

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

N° 25/54

Le NEUF décembre de l'an deux mille vingt-cinq, à vingt heures trente, le Conseil municipal de la commune de Goyrans, dûment convoqué, s'est réuni à la mairie sous la présidence de Madame Véronique HAITCE.

Etaient présents : *Mmes Anne-Claire CAMAIN, Julie COLLANGE, Corinne LACOSTE, Nathalie MONTADAT,*

MM Jean-Jacques ALMERO, Eric GEORGET, Hubert MARTY, Denis VAILLANT

Procurations : *Mme Marie-Laure BOUCHERET à Mme Corinne LACOSTE, Mme Sandrine VANCOPPENOLLE à Mme Véronique HAITCE, M. Domingo MUJICA à M. Hubert MARTY*

Absents : *Mme Mathilde PEYREGA, MM. Laurent ZANDONA, Pierre ROGNANT*

Date de convocation : 3 décembre 2025

Secrétaire de séance : *Madame Anne-Claire CAMAIN*

Le quorum étant atteint, l'assemblée peut délibérer.

Votants : 12

Pour : 12

Contre : 0

Abstentions : 0

Objet : Délibération portant attribution du régime indemnitaire aux contractuels – annule et remplace la délibération 24/48

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu 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 la délibération n°22/20 du 29/06/2022 fixant le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) adopté par la délibération n°22/20 du 29/06/2022,

Vu la délibération n°24/48 du 07/11/2024 portant création d'une catégorie C1 pour les adjoints administratifs territoriaux responsables de service,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 2 décembre 2025,

La Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : les bénéficiaires

Envoyé en préfecture le 17/12/2025

Reçu en préfecture le 17/12/2025

Publié le

ID : 031-213102270-20251209-20251209_DE2554-DE



Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Rédacteurs territoriaux ;
- Adjointes administratifs territoriaux ;
- Adjointes techniques territoriaux.

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.

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 1
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	5
	Type de collaborateurs encadrés	Adjointes administratifs et techniques
	Niveau d'encadrement	Niveau 1 de responsabilité du poste en termes d'encadrement
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, ...)	Niveau déterminant

Critères d'évaluation IFSE	Définition
Délégation de signature	Oui
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	Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions) 4 points Maîtrise des connaissances – 3 points Opérationnel – 2 points Notions – 1 point
	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".
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste.
	Habilitation/certification	Filière technique : habilitation électrique, CACES
	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.
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi

	Actualisation des connaissances	Nécessité de maintenir
--	---------------------------------	------------------------

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	La variété des interlocuteurs fait varier le nombre de points : approfondi 3 points, courant 2 points et basique 1 point
	Risque d'agression physique	Rare
	Risque d'agression verbale	Rare
	Exposition aux risques de contagion(s)	Rare
	Risque de blessure	Légère
	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.
	Variabilité des horaires	Ponctuel
	Contraintes météorologiques	Faibles
	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, conseils syndicaux (exceptionnellement : conseil d'école)
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité.
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité.
	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.
	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'éconamat (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 : immédiat

L’IFSE est également modulée en fonction de l’expérience professionnelle et de 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 fonctions ;
 - tous les quatre 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 versée 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 troisième 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.

		Envoyé en préfecture le 17/12/2025 Reçu en préfecture le 17/12/2025 Publié le 18/12/2025 ID : 031-213102270-20251209-20251209_DE2554-DE
	Critères d'évaluation CIA	Défini
Compétences professionnelles et techniques	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées.
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service.
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle.
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité.
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information.
Compétences managériales	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits. Capacité à déléguer.
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe.
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale.
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative.

Le CIA est versé annuellement au mois de novembre au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Concernant les indisponibilités, la part variable a vocation à être réajustée, 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 ; la part variable 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)

Filière administrative

Cat	Cadre d'emplois	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 général de mairie	17 480	2 380	19 860

Cat	Cadre d'emplois	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	Adjointes administratifs territoriaux	C1	Responsable de service	11 340	1 260	12 600
		C2	Agent administratif polyvalent	10 800	1 200	12 000

Filière technique

Cat	Cadre d'emplois	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	Adjointes techniques territoriaux	C2	Agent technique polyvalent	10 800	1 200	12 000

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, le Conseil municipal décide, à l'unanimité :

- de modifier le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus, y compris pour les agents contractuels
- d'autoriser Mme 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 la délibération n°24/48 du 7 novembre 2024,
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt
délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétro
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.

Envoyé en préfecture le 17/12/2025
Reçu en préfecture le 17/12/2025
Publié le
ID : 031-213102270-20251209-20251209_DE2554-DE

DE TRANSMISSION
BONNET
Levalet

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.
Pour copie conforme en mairie, le 9 décembre 2025.

Fait à Goyrans, le 9 décembre 2025

Véronique HAITCE



Maire de Goyrans

La Maire informe que la présente décision 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>