



CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 15 DECEMBRE 2020

DELIBERATION N° 2020-12-162-DR/RH

Nomenclature : 4.5

OBJET : DELIBERATION CADRE PORTANT GENERALISATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Votants : 33
Abstention : 2
 (Mmes Darrambide et Périmony-Benassy)
Votes exprimés : 31

Pour : 31
Contre : /

Fait à Tarnos,
 le 16 décembre 2020
 Pour extrait certifié
 conforme



*Certifié exécutoire compte tenu
 du dépôt au titre du contrôle de
 légalité et de l'affichage en
 Mairie le : 17/12/2020*

L'an deux mille vingt, le quinze décembre, à vingt heures. Le Conseil municipal dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur LESPAGE, Maire.

PRÉSENTS A L'OUVERTURE DE SEANCE

M. LESPAGE, M. PERRET, Mme NOGARO, M. DOMET, M. MABILLET, Mme DUPRE, M. DUBERT, Mme MOUNIER, M. GONZALES, Mme SAINT-AUBIN, Mme DARRAMBIDE, M. SAUBIETTE, Mme ORDUNA, M. GARANS, Mme BAULON, M. LECERF, Mme CORRIHONS, M. FLEURENTDIDIER, Mme PICAT, M. MIREMONT, Mme BIRLES, M. DECKE, Mme PERIMONY-BENASSY, M. CENDRES, Mme LE GALL, M. COUTIER, M. ROBLES, Mme CASSAING, M. LAPEBIE, Mme DACHARRY

ABSENTS EXCUSÉS REPRÉSENTÉS A L'OUVERTURE DE SEANCE

Mme DUFAU	procuration à	M. GONZALES
Mme LALANNE	procuration à	Mme LE GALL
M. HERVELIN	procuration à	Mme SAINT-AUBIN

PRÉSENTS A PARTIR DU POINT N°2020-12-154-DVCS

M. LESPAGE, M. PERRET, Mme NOGARO, M. DOMET, M. MABILLET, Mme DUPRE, M. DUBERT, Mme MOUNIER, M. GONZALES, Mme SAINT-AUBIN, Mme DARRAMBIDE, M. SAUBIETTE, Mme ORDUNA, M. GARANS, Mme BAULON, M. LECERF, Mme CORRIHONS, Mme PICAT, M. MIREMONT, Mme BIRLES, M. DECKE, Mme PERIMONY-BENASSY, M. CENDRES, Mme LE GALL, M. COUTIER, M. ROBLES, Mme CASSAING, M. LAPEBIE, Mme DACHARRY

ABSENTS EXCUSÉS REPRÉSENTÉS A PARTIR DU POINT N°2020-12-154-DVCS

Mme DUFAU	procuration à	M. GONZALES
Mme LALANNE	procuration à	Mme LE GALL
M. HERVELIN	procuration à	Mme SAINT-AUBIN
M. FLEURENTDIDIER	procuration à	Mme CORRIHONS

SECRETARE DE SEANCE : Mme NOGARO

Nombre de Conseillers en exercice : 33

Nombre de présents : 30

29 au point n° 2020-12-154-DVCS

Nombre de pouvoirs: 3

4 au point n° 2020-12-154-DVCS

Nombre de votants : 33



Monsieur le Maire rappelle que la Collectivité a mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) par délibération du 16 décembre 2017. Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié en dernier lieu par le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016, posait ainsi le principe d'une mise en œuvre progressive du RIFSEEP entraînant un passage à ce nouveau régime indemnitaire à plusieurs dates successives, selon les corps de la fonction publique de l'État (FPE) et donc leurs cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale (FPT).

Un décret du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale vient actualiser les équivalences avec la fonction publique d'État en matière de régime indemnitaire et prévoit notamment la généralisation du RIFSEEP en permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles de pouvoir en bénéficier.

Pour mémoire, Monsieur le Maire rappelle que la Collectivité a mis en place un système de régime indemnitaire pour les agents municipaux depuis 1992. Il précise que celui-ci est versé aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux contractuels sur emploi permanent. M le Maire souligne également qu'au delà du régime indemnitaire mensuel versé aux agents, un complément de rémunération annuel est versé en deux fois (en juin et novembre).

Dans le cadre du passage au RIFSEEP, une première délibération cadre a été prise en décembre 2016 pour application au 1er janvier 2017. Un groupe de travail composé d'élus et de représentants du personnel avait été créé à cet effet.

Cependant, au prétexte de cette réforme, l'ensemble des cadres d'emplois n'était pas encore concerné et certains aspects juridiques restaient à confirmer. Aussi, au regard de l'évolution des textes et de la jurisprudence, il convient à présent de délibérer à nouveau sur ce dispositif. La présente délibération se substituera à celle prise en décembre 2016.

Cette nouvelle délibération cadre de généralisation du RIFSEEP, conservera néanmoins les grands principes qui régissaient notre système antérieur. Les orientations sont les suivantes :

- Maintien de l'attribution du régime indemnitaire pour les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent
- Maintien du principe de l'attribution du régime indemnitaire sur la base des fonctions exercées au sein des services
- Stabilité de l'enveloppe dédiée au régime indemnitaire
- Maintien à minima du montant du régime indemnitaire actuel pour chaque agent avec un versement mensuel
- Maintien du complément de rémunération annuel versé en deux fois, en juin et en novembre

Au regard de ces propositions, il convient de souligner que ces choix permettent d'assurer la stabilité du régime indemnitaire de la collectivité tout en l'adaptant à la réglementation.

LE CONSEIL MUNICIPAL

Entendu son Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales notamment l'article L2121-29,



Vu la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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 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 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 note d'information du 3 avril 2017 émanant du Ministère de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités locales et de la Direction générale des collectivités locales, concernant la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale

Vu la FAQ de la DGCL du 7 Août 2018 portant des précisions sur la Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, relatif au régime indemnitaire, qui établit les équivalences avec la Fonction Publique de l'Etat des cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale, dans le respect du principe de parité.

Vu la délibération 2011-07-125 DRH relative à la mise à jour du régime indemnitaire du personnel communal

Vu l'avis favorable à l'unanimité des deux collèges des membres du Comité Technique en date du 24 novembre 2016,

Vu la délibération 2016 -12-160-DR- RH relative à l'instauration du RIFSEEP

Vu l'avis des deux collèges des membres du Comité Technique en date du 2 décembre 2020,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'actualiser au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et aux dernières



dispositions en vigueur, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) .

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent avec une part variable facultative liée à l'expérience professionnelle
- et d'autre part du complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent et à l'engagement professionnel des agent

Considérant qu'il convient ainsi de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, et de déterminer les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP tout en fixant les critères d'attribution. Il appartient ainsi à l'organe délibérant de fixer les modalités de mise en œuvre de l'IFSE (notamment pour les cadres d'emplois qui n'étaient pas encore concernés par la réforme en décembre 2016) et du CIA: le montant maximal par groupe de fonctions, les taux et les critères de modulation applicables, les conditions d'attribution et la périodicité du versement.

Considérant qu'un groupe de travail interne relatif à la mise en œuvre de cette réforme a été installé en 2016, composé de représentants de la Collectivité et du personnel.

DELIBERE

DECIDE d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) selon les modalités définies ci-après :

I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels de droit public bénéficiant déjà d'un régime indemnitaire

2. La modulation du régime indemnitaire en cas d'indisponibilité physique

La régime indemnitaire sera maintenu en totalité par la Collectivité en cas d'absence pour congés maladie de la façon suivante :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail et de congé pour invalidité temporaire imputable au service, le régime indemnitaire est maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie le régime indemnitaire est maintenu intégralement.
- En cas de mi temps thérapeutique, le régime indemnitaire est maintenu intégralement.
- En cas de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, le régime indemnitaire est maintenu intégralement.



3. Les conditions de cumul

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

Ce régime indemnitaire pourra être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)

L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes, n'étant pas par principe cumulable avec le RIFSEEP, celle-ci fera l'objet d'une part spécifique et distincte à l'IFSE pour les agents concernés.

II - MISE EN PLACE DE L'IFSE : DÉTERMINATION DES GROUPES FONCTIONS

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

1. Les critères de classification

Un 1^{er} niveau de classification des fonctions au sein des groupes avec les critères suivants :

- Critère d'encadrement, de pilotage, de coordination
- Critère de l'expertise et de la technicité des fonctions exercées

Un 2^{ème} niveau de classification permettant la modulation des montants individuels indemnitaires à l'intérieur d'un même groupe, il est proposé de retenir les critères suivants :

- Critère des sujétions particulières, du degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel
- Grade détenu

2. Les groupes fonctions

Pour chaque cadre d'emplois, il est fait référence aux plafonds réglementaires annuels maximum prévus par les arrêtés de la Fonction Publique d'État.



CATEGORIE A

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

ATTACHES TERRITORIAUX			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 A	Directeur Général des Services Directeur Général Adjoint des Services	36 210,00 €	6 390,00 €
2 A	Directeur - Directeur adjoint	36 210,00 €	5 670,00 €
3 A	Responsables de services - de structures	25 500,00 €	4 500,00 €
4 A	Chargés de mission sans encadrement Expertise - Coordination pilotage	20 400,00 €	3 600,00 €

FILIÈRE TECHNIQUE

INGENIEURS TERRITORIAUX			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 A	Directeur Général des Services Directeur Général Adjoint des Services Directeur des Services Techniques	36 210,00 €	6 390,00 €
2 A	Directeurs - Directeurs adjoints	32 130,00 €	5 670,00 €
3 A	Responsables de services Poste de coordination ou de pilotage avec une grande autonomie sans encadrement	25 500,00 €	4 500,00 €
4 A	Chargés de mission - Chargés d'études Experts sans encadrement	20 400,00 €	3 600,00 €

FILIÈRE MÉDICO SOCIALE

PUERICULTRICES TERRITORIAUX			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 A	/		
2 A	Directeur – Directeurs adjoints	19 400,00 €	3 440,00 €
3 A	Coordinateur/trice Petite Enfance	15 300,00 €	2 700,00 €



CADRES DE SANTE TERRITORIAUX			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 A	/		
2 A	Directeur – Directeurs adjoints	25 500,00 €	4 500,00 €
3 A	Coordinateur/trice Petite Enfance	20 400,00 €	3 600,00 €

FILIÈRE CULTURELLE

BIBLIOTHECAIRES TERRITORIAUX			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 A	/		
2 A	Directeurs – Directeurs adjoints	29 750,00 €	5 250,00 €
3 A	Responsables de service / Direction de structure	27 200,00 €	4 800,00 €
4 A	Bibliothécaire sans encadrement		

CATEGORIE B**FILIÈRE ADMINISTRATIVE**

REDACTEURS TERRITORIAUX			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 B	Responsables de services	17 480,00 €	2 380,00 €
2 B	Fonctions administratives complexes Fonctions de coordination - pilotage Expertise spécifique sans encadrement	16 015,00 €	2 185,00 €
3 B	Gestionnaires - Assistants Chargés de mission	14 650,00 €	1 995,00 €

**FILIÈRE TECHNIQUE**

TECHNICIENS TERRITORIAUX			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 B	Responsables de services	17 480,00 €	2 380,00 €
2 B	Fonctions techniques complexes Fonctions de coordination - pilotage Expertise spécifique sans encadrement	16 015,00 €	2 185,00 €
3 B	Gestionnaires - Assistants Chargés de mission - Chargés d'études	14 650,00 €	1 995,00 €

FILIÈRE MÉDICO SOCIALE

EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 B	Responsables de structures Petite Enfance	14 000,00 €	1 680,00 €
2 B	Fonction de coordination - pilotage	13 500,00 €	1 620,00 €
3 B	Éducateurs de jeunes enfants sans encadrement d'agents	13 000,00 €	1 560,00 €

FILIERE SPORTIVE

EDUCATEURS DES ACTIVITES PS			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 B	Responsables de service	17 480,00 €	2 380,00 €
2 B	Fonction de coordination - pilotage	16 015,00 €	2 185,00 €
3 B	Éducateurs sans encadrement d'agents	14 650,00 €	1 995,00 €

FILIÈRE ANIMATION

ANIMATEURS TERRITORIAUX			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 B	Responsables de service	17 480,00 €	2 380,00 €
2 B	Fonction de coordination - pilotage	16 015,00 €	2 185,00 €
3 B	Animateurs sans encadrement d'agents	14 650,00 €	1 995,00 €



FILIÈRE CULTURELLE

ASSISTANTS DE CONSERVATION PB			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions.	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 B	Responsables de service	16 270,00 €	2 280,00 €
2 B	Fonction de coordination - pilotage		
3 B	Assistants de conservation	14 960,00 €	2 040,00 €

CATEGORIE C

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

ADJOINTS ADMINISTRATIFS			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 C	Pilotage de projet - Référent - Coordination	11 340,00 €	1 260,00 €
2 C	Polyvalence / Spécialisation Qualification ou expertise spécifique Fonction d'accueil / relation public spécifique Agents d'exécution	10 800,00 €	1 200,00 €

FILIÈRE TECHNIQUE

AGENTS DE MAITRISE			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 C	Encadrement de proximité	11 340,00 €	1 260,00 €
2 C	Expertise sans encadrement	10 800,00 €	1 200,00 €

ADJOINTS TECHNIQUES			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 C	Pilotage de projet - Référent - Coordination	11 340,00 €	1 260,00 €
2 C	Qualification ou expertise spécifique Relation public spécifique Agents d'exécution	10 800,00 €	1 200,00 €



FILIÈRE MÉDICO SOCIALE

AUXILIAIRES DE PUERICULTURES			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 C	Auxiliaire de puériculture	11 340,00 €	1 260,00 €
2 C	/	10 800,00 €	1 200,00 €

ATSEM			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 C	ATSEM (avec ou sans sujétions particulières)	11 340,00 €	1 260,00 €
2 C	/	10 800,00 €	1 200,00 €

FILIÈRE ANIMATION

ADJOINTS D'ANIMATION			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 C	/	11 340,00 €	1 260,00 €
2 C	Animateur	10 800,00 €	1 200,00 €

FILIÈRE CULTURELLE

ADJOINTS DU PATRIMOINE			
Groupes fonctions	Emplois /Fonctions	Plafond annuel réglementaire	
		IFSE	CIA
1 C	/	11 340,00 €	1 260,00 €
2 C	Adjoint du patrimoine	10 800,00 €	1 200,00 €

2. Modulation individuelle

Les montants de l'IFSE seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.



Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de groupe de fonction
- en cas de changement de grade ou cadre d'emplois (promotion/réussite EP concours)
- à minima tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent

Concernant la prise en compte de l'expérience professionnelle et de l'évolution des compétences, qui constitue une part variable modulable et individuelle de la part IFSE, il est proposé de différer à une réflexion ultérieure son application ainsi que les critères afférents.

III- MISE EN PLACE DU CIA (complément indemnitaire annuel)

Le versement du CIA sera apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Le CIA constituera au maximum 3 % du montant total versé au titre du RIFSEEP soit la répartition suivante :

- la part IFSE représentera 97 %
- la part CIA représentera au maximum 3%

Le CIA sera versé annuellement au regard des critères précédemment énoncé sur le mois de décembre. Il fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le montant plafond du CIA est ainsi fixé pour l'ensemble des groupe de fonctions à 3 % du RIFSEEP. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant de ce plafond.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

IV LE REGIME INDEMNITAIRE DES CADRES D'EMPLOIS EXCLUS DU RIFSEEP

A ce jour les cadres d'emplois des Professeurs d'enseignement artistique et Assistants d'enseignement artistique ne sont pas concernés par une transposition du RIFSEEP. La filière Police Municipale (catégories A, B et C) n'est pas concernée par le RIFSEEP.

Ainsi, les primes en vigueur versées aux agents des cadres d'emplois précités continuent de s'appliquer.



FILIERE CULTURELLE		
Catégorie A	Professeurs d'enseignement artistique	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves Part fixe + part variable
Catégorie B	Assistants d'enseignement artistique	

FILIERE POLICE MUNICIPALE		
Catégorie B	Chef de service de police municipale	Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale
Catégorie C	Agents de police municipale	Indemnité de police municipale Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

La régime indemnitaire sera maintenu en totalité par la Collectivité en cas d'absence pour congés maladie de la façon suivante :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail et de congé pour invalidité temporaire imputable au service, le régime indemnitaire est maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie le régime indemnitaire est maintenu intégralement.
- En cas de mi temps thérapeutique, le régime indemnitaire est maintenu intégralement.
- En cas de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, le régime indemnitaire est maintenu intégralement.

DATE DE PRISE D'EFFET

La présente délibération prendra effet **au 1er janvier 2021**. Elle se substitue à la délibération 2016 -12-160-DR- RH relative à l'instauration du RIFSEEP

DIT que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

DIT que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Pau dans un délai de deux mois suivant son affichage ou sa notification et sa transmission au représentant de l'État dans le Département. Le tribunal administratif de Pau peut être saisi dans les deux mois par l'application « Télérecours citoyens » accessible sur le site www.telerecours.fr