



DEPARTEMENT DE LA HAUTE-GARONNE  
ARRONDISSEMENT DE MURET  
CANTON : AUTERIVE

COMMUNE DE SAINT JULIEN SUR GARONNE

L'an deux mille vingt cinq, le dix huit mars, le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence du maire, Patrick LEFEBVRE

**Etaient présents :**

M. BENAC Jean Pierre, Mme BRESSAC Isabelle, M. CORNET Olivier, Mme COUDOURNAC Sonia, Mme DA SILVA Corinne, M. LASSERRE Christian, M. LEFEBVRE Patrick, M. MASCARAS Eric, M. MASSIP Cyril, M. MESTRE Christophe, Mme ROUSSET Vanessa, M. VIGNES Stéphane, Mme VILA Marie

**Procurations :**

F. FILHOS à M. VILA  
D. ZIMMERMANN à C. MASSIP

**Etaient absents :**

M. FILHOS Francis, Mme ZIMMERMANN Diane

**Etaient excusés :**

F. FILHOS / D. ZIMMERMANN

**A été nommé(e) comme secrétaire de séance :**

Mme BRESSAC Isabelle

<u>Date de convocation</u> 05/03/2025
<u>Date d'affichage</u> 05/03/2025
Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture le :
20/03/2025
et publication du :
20/03/2025

NOMBRE DE MEMBRES
En exercice : 15
Présents : 13
Absents : 2
Nombre de suffrages exprimés :
Pour : 15
Contre : 0
Abstentions : 0



## **DELIBERATION** **POUR REVISION DU RIFSEEP**

L'autorité territoriale expose :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au 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 du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

VU l'avis du comité social territorial en date du 6 février 2025,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 4 mars 2025,

VU la délibération du 2 janvier 2018 pour l'instauration du RIFSEEP,

VU l'évolution de grades de certains agents et le recrutement d'agents stagiaires,

Monsieur le Maire propose au conseil municipal de procéder à la révision du RIFSEEP.

### **ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES**

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attaché territorial
- Adjoint administratifs territoriaux
- Adjoint techniques territoriaux
- Agents spécialisés des écoles maternelles.

La prime sera versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.



## **ARTICLE 2 : MODALITES DE VERSEMENT**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par le conseil municipal.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

## **ARTICLE 3 : STRUCTURE DU RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

## **ARTICLE 4 : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

L'Etat prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI. Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1/ Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.

2/ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste.

3/ Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement professionnel.



		INDICATEUR	DESCRIPTION DE L'INDICATEUR
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>		Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	Nombre de points	16	
		Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
		2	
		Type de collaborateurs encadrés	
	Nombre de points	1	
		Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
		6	
		Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	
	Nombre de points	6	
		Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Nombre de points	1	
		Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Nombre de points	1	
		Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
Nombre de points	1		
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	
	1		
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions	
Nombre de points	1		
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'aider les élus sur les risques techniques et juridiques	
Nombre de points	1		
<b>Critères relatifs à la technicité, l'expertise, la qualification</b>		Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Nombre de points	3	
		Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
		1	
		Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Nombre de points	3	
		Habilitation / certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	Nombre de points	1	
		Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)
	Nombre de points	3	
	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)	
Nombre de points	2		
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	
Nombre de points	3		



Critères relatifs aux sujétions	Relations externes/Internes	Variété des interlocuteurs
	Nombre de points	3
	Risque d'agression physique	
Nombre de points	3	
	Risque d'agression verbale	
	3	
	Exposition aux risques de contagion(s)	
Nombre de points	3	
	Risque de blessure	
Nombre de points	3	
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
Nombre de points	1	
	Variabilité des horaires	
	3	
	Contraintes météorologiques	
Nombre de points	2	
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
Nombre de points	1	
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : Conseils municipaux./communautaires/d'administration, bureaux CAP, CT, CHSCT, Conseils d'école, ...)
Nombre de points	2	
	Engagement de la responsabilité financière (règle, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
Nombre de points	3	
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
Nombre de points	3	
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
Nombre de points	1	
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/ dimanche et jours fériés/la nuit
	1	
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage. Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins. Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.
Nombre de points	1	
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)
Nombre de points	2	

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Il est proposé de revoir l'attribution de la part d'IFSE en prenant en compte l'expérience professionnelle, telle que définie :



<b>EXPERIENCE PROFESSIONNELLE</b>		<b>Expérience dans d'autres domaines</b>	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	<b>Nombre de points</b>	<b>2</b>	
		<b>Connaissance de l'environnement de travail</b>	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
	<b>Nombre de points</b>	<b>3</b>	
		<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b>	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure
	<b>Nombre de points</b>	<b>4</b>	

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions
- Tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versé mensuellement.

Concernant les indisponibilités physiques, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant :

- Le temps partiel thérapeutique
- La période de préparation au reclassement (PPR)
- Les congés annuels
- Les congés de maladie ordinaire
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'IFSE sera suspendue en cas de congés de longue durée, de grave maladie et de longue maladie.



Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

### **ARTICLE 5 : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- son sens du service public
- sa capacité à travailler en équipe
- sa contribution au collectif de travail.

Les critères pour l'attribution du complément indemnitaire annuel sont ceux définis pour l'évaluation annuelle des agents

#### **CAPACITE LIEES AU MANAGEMENT D'EQUIPE**

- ⇒ Fixer des objectifs
- ⇒ Motiver
- ⇒ Animer
- ⇒ Former ses collaborateurs
- ⇒ Déléguer
- ⇒ Contrôler
- ⇒ Evaluer
- ⇒ Aptitude à l'encadrement et à la conduite de projet

#### **CAPACITES TECHNIQUES**

- ⇒ Bureautique
- ⇒ Compétences professionnelles et techniques
- ⇒ Maîtrise des outils informatiques
- ⇒ Maîtrise du domaine de compétence

#### **QUALITES PERSONNELLES**

- ⇒ Tenue correcte adaptée

#### **POLITESSE**

- ⇒ Expression écrite
- ⇒ Expression orale



### DYNAMISME

- ⇒ Disponibilité
- ⇒ Rapidité et traitement des projets
- ⇒ Esprit d'équipe
- ⇒ Degré de compréhension

### RIGUEUR

- ⇒ Programmation du travail
- ⇒ Respect du planning
- ⇒ Qualité du travail rendu
- ⇒ Remontée des problèmes

### RELATIONNEL

- ⇒ Disponibilité vis-à-vis des autres
- ⇒ Apport global à l'ambiance
- ⇒ Sens des relations humaines
- ⇒ Travail en commun
- ⇒ Relations avec le public
- ⇒ Qualité d'écoute

### ATTITUDE

- ⇒ Honnêteté intellectuelle
- ⇒ Implication
- ⇒ Réaction constructive aux critiques
- ⇒ Rapidité et traitement des projets
- ⇒ Adaptabilité
- ⇒ Ponctualité
- ⇒ Disponibilité
- ⇒ Réceptivité aux demandes

Le CIA sera versé annuellement à l'année N au vu des résultats de l'entretien individuel de l'année N-1.

Il est reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Concernant les indisponibilités, le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir.

Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; le CIA n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.



## **ARTICLES 6 : REPARTITION PAR GROUPES DE FONCTIONS (IFSE ET CIA)**

### **Catégorie A:**

#### **Filière administrative :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Attachés territoriaux</b>		Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois		
A1	Directrice générale des services, collaboratrice AMR 31	6 500 €	500 €

### **Catégorie C**

#### **Filière technique :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Adjointes Techniques Territoriales</b>		Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois		
C2	Agent d'exécution, adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe...	900 €	400 €

#### **Filière administrative :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Adjointes Administratives Territoriales</b>		Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois		
C1	Sujétions particulières : agent en charge de l'agence postale communale	1 000 €	500 €
C2	Agent d'accueil	900 €	400 €



**Filière sanitaire et sociale :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Agents Territoriaux Spécialisés des écoles Maternelles</b>		Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois		
Groupe C2	ATSEM	900 €	400 €

**ARTICLE 7 : CUMULS POSSIBLES**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 d'Etat.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide à l'unanimité des membres présents :

- De modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus versé selon les modalités définies ci-dessus
- 
- D'autoriser monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus
- D'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- D'autoriser Monsieur le Maire à procéder à toutes formalités afférentes.



Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous  
Fait à SAINT JULIEN SUR GARONNE  
Le 20 mars 2025



Le Maire,  
P. LEFEBVRE

Le Maire informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de la présente publication.