétions particulières	Agent de catégorie C faisant face à des sujétions particulières donnant lieu au versement d'une indemnité	Fonctions de régisseurs principaux, Fonctions relevant de la prime langue étrangère; Fonctions assurant de la gestion de projet; Aides à domicile relevant de la prime de week-end, Fonctions relevant de la prime pour travaux dangereux, Fonctions soumises à une flexibilité horaire particulière et récurrente, Fonctions ayant une relation directe et quotidienne à l'élue de référence, Fonctions d'encadrement d'une personne
C3	Agents de catégorie C avec Technicité	Agent de catégorie C	

Les groupes de fonction sont hiérarchisés en fonction :

- **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.

Cette cotation s'inscrit dans le respect des principes prévus par le législateur et est conforme aux spécificités de l'établissement. Elle vient donner un cadre clair de fonctionnement du régime indemnitaire.

#### ▶ 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	Plafond de gestion
A1	950,00 €	Plafond réglementaire du cadre d'emplois
A2	450,00 €	1 500,00 €
A3	350,00 €	800,00 €

B1	350,00 €	700,00 €
B2	300,00 €	600,00 €
B3	250,00 €	550,00 €
C1	200,00 €	450,00 €
C2	175,00 €	400,00 €
C3	150,00 €	350,00 €

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 ;
- prime Week-End ;
- travaux insalubres.

Afin de valoriser le métier d'aide à domicile, les aides à domicile relevant des groupes fonction C2 ou C3, 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 à compter de janvier 2020 d'une valorisation mensuelle de 20 € de l'IFSE (équivalent temps plein).

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 réglementaires, dans l'IFSE et dans le CIA.

#### ► MODALITÉS DE VERSEMENT

L'IFSE est versée mensuellement aux agents bénéficiaires.

#### ► MODALITÉS DE REEXAMEN

Afin de tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents, le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de mobilité interne et de changement de poste ;
- A minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent - cette augmentation ne pourra être supérieure à 10 % du RI actuel ;
- En cas de changement de grade.

#### ► 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'Etat 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, logue durée ou grave maladie, l'IFSE est suspendue comme le traitement.

#### 4. La mise en œuvre d'une part variable : le CIA (complément indemnitaire annuel)

##### ► BÉNÉFICIAIRES

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

- les agents titulaires ;
- les agents contractuels à partir de 6 mois d'ancienneté, présents au moment de la période d'entretien professionnel.

Les agents quittant la collectivité en cours d'année et ne bénéficiant pas de l'entretien professionnel perçoivent le CIA au prorata de leur durée de présence entre le 1<sup>er</sup> janvier et la date de leur départ. Les critères de présence et de valeur professionnelle définis ci-après servent à calculer le montant de référence à proratiser.

##### ► MONTANTS DE RÉFÉRENCE

La part variable consistera en un montant forfaitaire unique et identique pour l'ensemble des agents.

Toutefois, une enveloppe sera déterminée et affectée annuellement à la mise en œuvre de cette part variable. L'ensemble de l'enveloppe aura vocation à être versée aux agents dans le respect des conditions d'attributions fixées ci-après. La part qui ne sera pas versée aux agents n'ayant pas obtenu 100 % du CIA sera reversée à l'ensemble des agents ayant obtenu 100 %. Cette répartition a lieu de manière distincte entre les agents de la communauté de communes et les agents du CIAS.

##### ► 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.

##### ► LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DE LA PART VARIABLE

La part variable se décompose en deux parts :

- **50 % du montant attribuable est lié à la présence de l'agent**

L'attribution de la part liée à l'assiduité se ventile par tranche et est liée à la durée (nombre de jours d'absence calendaires annuels) ou à la fréquence (nombre d'absences annuelles). Seules les absences pour cause de maladie ordinaire sont prises en compte, à l'exclusion des autres causes d'absence.

A compter de 2020, lorsqu'un agent ne remplit pas pour la première fois les critères de présence pour obtenir 100 % du CIA-présence, il bénéficie d'une année dite « de franchise ». Ses absences ne sont pas comptabilisées et il percevra 100 % du CIA-présence.

*Seul le critère le plus prononcé dans l'absentéisme de l'agent entre durée et fréquence est considéré dans la détermination du montant du CIA-assiduité (Ex: un agent absent 10 jours à 8 reprises → le nombre d'absences est pris en compte et donne lieu à l'attribution de 50 % du CIA-présence) :*

Durée*	Fréquence*	% de CIA-assiduité versé
De 0 à 15 jours	De 0 à 2 absences	100 % du CIA-assiduité
De 16 à 30 jours	De 3 à 5 absences	75 % du CIA-assiduité
De 31 à 60 jours	De 6 à 8 absences	50 % du CIA-assiduité
De 61 à 90 jours	De 9 à 11 absences	25 % du CIA-assiduité
Au-delà de 90 jours	Au-delà de 11 absences	0 % du CIA-assiduité

\* Durée OU fréquence

- **50 % du montant attribuable est lié à la valeur professionnelle et à l'engagement professionnel de l'agent.**

L'appréciation de la valeur professionnelle est reliée à l'entretien professionnel. Les thématiques observées pour évaluer l'agent seront les suivantes :

Encadrants	Non encadrants
Atteinte des objectifs	Atteinte des objectifs
Compétences professionnelles et techniques	Compétences professionnelles et techniques
Efficacité dans l'emploi	Efficacité dans l'emploi
Qualités relationnelles	Qualités relationnelles
Capacité d'encadrement	

Chaque thème donnera lieu à une note sur 4 pour les encadrants ou 5 points pour les non encadrants, pour un total de 20 points.

Les seuils d'obtention seront les suivants :

Seuil	% de CIA Mérite
De 1 à 5 points	25 % du CIA-mérite
De 6 à 10 points	50 % du CIA-mérite
De 11 à 15 points	75 % du CIA-mérite
De 16 à 20 points	100 % du CIA-mérite

##### 5. Date d'effet et conditions d'attribution

L'IFSE sera appliquée aux agents à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018.

Pour le CIA, les entretiens professionnels au titre de 2019 donneront lieu à une évaluation de la valeur professionnelle fin 2019, et donc à un versement du CIA en février 2020.

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 la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;*

*VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> 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'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

VU l'arrêté du 19 août 1975 instaurant l'indemnité horaire pour travail du dimanche et férié et l'arrêté du 31 décembre 1992 fixant le taux de cette indemnité

VU la circulaire NOR : RDFS1427139C 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° 20180628D08A en date du 28 juin 2018 portant approbation des modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU les avis du comité technique commun des 8 novembre 2018 et 10 octobre 2019 ;

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

- d'approuver les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP, pour l'ensemble des agents de la Communauté de communes et du CIAS, selon les modalités précisées ci-avant, dont l'entrée en vigueur interviendra à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020,
- que la mise en œuvre de cette délibération ne peut conduire au dépassement des enveloppes budgétaires votées annuellement et des maximums individuels de primes et d'indemnités fixés par règlement pour chaque cadre d'emplois, et ce en application du principe de parité avec les fonctionnaires de l'Etat,
- 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 antérieures, relatives à tout élément du régime indemnitaire, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, en ce qu'elles sont contraires aux dispositions de la présente,
- 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 ou affichage et de sa transmission au représentant de l'Etat dans le département. Depuis le 30 novembre 2018, outre l'envoi sur papier ou dépôt sur place, le Tribunal administratif de Pau pourra être saisi par requête déposée via le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus  
Pour extrait certifié conforme  
À Saint-Vincent de Tyrosse, le 6 décembre 2019

 Le président,  
Pierre Froustey