



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mille vingt-cinq, le seize octobre, à 20 heures 30, le conseil municipal de la commune de Nailloux, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Lison GLEYES, Maire de Nailloux.

Date de la convocation : 10 octobre 2025

Étaient présents 15 : ARPAILLANGE Michel, BALONAS Mélanie, BAUR Daniel, DAHÉRON Émilien, DELMAS Christian, DELRIEU Luc, GLEYES Lison, LEBRUN Guillaume, LEVRAT Anne, MARTY Pierre, MÉTIFEU Marc, NAUTRÉ Éva, OBIS Éliane, THÉNAULT Sylvain, ZARAGOZA Antoine.

Étaient excusés 9 : AIGOUY Jean, BONNEFONT Laurent, CABANER Charlotte, CAMPOS Julie, CHAYNES Marie-Thérèse, GERBER BENOI Marion, JÉROME Marie-Noëlle, MESTRES Carine, RIOLLET Pierre.

Absents 3 : ALVES DA SILVA Daniel, ALLAOUI Audrey, VIVIER Aurélie.

Pouvoirs : AIGOUY Jean pouvoir à NAUTRÉ ÉVA, BONNEFONT Laurent pouvoir à Elisane OBIS, CABANER Charlotte pouvoir à GLEYES Lison, CAMPOS Julie pouvoir à LEBRUN Guillaume, CHAYNES Marie-Thérèse pouvoir à ZARAGOZA Antoine, GERBER BENOI Marion pouvoir THÉNAULT Sylvain, JÉROME Marie-Noëlle pouvoir à ARPAILLANGE Michel, MESTRES Carine pouvoir à MARTY Pierre, RIOLLET Pierre pouvoir à MÉTIFEU Marc.

Secrétaire de séance : Eliane OBIS

MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Madame la Maire présente les enjeux et propose les éléments suivants :

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 le Décret n° 2025-888 du 4 septembre 2025 modifiant certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et de le réviser en prenant en compte le nouvel organigramme,

Vu la délibération 2020-051 du 29 juin 2020, instaurant mise en place du RIFSEEP,

Vu l'avis favorable du Comité social territorial du 16 octobre 2025,

Madame la Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP et d'en fixer le cadre juridique.

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés ;
- Agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjoints administratifs territoriaux,
- Ingénieurs territoriaux,
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux,
- Attachés territoriaux de conservation du patrimoine,
- Bibliothécaires territoriaux,
- Conservateurs territoriaux du patrimoine
- Conservateurs territoriaux de bibliothèque
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Agent territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)
- animateurs territoriaux
- Adjoints d'animation 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 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 du poste dans l'organigramme. (N – N+1 – N+1 bis – N+2 – N+3)
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité. (0 – moins de 5 – 5 à 10 – plus de 10)
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement). (N – N+1 – N+1 bis – N+2 – N+3)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service (oui/non)
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini. (oui/non)
	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. (oui/non)
	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. (oui/non)

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste. (arbitrage/décision – conseil/interprétation – exécution)
	Champ d'application/polyvalence	Un seul métier existant dans le répertoire CNFPT, ou assemblage de plusieurs métiers
	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). (large/encadrée/restreinte)
	Pratique et maîtrise d'un outil métier	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités. (oui/non)
	Rareté de l'expertise	Valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (oui/non)

	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)	(élus, services des structures publiques territoriales, administrés, partenaires extérieurs)
	Risque d'agression physique	(fréquent, ponctuel, rare)
	Risque d'agression verbale	(fréquent, ponctuel, rare)
	Engagement de la responsabilité financière	(élevé, modéré, faible, sans objet)
	Obligation d'assister aux instances	Conseil municipal, commissions... (fréquent, ponctuel, rare)
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager seul, la responsabilité de la collectivité (élevé, modéré, faible)
	Contraintes météorologiques	(fortes, faibles, sans objet, ...)
	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 (oui/non)
	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.(oui/non)
	Impact sur l'image de la collectivité	(fréquent, ponctuel, rare)

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.

Le montant de l'IFSE sera réexaminé :

- En cas de changement de fonctions ;
- 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 versée mensuellement.

Article 5 : le Complément Indemnitare 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 professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées.
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité.
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service.
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles.
Qualités 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.
	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.
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité.
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits. Capacité à déléguer.
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées.
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats.
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe.
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion.
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale.
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement.
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini.
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative.

Le CIA peut être versé en une ou deux fois par an, suivant le montant et au titre de l'entretien professionnel.

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 groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Filière administrative

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA
A	-Attachés territoriaux	A1	Direction générale des services	36 210 €	6 390€
		A2	Responsable de pôle	32 130 €	5 670 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA
B	-Rédacteurs territoriaux	B1	Responsable de pôle	17 480 €	2 380 €
		B2	Responsable de service	16 015 €	2 185 €
		B3	Responsable d'équipe / référent	14 650 €	1 995€

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA
C	-Adjointes administratifs territoriaux	C1	-Responsable de pôle -Responsable de service -Responsable d'équipe / référent	11 340 €	1 260 €
		C2	Collaborateur / collaboratrice	10 800 €	1 200 €

Filière technique

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA
A	-Ingénieurs territoriaux	A1	Direction générale des services	36 210 €	6 390€
		A2	Responsable de pôle	32 130 €	5 670 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA
B	-Techniciens territoriaux	B1	Responsable de pôle	17 480 €	2 380 €
		B2	Responsable de service	16 015 €	2 185 €
		B3	Responsable d'équipe / référent	14 650 €	1 995€

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA
C	-Agent de maîtrise -Adjointes techniques territoriaux	C1	-Responsable de pôle -Responsable de service -Responsable d'équipe / référent	11 340 €	1 260 €
		C2	Collaborateur / collaboratrice	10 800 €	1 200 €

Filière animation

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA
B	-Animateurs territoriaux	B1	Responsable de pôle	17 480 €	2 380 €
		B2	Responsable de service	16 015 €	2 185 €
		B3	Responsable d'équipe / référent	14 650 €	1 995 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA
C	-Adjointes d'animation territoriaux	C1	-Responsable de pôle -Responsable de service -Responsable d'équipe / référent	11 340 €	1 260 €
		C2	Collaborateur / collaboratrice	10 800 €	1 200 €

Filière culture

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA
A	-Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	A1	Direction générale des services	36 210 €	6 390€
	-Bibliothécaires territoriaux -Conservateurs territoriaux du patrimoine -Conservateurs territoriaux de bibliothèque	A2	Responsable de pôle	32 130 €	5 670 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA
B	-Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B1	Responsable de pôle	17 480 €	2 380 €
		B2	Responsable de service	16 015 €	2 185 €
		B3	Responsable d'équipe / référent	14 650 €	1 995€

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA
C	-Adjoint territorial du patrimoine	C1	-Responsable de pôle -Responsable de service -Responsable d'équipe / référent	11 340 €	1 260 €
		C2	Collaborateur / collaboratrice	10 800 €	1 200 €

Filière sociale

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA
C	-Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelle (ATSEM)	C1	-Responsable de pôle -Responsable de service -Responsable d'équipe / référent	11 340 €	1 260 €
		C2	Collaborateur / collaboratrice	10 800 €	1 200 €

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.

Elle sera notamment cumulable avec :

- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- L'indemnité d'astreinte ;
- L'indemnité de permanence ;
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité forfaitaire pour élections ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

Sens des votes : nombre + procurations (M. Marty ne prend pas part au vote)		
POUR	CONTRE	ABSTENTION
23	0	0

- De modifier le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus ;
- D'autoriser la 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°20-051 du 29/06/2020
- 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.

- De donner mandat à Madame la Maire pour signer toutes les pièces utiles à cette affaire

Ampliation de la présente sera affichée à la mairie de Nailloux et transmise à monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour contrôle de sa légalité.

Ainsi fait et délibéré à Nailloux, les jour, mois et an que susdits.

Certifié exécutoire
Compte tenu de la
transmission
en Préfecture le :
de l'affichage le :

Lison GLEYESSES,
Maire,

Eliane OBIS ,
Secrétaire de séance,

