

DÉPARTEMENT
TARN ET GARONNE

RÉPUBLIQUE FRANCAISE

COMMUNE DE MOISSAC

ARRONDISSEMENT
DE
CASTELSARRASIN

EXTRAIT
DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'AN DEUX MILLE VINGT SIX LE VINGT-HUIT AVRIL (28/04/2026)

Le Conseil municipal de la Commune de Moissac étant réuni au lieu ordinaire de ses séances, après convocation faite le 15 avril 2026, sous la présidence de Monsieur Romain LOPEZ, a été appelé à délibérer sur les questions suivantes :

ETAIENT PRESENTS : 33

M. Romain LOPEZ, **Maire**,

M. Luc PORTES, Mme Any DELCHER, M. Jérôme POUGNAND, Mme Claudine MATALA, M. Claude GAUTHIER, Mme Stéphanie GAYET, M. Philippe GARCIA, Mme Sophie LOPEZ, **Adjoints**,

Mme Danièle SCHATTEL, Mme Pierrette ESQUIEU, Mme Marie-Line DESCAMPS, Mme Arlette CAZORLA, Mme Ghislaine MARTY, M. Gilles BENECH, M. Marc TEULADE CABANES, Mme Marie-France CABOS, Mme Isabelle CLAVE, M. Jean-Christophe THIERS, M. Olivier ORSEL, M. Frédéric MARCHAL, Mme Sabine BEORCHIA, Mme Marie BARDOT, M. Baptiste PERRUSSOT, M. Alain REINALDOS, M. Soufiane ACHCHTOUI, M. Titouan LEHOUCQ, M. Philippe FARGUES, M. Francis FRAUNIE, Mme Séverine LAURENT, Mme Florence LAGARRIGUE, M. Alexandre CAPOULADE, M. Jules DUFFAUT, **Conseillers Municipaux**.

Monsieur Jérôme POUGNAND est nommé secrétaire de séance.

08 – 28 avril 2026

8. Délibération portant sur les modalités d'attribution du RIFSEEP

Rapporteur : Monsieur Luc PORTES

Dans un souci constant d'amélioration des conditions de gestion des ressources humaines et de renforcement de l'équité entre les agents, la collectivité a engagé une réflexion sur son régime indemnitaire.

Le dispositif actuellement en vigueur, fondé sur une cotation des postes et un système de points, a montré ses limites. Sa complexité de mise en œuvre et d'actualisation, ainsi que les écarts d'appréciation qu'il a pu générer, ont conduit à des situations parfois perçues comme inévitables et peu lisibles, tant pour les agents que pour l'encadrement.

Dans ce contexte, il est proposé de faire évoluer ce dispositif vers une organisation plus simple, plus transparente et plus conforme à l'esprit du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

La nouvelle approche repose sur une structuration par groupes de fonctions, permettant de mieux prendre en compte la réalité des missions exercées, le niveau de responsabilités et les sujétions propres à chaque poste. Elle offre ainsi un cadre plus lisible, plus souple et plus équitable.

Cette évolution s'inscrit pleinement dans la volonté de la collectivité de moderniser ses pratiques de gestion, de garantir une équité de traitement entre les agents et de renforcer l'attractivité de ses emplois.

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 l'avis favorable du comité social territorial en date du 14 avril 2026,

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),

Monsieur le 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 exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés. Les agents contractuels de droit public peuvent également percevoir le présent régime indemnitaire.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Filière Administrative :
 - Attachés territoriaux
 - Rédacteurs territoriaux
 - Adjoints administratifs territoriaux

- Filière Technique
 - Ingénieurs en chef territoriaux
 - Ingénieurs territoriaux
 - Techniciens territoriaux
 - Agents de maîtrise territoriaux
 - Adjoints techniques territoriaux

- Filière Sportive
 - Conseillers des activités Physiques et Sportives
 - Educateurs des activités Physiques et Sportives
 - Opérateurs des activités Physiques et Sportives

- Filière Animation
 - animateurs territoriaux
 - Adjoints d'animation territoriaux
- Filière Sociale
 - Assistants socio-éducatifs territoriaux
 - ATSEM
 - Agents sociaux territoriaux
- Filière Culturelle
 - Conservateurs du patrimoine et des bibliothèques
 - Attachés de conservation du patrimoine
 - Bibliothécaires
 - Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
 - Adjoints du patrimoine
- Filière Médico-sociale
 - Educateurs de jeunes enfants
 - Puéricultrices
 - Infirmiers en soin généraux
 - Auxiliaires de puériculture

Sont exclus du dispositif RIFSEEP les agents de la filière Police Municipale ainsi que les agents appartenant au cadre d'emploi des Professeurs et Assistants d'enseignement artistique.

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 du poste dans l'organigramme. |
| | Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement) | Agents directement sous sa responsabilité. |
| | Type de collaborateurs encadrés | Cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, ... |
| | Niveau d'encadrement | Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination |
| | Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, ...) | 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 |
|--|--|---|
| Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions | Connaissance requise | Niveau attendu sur le poste |
| | 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 ? |
| | 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 | Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour |

| | Critères d'évaluation IFSE | Définition du critère |
|---|--|---|
| Risque de blessure Itinérance/déplacements | 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 |
| | Exposition aux risques de contagion(s) | fréquent, ponctuel, rare |
| | Risque de blessure | fréquent, ponctuel, rare |
| | Itinérance et 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 | fréquent, ponctuel, rare |
| | Contraintes météorologiques | Oui/non |
| | Travail posté | Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement |
| | Obligation d'assister aux instances | Instances diverses : conseils municipaux, bureaux, CAP, CST, 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/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 (direct/indirect) |

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 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, de congé de longue durée ou de congé de grave maladie, l'IFSE sera suspendue.

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 professionnelles et techniques | Connaissance des savoir-faire techniques | Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées. |
| | Fiabilité et qualité de son activité | Niveau de conformité des opérations réalisées. |
| | 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. |
| | Recherche d'efficacité du service rendu | Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu. |
| 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. |

| | Critères d'évaluation CIA | Définition du critère |
|---|--|--|
| 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 est versé annuellement au mois de juin 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)

Les montants sont fixés dans la limite des plafonds applicables aux corps de référence de l'État.

| Cat | Groupe fonction | Cadre d'emplois | Fonctions | Montant maxi IFSE | Montant maxi CIA | TOTAL RIFSEEP | |
|-----|-----------------|---|---|--|------------------|---------------|----------|
| A | A1 | Attachés | Direction / Coordination stratégique | 36 210 € | 6 390 € | 42 600 € | |
| | | Ingénieurs | | 46 920 € | 8 280 € | 55 200 € | |
| | | Assistants socio-éducatifs | | 19 480 € | 3 440 € | 22 920 € | |
| | | Attachés de conservation | | 29 750 € | 5 250 € | 35 000 € | |
| | A2 | Attachés | Encadrement supérieur de service ou de pôle | 32 130 € | 5 670 € | 37 800 € | |
| | | Attachés de conservation | | 27 200 € | 4 800 € | 32 000 € | |
| | | Assistants socio-éducatifs | | 15 300 € | 2 700 € | 18 000 € | |
| | | Ingénieurs | | 40 290 € | 7 110 € | 47 400 € | |
| | A3 | Attachés | Expertise technique ou administrative avancée / Responsabilité d'équipe ou de service | 25 500 € | 4 500 € | 30 000 € | |
| | | Ingénieurs | | 36 000 € | 6 350 € | 42 350 € | |
| | | Puéricultrice | | 19 480 € | 3 440 € | 22 920 € | |
| | A4 | Attachés | Fonctions d'exécution complexe ou d'appui à l'expertise, sans encadrement | 20 400 € | 3 600 € | 24 000 € | |
| | | Ingénieurs | | 31 450 € | 5 550 € | 37 000 € | |
| B | B1 | Rédacteurs Éducateurs des APS Animateurs territoriaux | Fonctions d'encadrement intermédiaire / coordination d'équipes / technicité élevée | 17 480 € | 2 380 € | 19 860 € | |
| | | Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques | | 16 720 € | 2 280 € | 19 000 € | |
| | | Technicien | | 19 660 € | 2 680 € | 22 340 € | |
| | B2 | Rédacteurs Éducateurs des APS Animateurs territoriaux | Fonctions techniques ou administratives qualifiées / Missions de conseil / suivi de dossier | 16 015 € | 2 185 € | 18 200 € | |
| | | Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques | | 14 960 € | 2 040 € | 17 000 € | |
| | | Technicien | | 18 580 € | 2 535 € | 21 115 € | |
| | | Auxiliaire de puériculture | | 9 000 € | 1 230 € | 10 230 € | |
| | B3 | Rédacteurs Éducateurs des APS Animateurs territoriaux | Fonctions d'exécution qualifiée, appui administratif ou technique, sans encadrement | 14 650 € | 1 995 € | 16 645 € | |
| | | Technicien | | 17 500 € | 2 385 € | 19 885 € | |
| | | Auxiliaire de puériculture | | 8 010 | 1 090 | 9 100 | |
| | C | C1 | Adjoint administratifs Adjoint techniques Agents de maîtrise Opérateurs des APS Adjoint d'animation ATSEM Agents sociaux Adjoint du patrimoine | Fonctions d'exécution avec technicité, appui aux services / Encadrement de proximité | 11 340 € | 1 260 € | 12 600 € |
| | | C2 | Adjoint administratifs Adjoint techniques Agents de maîtrise Opérateurs des APS Adjoint d'animation ATSEM Agents sociaux Adjoint du patrimoine | Fonctions d'exécution simples ou polyvalentes, appui administratif ou technique | 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.

**Le Conseil Municipal,
Après en avoir délibéré,
A 31 voix pour et 2 voix contre (Mme LAGARRIGUE et M. CAPOULADE),**

DECIDE de modifier le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus ;

AUTORISE 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 ;

ABROGE la délibération n°5 du 16 décembre 2021 ;

DIT que les crédits nécessaires sont disponibles et inscrits au budget de la collectivité aux articles et chapitre prévus à cet effet.

Pour copie conforme
Moissac, le 30 Avril 2026


Le Maire,
Romain LOPEZ

Le secrétaire de séance,


Jérôme POUGNAND

Le maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal de TOULOUSE dans un délai de 2 mois à compter
De la transmission en préfecture le :
De sa publication et/ou notification le :