

Séance du 27/11/2025

Délibération N°271125/18R ✓

Nombre de conseillers en exercice :	47
Présents : ...	35
Excusés :	12
Pouvoirs : ...	8
Votants : ...	43
- dont « pour » : ...	43
- dont « contre » : ...	0
- dont abstention :	0

Le **27 novembre 2025 à 20h30**, les membres du conseil communautaire de la Communauté de Communes d'Aire sur l'Adour, convoqués le 20 novembre 2025, se sont réunis sous la présidence de **Monsieur Philippe BRETHERS à AURENSAN**.

Présents : Mrs et Mmes LAGRAVE Xavier, ASSIBAT Marie, POMIES Claude, BARRAILH-LAFARGUE Vincent, MECHIN Isabelle, PELLARINI Philippe, DARRIEUMERLOU Nathalie, GACHIE Florence, CAZABAN Yves, SAINT GERMAIN Paulette, LEBLOND Stéphane, DUPOUTS Roland, BOULIN Thierry, BERDOULET Cédric, DEHEZ Gérard, DUCONGE Joëlle, CASTAING Marie Laurence, SAINT GENEZ Daniel, ROUABLE Hervé, LALANNE Jean Michel, CARREAU Pascal, LAFARGUE Vincent, VACHER Béatrice, BRETHERS Philippe, BAQUIE Pascal, GIJSBERS Lambert, FABERES Nadine, PARGADE Jacques, MADER Karl, DOREILH Jean-Paul, DUFAU Jean Jacques, LAMARCADE Lydie, SILVEIRA MORAIS Philippe, MARQUE Michel, LABORDE Benoît.

Excusés : LAFFITTAU Corinne, BARON Chrystelle, DUBOSC Sonia, MALHERBE Bernard, BARRAUD Danielle, MARTIN Didier, BOP Philippe, MARTI Jérémy, SEBI Catherine, LAFARGUE Lionel, SAINT GERMAIN Dominique, CAMPAGNE Jean Luc.

Pouvoirs : LAFFITTAU Corinne à MECHIN Isabelle
BARON Chrystelle à POMIES Claude
MALHERBE Bernard à PELLARINI Philippe
MARTIN Didier à LAGRAVE Xavier
MARTI Jérémy à VACHER Béatrice
SEBI Catherine à BOULIN Thierry
LAFARGUE Lionel à BRETHERS Philippe
CAMPAGNE Jean Luc à DUFAU Jean Jacques



**Objet : Modification des conditions de mise en œuvre du RIFSEEP
de la Communauté de Communes**

ID : 040-200030435-20251127-D27112518R-DE

Le **Président** rappelle que, par délibération en date du 16 novembre 2017, le Conseil Communautaire a instauré en faveur des agents titulaires de la Communauté de Communes la part fixe du RIFSEEP, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).

Compte tenu des évolutions réglementaires et ou jurisprudentielles intervenues depuis cette date et afin de faire évoluer les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la Communauté de Communes, il est nécessaire de modifier la délibération existante pour :

- Elargir le dispositif du RIFSEEP à tous les agents (fonctionnaires et agents contractuels),
- Mettre en place le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), part variable du RIFSEEP,
- Revoir les conditions de maintien et suppression de l'IFSE.

Les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP applicables à compter du 1^{er} janvier 2026 sont définies ci-après.

Modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la Communauté de Communes d'Aire sur l'Adour :

1- Les bénéficiaires :

➤ **Le statut des bénéficiaires**

Le RIFSEEP est attribué aux agents suivants :

- Fonctionnaires titulaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel,
- Fonctionnaires stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement des articles du CGFP suivants : L.332-13 (remplacement temporaire), L.332-14 et L.332-8 (vacances de poste), L.332-23 à 28 (emplois non permanents).

Les agents de droit privés (apprentis, emplois aidés...) et les agents vacataires sont exclus du dispositif du RIFSEEP.

➤ **Les cadres d'emplois concernés**

Le RIFSEEP sera attribué aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Catégorie A : attachés, ingénieurs, bibliothécaires, puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants,
- Catégorie B : rédacteurs, techniciens, animateurs, assistants de conservation du patrimoine et bibliothèques, auxiliaires de puériculture.
- Catégorie C : adjoints administratifs, agents de maîtrise, adjoints techniques, adjoints d'animation, adjoints du patrimoine, agents spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux.

Les agents relevant du cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique ne sont pas éligibles au RIFSEEP.



2- La mise en œuvre de la part fixe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

➤ Groupes de fonctions et critères

Le montant du régime indemnitaire applicable à chaque agent est déterminé selon les groupes de fonctions présentés en annexe de la présente délibération.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés selon les critères professionnels suivants :

- Niveau de responsabilité des fonctions exercées (niveau hiérarchique, encadrement...),
- Niveau de technicité et d'expertise,
- Sujétions particulières du poste.

L'affectation dans ces groupes de fonctions s'appuiera notamment sur les critères suivants :

Responsabilité et encadrement	Technicité et expertise	Sujétions particulières
Encadrement de personnels Adaptation au changement constant Responsabilité d'un groupe de personnes Responsabilité de la sécurité d'un équipement Prise de décision en autonomie	Utilisation de logiciels métiers spécifiques Utilisation de matériels et/ou équipements spécifiques Utilisation de techniques spécifiques Maîtrise de cadres réglementaires spécifiques Animation de groupes	Gestion de conflit avec les usagers Exposition aux risques (risque physique, chaleur, bruit, travail isolé...) Travaux insalubres Sujétions horaires (travail le week-end ou en soirée) Itinérance, déplacements Dossiers à fort risque contentieux Contrainte de délais réglementaires imposés Pose de congés non libre Disponibilité pour s'adapter au N+1 ou aux élus Relation directe à tous les élus

➤ Montants maxima annuels de l'IFSE

Les montants maxima (plafonds) de référence de l'IFSE sont déclinés par groupes de fonctions et exprimés pour un agent travaillant à temps complet.

Cf. tableaux ci-après

➤ Périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement aux agents bénéficiaires.



Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer, en application de l'article 640 du décret n° 2009-3446 du 25/11/2009 et de l'article 1251 B du Code de la Fonction Publique, le montant individuel de l'IFSE pour chaque agent, dans la limite des plafonds annuels fixés par délibération.

➤ Modalités de réexamen

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- ✓ au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- ✓ en cas de changement de fonctions.

Les critères de réexamen de l'IFSE sont identiques aux critères d'attribution.

Le principe de réexamen de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique (revalorisation, montant inchangé ou diminution).

➤ Conditions de maintien / suppression :

Les modalités de maintien et de suppression de l'IFSE sont précisées comme suit :

Congé pour invalidité temporaire imputable au service pour accident de service ou maladie professionnelle	Maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement
Congés liés à la parentalité (maternité, paternité, naissance, congé d'adoption)	
Congés annuels, RTT, jours CET et autorisations spéciales d'absence (ASA)	
Congé de maladie ordinaire	Abattement de 1/30 ^{ème} par jour d'absence pour maladie ordinaire après un délai de franchise de 8 jours par année civile durant lequel il ne sera pas appliqué d'abattement (hors retenue réglementaire liée à la journée de carence)
Congé de Longue Maladie / Grave maladie	Maintien à hauteur de 33% la première année et 60% les deuxième et troisième années
Temps partiel thérapeutique	Maintien au prorata de la durée effective de service
Congé de Longue Durée	Suppression
Période Préparatoire au Reclassement (PPR)	



Afin de préserver la situation de l'agent, en cas de requalification du congé précédemment accordé (CMO en CLM ou en CLD / CLM en CLD), celui-ci conserve le régime indemnitaire versé avant la requalification.

3- La mise en œuvre de la part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

➤ Bénéficiaires :

Le CIA est attribué :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- aux contractuels de droit public,

sous réserve de totaliser au 31 décembre de l'année 6 mois de présence effective. En effet, l'attribution du CIA est liée au temps de présence qui doit être suffisant pour permettre d'évaluer la manière de servir et l'engagement professionnel.

Pour rappel, les personnels concernés par l'entretien professionnel sont :

- les fonctionnaires titulaires,
- les agents contractuels sur emploi permanent en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à un an,
- les agents contractuels recrutés sur un contrat de projet.

Sont exclus :

- les fonctionnaires stagiaires qui sont soumis à une évaluation en cours de stage,
- les agents contractuels (de droit public sur emploi non permanent et de droit privé).

En conséquence, pour les agents qui ne bénéficient pas de l'entretien professionnel mais qui remplissent les conditions de présence effective au 31 décembre, le CIA sera attribué selon les critères suivants : manière de servir et engagement professionnel qui seront appréciés pendant toute la durée du contrat.

Pour les agents quittant la collectivité en cours d'année, le montant du CIA sera proratisé au temps de présence et déterminé en fonction d'une évaluation réalisée sur la base des critères fixés ci-après.

Pour les agents recrutés en cours d'année et qui remplissent les conditions d'éligibilité, le montant sera proratisé au temps de présence effectif au 31 décembre.

➤ Montants annuels du CIA :

Le montant du CIA est déterminé par l'appréciation de la valeur professionnelle évaluée lors de l'entretien professionnel, dans la limite des montants maximum définis par délibération.

Le montant maximal attribué à chaque agent ne pourra excéder 10% du montant total du RIFSEEP.

Le montant du CIA est attribué par l'autorité territoriale selon l'enveloppe budgétaire votée annuellement.

Les montants maxima (plafonds) de référence du CIA sont déclinés par groupes de fonctions et exprimés pour un agent travaillant à temps complet.



Cf. tableaux ci-après

➤ Critères d'attribution :

La part variable du RIFSEEP est déterminée en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel, appréciés au regard des résultats de l'entretien professionnel.

Il sera tenu compte notamment des items suivants :

Agents non encadrants	Agents encadrants
Résultats professionnels et réalisation des objectifs	Résultats professionnels et réalisation des objectifs
Compétences professionnelles et techniques	Compétences professionnelles et techniques
Efficacité dans l'emploi	Efficacité dans l'emploi
Qualités relationnelles	Qualités relationnelles et capacité d'encadrement

➤ Modalités de versement :

Le CIA est versé annuellement. Il n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

Le montant du CIA est variable et compris entre 0 et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Le versement a lieu au mois de février N+1 selon la campagne d'entretiens professionnels de l'année N.

4- Dispositions communes

L'autorité territoriale est seule compétente pour attribuer le régime indemnitaire dans les limites des règles fixées par la délibération.

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 montant de l'IFSE et du CIA est calculé au prorata du temps de travail hebdomadaire pour les agents à temps non complet. Pour les agents à temps partiel, il est versé dans les mêmes proportions que le traitement.



Le Conseil communautaire, après en avoir délibéré,

VU le code général de la fonction publique et notamment ses articles L714-4 à L714-13,
VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités dans la fonction publique d'Etat modifié,
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 d'Etat
VU les arrêtés ministériels permettant, en application du principe de parité, la transposition du RIFSEEP à la quasi-totalité des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,
VU la délibération du Conseil communautaire n°141117/13 en date du 14 novembre 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSSEP,
VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 17 novembre 2025,
CONSIDERANT les montants annuels maxima prévus par les textes susvisés,

DECIDE :

- D'approuver les modifications relatives aux modalités de mise œuvre du RIFSEEP pour l'ensemble des agents de la Communauté à compter du 1^{er} janvier 2026 selon les modalités définies ci-dessus,
- D'abroger la délibération précédente relative au RIFSEEP.

PRECISE :

- Que les crédits correspondants seront inscrits au budget.
- Que la mise en œuvre de cette délibération ne peut conduire au dépassement des enveloppes budgétaires votées annuellement et des maximums individuels fixés, et ce, en application du principe de parité.

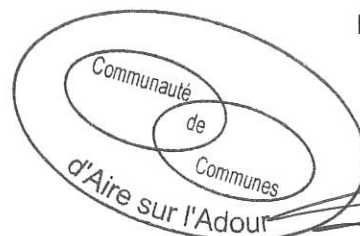
AUTORISE le Président :

- A fixer par arrêté individuel le montant à percevoir par chaque agent,
- A signer tout document se rapportant à l'exécution de la présente délibération.

Le *Président* certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif compétent dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Le Tribunal Administratif peut être saisi au moyen de l'application informatique télerecours citoyen accessible par le biais du site www.telerecours.fr.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Ont signé au registre des délibérations les membres présents.



**Pour extrait conforme,
Le Président
Philippe BRETHERS**