REPUBLIQUE FRANCAISE – DEPARTEMENT DE LA HAUTE GARONNE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DE LA COMMUNE DE ROUFFIAC-TOLOSAN

Nombre de membres en exercice : 19
Nombre de membres présents : 12
Ont donné pouvoir :7
Excusés : 0
Date de convocation : 26 juin 2026

Séance du 10 juillet 2026 à 18h30

L'an deux mille vingt-six, le 10 juillet 2026, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur Michel DÉCIMA, maire

Présents :
DECIMA Michel
BOLO Thierry
JONQUET-SEGALA Paul-Emmanuel
MARTINEZ Carine
DESSAINTS Delphine
RISSE Stéphanie
MENARD Sandrine
CROELS Delphine
MOISAN Isabelle
ALLACH Delphine
HAMBLI Said
LAHTIL Karim

Pouvoirs :
Cyril SALVAGIOTTI donne procuration à Michel DECIMA
Kristian KORNS donne procuration à Thierry BOLO
Indira SOUNDIRAM donne procuration à Carine MARTINEZ
Catherine BERTRAND donne procuration à Paul-Emmanuel JONQUET-SEGALA
Baptiste GANDRILLE donne procuration à Karim LAHTIL
Jean-Gervais SOURZAC donne procuration à Isabelle MOISAN
Mathilde MENARD donne procuration à Sandrine MENARD

Monsieur Karim LAHTIL a été désigné secrétaire de séance.
Monsieur Said Hambli a été désigné secrétaire délégué.

2026-43 Révision du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents de la mairie

L'autorité territoriale expose :

Vu le Code général des collectivités territoriales,
Vu le Code général de la fonction publique, et notamment son article L. 714-4,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,
Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
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'Etat,
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Considérant l'avis du comité social territorial en date du 23 juin 2026,
Vu la délibération instituant le RIFSEEP en date du 15/12/2021,
Vu la délibération modifiant le RIFSEEP en date du 16/11/2022,
Afin de permettre le recrutement de personnel nouveau, Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal d'abroger les délibérations des 15/12/2021 et 16/11/2022 et de modifier le Régime Indemnitaire en place dans les conditions définies ci-après :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés ;
- Aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un emploi permanent ;
- Aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un emploi non permanent

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux ;
- Rédacteurs territoriaux ;
- Assistants de conservation du patrimoine ;
- Agents de maitrise territoriaux ;
- Adjoints techniques territoriaux.
- Adjoints administratifs territoriaux ;
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- Adjoints territoriaux du patrimoine ;

Article 2 : modalités 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'État et selon le cadre juridique d'attribution fixé, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

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 collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 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, il a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure

Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

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 :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité.
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non).
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service.
	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.
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini.
	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.
	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'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	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).
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste.
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers".
	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, ...).
	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).

	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.
	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).

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières o degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 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.
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil).
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CST, conseils d'école, ...
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité.
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/nuit.
	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 produits reçus.
	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).

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.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Expérience professionnelle	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial)
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonction ;
- Tous les quatre ans (au moins), 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 et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, 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.

En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisièmes années.

L'IFSE sera suspendue en cas de congés de longue durée.

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 Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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.

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées.
Compétences professionnelles	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées.
	Respect des obligations statutaires	
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité.
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu.
Compétences relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité.

	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle.
Compétences managériales	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe.

Le CIA est versé semestriellement aux mois de juin et de décembre au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1.

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

Article 6 : Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	Attachés territoriaux	**A1**	Directeur Général des Services	36210	6390	42600

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Rédacteurs territoriaux	B1	Secrétaire Générale Gestionnaire des ressources	17480	2380	19860

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Assistant de conservation du Patrimoine	B1	Responsable de la médiathèque	14960	2040	17000

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	-Agent de maitrise territorial	C1	-Chef de service -Chef d'équipe -Agent spécialisé avec compétences techniques -Responsable d'équipe	11340	1260	12600
	-Agent de maitrise territorial	C2	Agent spécialisé	10800	1200	12000

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	-Adjoint technique territorial	C1	-Agent spécialisé avec compétences techniques -Adjoint technique spécialisé	11340	1260	12600

	-Adjoint technique territorial	C2	-Agent spécialisé -Adjoint technique spécialisé -Adjoint technique	10800	1200	12000

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	-Adjoint administratif territorial	C1	-Gestionnaire -Instructeur	11340	1260	12600
	-Adjoint administratif territorial	C2	-Secrétaire comptable -Comptable -Agent Administratif	10800	1200	12000

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	- Adjoint territorial du Patrimoine	C1	-Agent spécialisé avec compétences techniques	10800	1200	12000

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)

C	-ATSEM	C1	-ATSEM	11340	1260
	-ATSEM	C2	-ATSEM	10800	1200

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 de l'État.

Article 8 : Maintien à titre individuel

Lors de la modification du RIFSEEP, l'agent qui a bénéficié du maintien du montant indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP, conserve ce montant au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- *De modifier* un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus ;
- D'autoriser 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 n°59 du 15/12/2021 n°56 du 16/11/2022,
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

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'État dans le département.

Ainsi fait et délibéré le jour, mois et an ci-dessous.

Résultat du vote :

Abstentions	0
Pour	19
Contre	0

Fait à ROUFFIAC-TOLOSAN, le 10 juillet 2026,

MAIRIE DE ROUFFIAC-TOLOSAN (Haute Garonne)

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus,
Au registre sont les signatures,
Pour copie conforme,

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication, par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : http://www.telerecours.fr.

RECULE
02.10.21
12 PAGE