



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
(Séance du 28 MAI 2026)**

Date de convocation :

Nombre de délégués en exercice : 33
Nombre de délégués présents : 27
Nombre de délégués votants : 30
Nombre de pouvoirs : 3

Le Conseil Communautaire de la Vallée d'Ossau, s'est réuni le jeudi 28 mai 2026 à 18 heures 00, au nombre prescrit par la loi, au siège de la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau, 1 Avenue des Pyrénées à Arudy, sous la présidence de M. CASAUBON Jean-Paul, Président.

Présents :

M. AUSSANT Claude, Mme BERGES Isabelle, M. BONNEMASON Bernard, M. CASAUBON Jean-Paul, M. DAGUERRE Robert, M. ESQUER Philippe, M. MARTIN Fernand, Mme MOULAT Monique, Mme PAQUOT Christine, Mme POUEYMIROU-BOUCHET Nadège, M. SASSOUBRE Guy, M. BUNEL Marcel, Mme LASIERRA Hélène, M. BARBAN Jean-Louis, M. MONTOULIEU Jean, Mme MORTIAU Carole, M. BRAUD Jean-Luc, M. PLAA Grégory, Mme SANCHOU Alexandra, Mme MOURASSE Léa, M. LASSALLE Christian, Mme GRISMONDI Muriel, M. SARRAILH Gérard, M. CAZANAVE Patrick, M. BOUSQUET Michel, M. PARADAS SAEZ Andy, Mme MAYSOUNABE Amandine

Pouvoirs :

M. CASADEBAIG Robert donne pouvoir à Mme SANCHOU Alexandra
M. ROTH Patrick donne pouvoir à M. MARTIN Fernand
M. LAMAGNERE Gérard donne pouvoir à Mme MOURASSE Léa

Absents ou excusés :

M. DESSEIN Michaël, M. GABASTON Jean-Pierre, Mme OMPRARET Fabienne

Secrétaire de séance : M. ESQUER Philippe

OBJET : RÉVISION DU RIFSEEP DES AGENTS DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE LA VALLÉE D'OSSAU

RAPPORTEUR : M. CASAUBON Jean-Paul, Président

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu les statuts de la Communauté de communes de la Vallée d'Ossau,

Considérant les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité décidées par la présente délibération, savoir :

- Le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L.714-4 et suivants,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,
- 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,
- l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret 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,

- le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

- l'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

- l'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

- l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

- l'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

- 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'État,

- l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B 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'État,

- l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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'État aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

- l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'État 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'État,

- l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1er groupe et du 2e groupe 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'État,

- l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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'État,

Le Président rappelle au Conseil communautaire que par délibération en date du 28 janvier 2021 un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel de la Communauté de communes de la Vallée d'Ossau.

Depuis cette date, la délibération relative au RIFSEEP a été modifiée à cinq reprises :

- La délibération n°2022-95 du 7 juillet 2022 a été modifiée comme suit :

- les intitulés des emplois, en choisissant des intitulés assez généraux de manière à intégrer l'ensemble des emplois actuels et à venir dans la Collectivité ;
- la condition d'ancienneté d'un an imposée aux contractuels sur emplois permanents pour pouvoir bénéficier du RIFSEEP, en ouvrant l'ouverture du RIFSEEP à l'ensemble des agents contractuels de droit public de la collectivité dans la mesure où ils sont

présents dans la structure depuis 6 mois ou que le contrat initial prévoit une durée initiale supérieure ou égale à 6 mois.

- La délibération n°2022-120 du 22 septembre 2022 a été modifiée pour :
 - tenir compte du recrutement d'une nouvelle directrice pour les structures multi-accueils (modification des groupes 1 et 2 du cadre d'emploi des éducateurs territoriaux de jeunes enfants/puéricultrices territoriales de la filière médico-sociale)
- La délibération n°2023-75 du 1^{er} juin 2023 a été modifiée pour :
 - réviser les montants maximums pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux
 - intégration des postes d'éducateurs de jeunes enfants
- La délibération n°2024-119 du 18 juillet 2024 a été modifiée pour :
 - réviser le montant maximum pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux, groupe 2 – chef de pôle / responsable de service
 - réviser le montant maximum pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux, groupe 2 – chef de pôle / responsable de service / chef de projet
 - réviser le montant maximum pour le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux
- La délibération n°2025-18 du 20 février 2025 a été modifiée pour :
 - tenir compte du recrutement du chef de pôle technique et environnement dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, non représenté jusqu'alors dans la collectivité
 - pour préciser le calendrier de versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le nouveau 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'État est l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Il rappelle que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité.

Il appartient au Conseil Communautaire de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

Ce régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte le niveau de cotation des différents postes en fonction des trois critères encadrement, expertise et sujétions ;
- reconnaître la spécificité et la pénibilité de certains postes (en particulier les services en lien direct avec l'utilisateur) ;

1 - BÉNÉFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les ingénieurs
- Les techniciens
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques
- Les animateurs
- Les adjoints d'animation
- Les assistants socio-éducatifs
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les agents sociaux
- Les puéricultrices
- Les auxiliaires de puériculture

Les primes et indemnités seront versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique lorsqu'ils assurent leurs missions depuis 6 mois ou que le contrat initial prévoit une durée initiale de supérieure ou égale à 6 mois.

2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET À L'EXPERTISE (IFSE)

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

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés par groupe de fonctions :

- 4 pour les catégories A
- 3 pour les catégories B
- 2 pour les catégories C avec des sous-groupes

Le montant de l'IFSE individuel attribué par l'autorité territoriale aux membres d'un même groupe de fonctions est susceptible d'être différent entre ces agents pour tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience, de l'expertise et de la technicité acquises par chacun dans l'exercice de ses fonctions.

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 et est conditionné par l'atteinte des critères d'appréciation listés ci-dessous :

- L'implication au sein de la collectivité
- Le sens du service public
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- La ponctualité et l'assiduité
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- Capacités d'encadrement

Le complément indemnitaire annuel a vocation à être versé aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant permettant à l'autorité hiérarchique d'apprécier leur engagement professionnel et leur manière de servir via l'entretien professionnel.

Le CIA sera versé annuellement après les retours de entretiens professionnels correspondants. Les agents exerçant des missions de « faisant fonction » (grade de l'emploi

supérieur au grade de l'agent) conserveront à titre personnel le montant de CIA correspondant à leur grade.

Le CIA sera attribué selon les critères de la grille d'évaluation sur une base de 30 points.

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

- de 0 à 6 points 0% du CIA
- de 7 à 12 points 25% du CIA
- de 13 à 18 points 50% du CIA
- de 19 à 24 points 75% du CIA
- de 25 à 30 points 100% du CIA

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous correspondent au montant brut annuel pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

Filière administrative

- Attachés territoriaux (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Equipe de direction	17400€	100€
Groupe 2	Direction de service avec fonction de direction globale	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE
Groupe 3	Responsable de services, d'unités - fonction d'encadrant	10200€	100€
Groupe 4	Chargé de missions, de projets	8400€	100€

- Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Chef de Service, encadrement	8400€	100€
Groupe 2	Poste sans encadrement	6000€	100€
Groupe 3	GROUPE NON	GROUPE NON	GROUPE NON

	REPRESENTE	REPRESENTE	REPRESENTE
--	------------	------------	------------

- Adjointes administratifs territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'unité avec encadrement	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE
Groupe 2 sous-groupe 1	Agent avec expertise ou sujétions particulières	4000€	336€
Groupe 2 sous-groupe 2	Agent d'exécution	3360€	336€

Filière technique

- Ingénieurs territoriaux (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Equipe de direction	17400€	100€
Groupe 2	Direction de service avec fonction de direction globale	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE
Groupe 3	Responsable de services, d'unités - fonction d'encadrant	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE
Groupe 4	Chargé de missions, de projets	8400€	100€

- Techniciens territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Chef de service, encadrement	8400€	100€
Groupe 2	Poste sans encadrement	6000€	100€
Groupe 3	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE

▪ Agents de maitrise (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'unités avec encadrement	6000€	420€
Groupe 2 sous-groupe 1	Agent avec expertise ou sujétions particulières	4000€	336€
Groupe 2 sous-groupe 2	Agent d'exécution	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE

▪ Adjoints techniques (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'unités avec encadrement	5400€	336€
Groupe 2 sous-groupe 1	Agent avec expertise ou sujétions particulières	4000€	336€
Groupe 2 sous-groupe 2	Agent d'exécution	3360€	336€

Filière animation

▪ Animateurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Chefs de service – encadrement	8400€	100€
Groupe 2	Poste sans encadrement	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE
Groupe 3	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE

▪ Adjoints territoriaux d'animation (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'unités avec encadrement	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE

Groupe 2 sous-groupe 1	Agent avec expertise ou sujétions particulières	4000€	336€
Groupe 2 sous-groupe 2	Agent d'exécution	3360€	336€

Filière Médico-sociale et Sociale

▪ Puéricultrices Territoriales (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Equipe de direction	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE
Groupe 2	Direction de service avec fonction de direction globale	12 000€	100€
Groupe 3	Responsable de services, d'unités - fonction d'encadrant	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE
Groupe 4	Chargé de missions, de projets	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE

▪ Assistants territoriaux socio-éducatifs (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Equipe de direction	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE
Groupe 2	Direction de service avec fonction de direction globale	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE
Groupe 3	Responsable de services, d'unités - fonction d'encadrant	10200€	100€
Groupe 4	Chargé de missions, de projets	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE

▪ Educateurs territoriaux de jeunes enfants (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Equipe de direction	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE
Groupe 2	Direction de service avec fonction de direction	GROUPE NON REPRESENTE	GROUPE NON REPRESENTE

	globale		
Groupe 3	Responsable de services, d'unités - fonction d'encadrant	10200€	100€
Groupe 4	Chargé de missions, de projets	8400€	100€

▪ Auxiliaires territoriaux de puériculture (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Chefs de service - encadrement	GRUPE NON REPRESENTE	GRUPE NON REPRESENTE
Groupe 2	Poste sans encadrement	4000€	336€
Groupe 3	GRUPE NON REPRESENTE	GRUPE NON REPRESENTE	GRUPE NON REPRESENTE

▪ Agents sociaux territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable d'unités avec encadrement	GRUPE NON REPRESENTE	GRUPE NON REPRESENTE
Groupe 2 sous-groupe 1	Agent avec expertise ou sujétions particulières	4000€	336€
Groupe 2 sous-groupe 2	Agent d'exécution	3360€	336€

5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

a. LE RÉEXAMEN

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

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

b. LA PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué.

Le CIA sera versé annuellement après l'exploitation des entretiens professionnels correspondants.

C. MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE EN CAS D'ABSENCES

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, l'IFSE suivra le sort du traitement pendant :

- les congés annuels
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- les congés de maladie ordinaire (pas de versement lors du délai de carence)
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- les congés de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption, supplémentaire de naissance

Il sera suspendu totalement pendant :

- le congé de longue maladie
- le congé de maladie de longue durée
- le congé de grave maladie

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.

Lors des périodes de temps partiel thérapeutique, le versement des primes est calculé au prorata de la durée effective du service.

L'agent ne peut pas cumuler les primes et indemnités acquises et maintenues pendant le premier congé de maladie avec celles dues au titre du congé de longue maladie ou de grave maladie.

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.

Le versement de l'IFSE sera maintenu **dans les mêmes proportions que le traitement** pendant les périodes :

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

Lorsque le régime indemnitaire est maintenu, seule la partie « IFSE » serait perçue par l'agent dans le cas où son absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

a. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour les agents employés (fonctionnaires et contractuels) à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

b. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les attributions individuelles pour les deux parts du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Président de la CC Vallée d'Ossau.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à l'année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

Le Président de la CC Vallée d'Ossau attribuera les montants individuels dans la fourchette de 0€ jusqu'aux montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

c. CUMULS

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- les indemnités d'astreintes,
- les indemnités d'intervention,
- les indemnités de permanence,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les heures complémentaires,

g. MAINTIEN DES MONTANTS DU RÉGIME INDEMNITAIRE ANTÉRIEUR

Par délibération en date du 28 janvier 2021, instaurant le RIFSEEP, le Conseil Communautaire avait décidé de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures. Cette disposition est reprise dans la présente délibération.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir perçues mensuellement et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

ADOpte les propositions du Président relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération ;

ABROGE la délibération n°2022-95 en date du 7 juillet 2022, la délibération n°2022-120 en date du 22 septembre 2022, la délibération n°2023-75 en date du 1er juin 2023, la délibération n°2024-119 en date du 18 juillet 2024, la délibération n°2025-18 en date du 20 février 2025 ;

PRÉCISE

- que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juin 2026,
- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

Adopté à l'unanimité

Le Président,
Jean-Paul CASAUBON