

DEPARTEMENT
DE LA
HAUTE-GARONNE

MAIRIE VILLAUDRIC
31620

☎ 05 61 82 44 13

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE VILLAUDRIC

SÉANCE du lundi 09 MARS 2026

Envoyé en préfecture le 18/03/2026

Reçu en préfecture le 18/03/2026

Publié le 18/03/2026

ID : 031-213105810-20260309-DELIB0304BIS-DE



Date de convocation : 05/03/2026

L'an deux mille vingt-six le 09 mars à 20h00, le Conseil Municipal de la commune de VILLAUDRIC s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur PROVENDIER Philippe, Maire.

Présents : Aurore CAUJOLLE, Philippe CAUVIN, Marie-Pierre CRAUZZO, Didier GARRIGUES, Isabelle GUILLOT, Josselyne MANNEVILLE, Redouan OUALI, Marie-Cécile OUNNAS-TROUVEROY, Denis PARISE, Sylvain PINEAU, Suzanne PONS, Liliane PLAS, Gérard PRADEAU, Philippe PROVENDIER, Abdel RIAD, Jean-Luc SALVATGE.

Absents excusés : Christelle MARROT

Monsieur Denis PARISE a été élu secrétaire de séance.

**Annule et remplace pour erreur matérielle la délibération n°2026-03-04 du 09/03/2026
Délibération 2026-03-04 BIS – Délibération portant mise à jour du RIFSEEP**

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 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'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 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 du 14 mars 2022 mettant en place le RIFSEEP

Vu l'avis du comité social territorial en date du 18/12/2025 relatif à la mise à jour du RIFSEEP

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Agents territoriaux des écoles maternelles
- Adjoints d'animation territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Adjoints 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'Etat ou selon les critères fixés, 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.

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire ;
- Congés annuels ;
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service
- Congés consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle
- Le temps partiel thérapeutique
- La période de préparation au reclassement (PPR)

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

L'IFSE sera maintenu en cas congés de longue maladie, ou de grave maladie à hauteur de 33 % la 1^{er} année, 60 % la deuxième et la troisième année.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congés 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 versés durant son congés de maladie demeurent acquises

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

Article 3 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 4 : 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 5 : 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
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au 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. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés	A déterminer pas la structure publique territoriale (cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, ...)
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (déterminant, fort, modéré, faible, ...)
	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

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère	
Technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ou 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"	
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	
	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.	
	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 (ex : médecin)	
	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)	
	Sujétions particulières ou 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)
		Risque d'agression physique	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
		Risque d'agression verbale	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
		Exposition aux risques de contagion(s)	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
		Risque de blessure	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (très grave, grave, 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	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
		Contraintes météorologiques	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fortes, faibles, sans objet, ...)
Travail posté		Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)	

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...)
	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/la 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 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 semestriellement en juin et en novembre

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

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

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.



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.*

Le CIA est versé semestriellement en juin et en novembre.

Article 7 : Répartition 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)
A	Attachés territoriaux	A1	secrétaire général de mairie	36 210	6 390	42 600

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
		B2	Agent avec expertise, gestion d'agence postale, finances	14 650 €	2 185	16 838

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	Adjoints administratifs territoriaux	C1	secrétaire général de mairie	11 340	1 260	12 600
		C2	agent accueil, agent d'urbanisme et gestion agence postale	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	Adjoints techniques territoriaux	C1	Agent ayant des responsabilités particulières (cantine etc...)	11 340	1 260	12 600
		C2	agents d'exécution	10 800	1 200	12 000
C	Agents de Maîtrise	C1	Responsable de service	11 340	1 260	12 600
		C2	agents d'exécution	10 800	1 200	12 000

Filière Sociale

C	ATSEM	C1	Agent ayant des responsabilités particulières	11 340	1 260	12 600
		C2	agents d'exécutions	10 800	1 200	12 000

Filière animation

C	Adjoint d'animations territoriaux	C1	Agent ayant des responsabilités particulières	11 340	1 260	12 600
		C2	agents d'exécutions	10 800	1 200	12 000

Filière Culturelle

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	Adjoints du patrimoine	C1	Agent assurant la gestion de la médiathèque	11 340	1 260	12 600

Article 8 : 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

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide à 16 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 abstention :

- D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) 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 toutes les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an que dessus.

Au registre sont les signatures

Pour extrait conforme,

Nombre de conseillers en exercice :	17
Nombre de conseillers présents :	16
Nombre de suffrages exprimés :	16
Pour :	16
Contre :	0
Abstention :	0

Le Maire,
P. PROVENDIER

