



## COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS TARUSATE

### Délibération du Conseil communautaire du 12 décembre 2024

L'an deux mille vingt-quatre le douze décembre à dix-neuf heures, le Conseil communautaire de la Communauté de communes du Pays Tarusate, dûment convoqué, s'est réuni Salle du conseil communautaire, sous la présidence de Laurent CIVEL, Président,

**Date de la convocation** : jeudi 05 décembre 2024

#### Présents :

Laurent CIVEL (RION-DES-LANDES), Jean-François BROQUERES (TARTAS), Dominique UROLATEGUI (PONTONX-SUR-L'ADOUR), Patricia LOUBERE (MEILHAN), Patrick POSTIS (LESGOR), Jean-Pierre POUSSARD (BEGAAR), Christian DUCOS (SOUPROSSE), Christophe MARTINEZ (LALUQUE), Jean Didier BATBY (BEYLONGUE), Sabine DEHEZ (CARCEN-PONSON), Sylvie DUBOURG DAUGREILH (LAMOTHE), Alain DUPAU (RION-DES-LANDES), Jacques DURAND (VILLENAVE), Jacques LARRIEU (SAINT-YAGUEN), Laurent NOLIBOIS (AUDON), Michèle PROSPER (CARCARES-SAINTE-CROIX), Nicolas SAUGNAC (GOUTS), Muriel BERGES (LALUQUE), Evelyne COURROS (TARTAS), Jean-Marie DARBAYAN (PONTONX-SUR-L'ADOUR), Dominique DEGOS (TARTAS), Sylvie DUFAU (SOUPROSSE), Philippe JAMET (PONTONX-SUR-L'ADOUR), Claude LACOSTE (MEILHAN), Chantal MONDENX (RION-DES-LANDES), Annick SOUBIROU (PONTONX-SUR-L'ADOUR), Corinne ZELLER (TARTAS)

#### Absents :

Thierry BIBES (LE LEUY), Philippe GOSSELIN (TARTAS), Vincent MARTEEL (RION-DES-LANDES), Sandrine MESPLEDE (RION-DES-LANDES)

#### Pouvoirs :

Francine COUDROY (PONTONX-SUR-L'ADOUR) a donné pouvoir à Dominique UROLATEGUI, Virginie LABORDE (BEGAAR) a donné pouvoir à Jean-Pierre POUSSARD, Pascal LAFOURCADE (TARTAS) a donné pouvoir à Corinne ZELLER

#### Représentés :

Nombre de membres afférents	34
Nombre de membres en exercice	34
<u>Présents</u>	27
<u>Pouvoirs</u>	3
<u>Votants</u>	30

**N° DEL20241212-023**

**MISE A JOUR DU RIFSSEP A COMPTER DE JANVIER 2025**

VU l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique,

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°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 le [décret n°2024-641 du 27 juin 2024](#) modifie les règles de modulation du régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM) applicables à la Fonction Publique d'Etat (fixées dans le [décret n°2010-997 du 26 août 2010](#)).

VU l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat;

VU l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du 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 l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du 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 l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du 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 l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'avis du comité social territorial en date du 06 décembre 2024,

CONSIDERANT les montants annuels maxima prévus par les textes susvisés après en avoir délibéré,



CONSIDERANT la volonté des Elus et de la Direction Générale de procéder à une revalorisation du régime indemnitaire ayant pour objectifs :

- de revaloriser chacune des catégories d'agents (A, B et C) de manière globale,
- de s'assurer de l'alignement des régimes indemnitaires entre les filières, de manière à réaffirmer l'égalité femme-homme et l'équité entre les agents ;
- de reconnaître les fonctions d'encadrement et d'encadrement intermédiaire ;
- d'apporter une réelle reconnaissance aux sujétions et aux fonctions ;
- de faire en sorte que l'intégralité des agents soient bénéficiaires de la réforme, c'est-à-dire qu'ils verront leur rémunération évoluer ;
- de contribuer à la bonne adéquation entre le statut des agents et les fonctions exercées ;
- de renforcer l'attractivité de la collectivité et fidéliser les agents ;
- de garantir une cohérence dans les rémunérations ;

CONSIDERANT que le RIFSEEP en principe, exclusif de toute autre prime ou indemnité de même nature est constitué de deux parts :

- une part principale, fixe et obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Elle repose, d'une part sur la formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- une part variable et optionnelle, le complément indemnitaire annuel (CIA) qui est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Monsieur le Président expose que le [décret n°2024-641 du 27 juin 2024](#) modifie les règles de modulation du régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM) applicables à la Fonction Publique d'Etat (fixées dans le [décret n°2010-997 du 26 août 2010](#)).

Le décret prévoit que, pendant un CLM ou un CGM, les fonctionnaires de l'Etat bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année
- 60 % les deuxième et troisième années.

Ces dispositions sont applicables pour la rémunération due aux agents de l'Etat à compter du 1er septembre 2024.

Jusqu'alors, le décret n°2010-997 prévoyait une suspension du régime indemnitaire pendant les périodes de CLM, de CGM et de congé de longue durée (CLD).

**Les règles inchangées :**

- Le régime indemnitaire demeure suspendu pendant un CLD



- En cas de requalification du congé de maladie précédemment accordé au titre duquel l'agent a perçu son régime indemnitaire, l'agent conserve le régime indemnitaire versé avant la requalification. Ainsi, si, à l'issue d'un an de CLM, l'agent opte pour un CLD, le régime indemnitaire versé pendant la 1ère année de CLM ne donne pas lieu à reversement. Cependant, à compter de la [notification](#) de la décision d'attribution du CLD et pour l'avenir, le régime indemnitaire ne peut plus être versé.

### **Incidences pour les collectivités territoriales**

Ces nouvelles dispositions concernent la fonction publique d'Etat et ne sont donc **pas directement applicables à la fonction publique territoriale**.

Les règles relatives à la modulation du régime indemnitaire en cas de congés pour raison de santé au sein de la collectivité sont à fixer par délibération, dont le contenu ne peut pas être plus favorable que celui prévu pour la fonction publique d'Etat en vertu du principe de parité prévu à l'article L.714-4 du CGFP.

Sur cette base, tant que le décret n°2010-997 prévoyait une suspension du régime indemnitaire pour les fonctionnaires d'Etat en cas de CLM, CLD et de CGM, une collectivité territoriale ne pouvait pas prévoir le maintien des primes à un agent pendant l'un de ces congés (CE, 22/11/2021, n°448779).

Désormais, les règles applicables à la fonction publique d'Etat étant modifiées, les collectivités peuvent, par délibération prise après avis du CST (comité social territorial), décider de modifier les règles de modulation du régime indemnitaire pendant les périodes de CLM et de CGM, dans la limite des nouvelles dispositions prévues pour la fonction publique d'Etat (= maximum 33 % la première années et 60 % les deuxième et troisième années). Attention : il n'est pas possible de prévoir le maintien du régime indemnitaire pendant un CLD.

**Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, ADOPTE A L'UNANIMITE,**

#### **ARTICLE 1 -**

Le maintien du régime indemnitaire pendant un CLM ou un CGM dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année
- 60 % les deuxième et troisième années.

#### **ARTICLE 2 -**

La mise à jour les groupes de fonction suite au reclassement de certains agents et aux réformes de certaines grilles statutaires sans modification des montants attribués.

#### **ARTICLE 3 -**

L'abrogation de la délibération n°1446-DEL20230413-039 en date du 13 avril 2023 et la modification du régime indemnitaire comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.



## 1 – dispositions générales

---

### Agents éligibles et non éligibles au régime indemnitaire :

- Le régime indemnitaire s'applique au profit des agents :
  - fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
  - contractuels à durée indéterminée de droit public à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
  - contractuels à durée déterminée de droit public à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
  - et relevant des cadres d'emplois de :
    - ✓ catégorie A : Attachés / Ingénieurs / Puéricultrices / Educateurs de Jeunes Enfants ;
    - ✓ catégorie B : Rédacteurs / Techniciens / Auxiliaires de puériculture ;
    - ✓ catégorie C : Agents de maîtrise / Adjointes administratifs / Adjointes d'animation / Adjointes techniques ;
  
- Le régime indemnitaire ne s'applique pas aux agents :
  - contractuels recrutés pour des besoins liés à un accroissement saisonnier d'activité ;
  - contractuels sous contrats aidés ;
  - apprentis ;
  - en stage percevant une gratification ;

### Modalités d'attribution

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

## 2 – l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

---

### Groupes de fonctions et montants maxima annuels

Pour la mise en place de l'IFSE, des groupes de fonctions, par catégorie hiérarchique et selon l'organigramme en vigueur, sont créés sur la base des critères professionnels suivants :

- le niveau d'encadrement ;
- le niveau de responsabilité des postes ;
- les sujétions particulières



### Pour les agents de catégorie A

Groupes de fonction	Fonctions / postes / emplois	Montants maxima annuels
A1	DGS	36 210€
A2	Direction de pôle	17 480 €
A3	Direction d'établissement	14 000€
A4	Poste de chef – encadrement de proximité	11 340€
A5	Postes soumis à des responsabilités (adjoint de direction - gestionnaire paye – gestionnaire comptable – coordonnateur – instructeur)	10 044€

### Pour les agents de catégorie B

Groupes de fonction	Fonctions / postes / emplois	Montants maxima annuels
B1	Direction de pôle	17 480€
B2	Poste de chef – encadrement de proximité	11 340€
B3	Postes soumis à des responsabilités (adjoint de direction - gestionnaire paye – gestionnaire comptable – coordonnateur – instructeur)	10 044€
B4	Référent d'équipe technique et petite enfance (non évaluateur) / référent unique (emploi – formation – communication – informatique)	8 748€
B5	Tous les autres postes	6 372€

### Pour les agents de catégorie C

Groupes de fonction	Fonctions / postes / emplois	Montants maxima annuels
C1	Poste de chef – encadrement de proximité	11 340€
C2	Postes soumis à des responsabilités (adjoint de direction - gestionnaire paye – gestionnaire comptable – coordonnateur – instructeur)	10 044€
C3	Référent d'équipe technique et petite enfance (non évaluateur) / référent unique (emploi – formation – communication – informatique)	8 748€
C4	Tous les autres postes	6 372€



### Modalités de versement

L'IFSE sera versée mensuellement. Le montant sera fixé et décidé par l'autorité territoriale, dans le respect des plafonds réglementaires, en fonction du groupe de fonctions auquel est rattaché le poste et des critères suivants :

- niveau de responsabilité
- le niveau d'expertise
- les sujétions particulières

L'IFSE sera proratisée en fonction de la quotité de travail de l'agent.

- ✓ les indemnités versées **aux agents à temps non complet** seront calculées au prorata de leur temps de travail hebdomadaire.
- ✓ les indemnités versées **aux agents à temps partiel** seront calculées selon les mêmes règles d'abattement que pour la rémunération principale servie à l'agent.
- ✓ **les agents contractuels de droit public** percevront les indemnités prévues dans les mêmes conditions que les agents titulaires ;

Compte tenu du très fort enjeu d'attractivité sur les postes d'encadrement ou à expertise rare, il peut être décidé de manière exceptionnelle par l'autorité territoriale la fixation libre d'un montant pour les agents occupant un de ces postes dans la limite des plafonds définis précédemment.

### Modalités de maintien ou de retenue

En ce qui concerne les agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat du décret n°2010-997 du 26 août 2010.

Type de congés/périodes	Sort de l'IFSE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- service à temps partiel pour raison thérapeutique,</li> <li>- période de préparation au reclassement,</li> <li>- congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) pour accident du travail ou pour maladie professionnelle,</li> <li>- congé annuel,</li> <li>- congé de maladie ordinaire,</li> <li>- congé de maternité,</li> <li>- congé de naissance,</li> <li>- congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,</li> <li>- congé d'adoption,</li> <li>- congé de paternité et d'accueil de l'enfant,</li> <li>- jours d'aménagement et de réduction du temps de travail,</li> <li>- autorisations spéciales d'absences,</li> </ul>	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement



- formations (sauf congé de formation professionnelle).	
- congé de longue maladie - congé de grave maladie	<p>Maintien à hauteur de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 33 % la première année</li> <li>- 60 % les deuxième et troisième années</li> </ul> <p><i>(Cependant, lorsque l'agent est placé en congé de longue ou grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.)</i></p>
- congé de longue durée -service non fait	<p>Suspension</p> <p><i>(Cependant, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.)</i></p>

Aussi, en cas de sanction disciplinaire, le régime indemnitaire pourra faire l'objet d'un abattement en fonction du degré de la sanction prononcée.

De la même manière, en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire, l'autorité territoriale se réserve le droit de réviser le montant des primes versées si les fonctions ne peuvent plus être assurées dans leur intégralité.

### **Conditions de majorations liées aux sujétions particulières**

Une majoration du montant de l'IFSE relative à des contraintes professionnelles liées aux fonctions et poste occupé peut être attribuée aux agents chargés pour le compte des comptables publics d'opérations d'encaissement ou de paiement dans la limite des montants en vigueur prévus pour les régisseurs de l'Etat ;

La sujétion particulière est attribuée pour sa durée d'existence effective. Son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus.

Son montant est déterminé en fonction de la date d'ouverture de l'éligibilité si celle-ci intervient en cours d'année. Il est proratisé si l'agent exerce fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

Ces montants feront l'objet d'une revalorisation si un texte réglementaire le permet.



RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT de l'indemnité AFAC de responsabilité annuelle (en euros)
Montant maximum de l'AVANCE pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'AVANCE et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 200	Jusqu'à 1 200	Jusqu'à 2 400	-	0
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	40
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	70
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	700	100
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 200	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	2 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 800	450
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 800	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 700 000	De 300 001 à 700 000	De 300 001 à 700 000	7 600	820
De 700 001 à 1 500 000	De 700 001 à 1 500 000	De 700 001 à 1 500 000	8 800	1 250
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	super-tranche de 1 500 000

### **Conditions de réexamen**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise versée aux agents sera réexaminée dans les conditions suivantes :

- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi relevant ou non d'un même groupe de fonctions ;
- ✓ en cas de changement de cadre d'emplois suite à une promotion ou la réussite à un concours ;
- ✓ en cas de mobilité interne ;
- ✓ en cas de reclassement ;
- ✓ à minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;

Le réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Toute réévaluation devant être justifiée au regard des critères définis par la délibération.

L'IFSE pourra être revue à la baisse en cas de :

- ✓ défaut avéré de qualité d'encadrement ;
- ✓ de technicité défailante (non actualisée) et/ou absence de mise en œuvre ;
- ✓ d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale.
- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi relevant ou non d'un même groupe de fonctions ;



En cas de diminution du régime indemnitaire, la décision sera motivée et notifiée par écrit à l'agent concerné.

### 3 – le complément indemnitaire annuel (CIA) :

Chaque année, un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

**Le versement individuel est facultatif.**

#### Modalités d'attribution

L'autorité territoriale est chargée de fixer le montant individuel attribué à chaque agent au titre du CIA en fonction des critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- La valeur professionnelle de l'agent ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- La disponibilité ;
- L'implication au sein de la collectivité ;
- L'absentéisme quel que soit le congé pour raison de santé octroyé ;

#### **Conditions de versement et montants maxima annuels**

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel au mois de décembre de l'année N de l'entretien ou de juin de l'année N+1 de l'entretien.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année à l'autre.

Le montant du complément indemnitaire annuel est attribué au profit des cadres d'emplois susvisés dans la limite, par groupe de fonctions, des montants annuels maxima suivants :

#### **Pour les agents de catégorie A**

Groupes de fonction	Fonctions / postes / emplois	Montants maxima annuels
A1	DGS	6 390€
A2	Direction de pôle	2 380€
A3	Direction d'établissement	1 680€
A4	Poste de chef – encadrement de proximité	1 260€
A5	Postes soumis à des responsabilités (adjoint de direction - gestionnaire paye – gestionnaire comptable – coordonnateur – instructeur)	1 116€



### Pour les agents de catégorie B

Groupes de fonction	Fonctions / postes / emplois	Montants maxima annuels
B1	Direction de pôle	2 380€
B2	Poste de chef – encadrement de proximité	1 260€
B3	Postes soumis à des responsabilités (adjoint de direction - gestionnaire paye – gestionnaire comptable – coordonnateur – instructeur)	1 116€
B4	Référent d'équipe technique et petite enfance (non évaluateur) / référent unique (emploi –	972€
B5	Tous les autres postes	708€

### Pour les agents de catégorie C

Groupes de fonction	Fonctions / postes / emplois	Montants maxima annuels
C1	Poste de chef – encadrement de proximité	1 260€
C1	Postes soumis à des responsabilités (adjoint de direction - gestionnaire paye – gestionnaire comptable – coordonnateur – instructeur)	1 116€
C2	Référent d'équipe technique et petite enfance (non évaluateur) / référent unique (emploi – formation – communication – informatique)	972€
C3	Tous les autres postes	708€

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100% du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités et des plafonds réglementaires.

#### 4 – Règles de cumul : principes et exceptions :

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature, liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par la réglementation.

Elles ont vocation à se substituer à tous les régimes indemnitaires existants (IAT, IFTS, IEMP et notamment la prime de fonctions et de résultats (PFR) ainsi que l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS).

Le RIFSEEP peut, cependant, être cumulé avec :

- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés (toutes filières);
- les indemnités liées à des sujétions particulières (astreintes, indemnités horaires pour travaux supplémentaires...);



- la nouvelle bonification indiciaire (NBI);
- l'indemnisation des frais de mission (frais de déplacement,...);
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle,...) ;
- la prime de responsabilité versée aux agents occupant un emploi de direction ;

#### **5 – le maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur :**

---

Il est décidé que le montant indemnitaire mensuel perçu par chaque agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et le cas échéant aux résultats est conservé au titre de l'IFSE.

**Vote :** Adopté à l'unanimité des suffrages exprimés



**Laurent CIVEL**

*« La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Pau dans un délai de deux mois à compter de sa publication, son affichage et de sa réception par le représentant de l'Etat dans le département. »*