

DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE PIEGE LAURAGAIS MALEPERE SEANCE DU 18/12/2025

DEL-18122025-07

Date de convoca-
tion :

L'an deux mille vingt-cinq, le 18 décembre à 18 heures 00, le Conseil communautaire Piège Lauragais Malepère, légalement convoqué, s'est réuni à Plavilla, sous la présidence d'André VIOLA, Président.

Nombre de conseil-
lers :

- en exercice: 62
- présents: 36
- procurations: 9
- votants: 45

Date de publication :

PRESENTS : Didier ALRIC, Francis ANDRIEU, Jean BONNAFIL, Marie-Hélène BOYER, Thierry CADENAT, Régis CALMON, André CATHALA, Pierre CAZAL, Jacques DANJOU, Jérôme DARFEUILLE, Jean-Marc ESTREM, Magali FRECHENGUE, José FROMENT, Michel GALANT, Jean-François IMBERT, Claude IZARD, Denis JUIN, Olivier JULLIN, Maryse LALA LAFFONT, Éric LANNES, Philippe LANNES, Catherine LASSALLE, Christian LUCATO, Jean-Christophe MARIO, Didier MATTIA, Anne-Marie MAZIERES, Paul PAINCO, Gilles PORTES, Pascale RASTOUIL, Jean-Louis SABLICK, Jean-Baptiste SARDA, Serge SERRANO, Rachel STREMLER, Pierre VIDAL, Estelle VILESPY, André VIOLA.

Formant la majorité des membres en exercice

REPRESENTES : Bernard BREIL par Marie-Hélène BOYER, Serge CAZENAVE par Christian LUCATO, Sarah DANJOU par Pierre CAZAL, Muriel DENUC GUICHET par Serge SERRANO, Claudie FAUCON MEJEAN par André VIOLA, Florence FOURRIER par Thierry CADENAT, Florian GRIMMONPRE par Denis JUIN, Alain ROUQUET par Magali FRECHENGUES, Floréal SOLER par Francis ANDRIEU.

ABSENTS : Loïc ALBERT, Brice ASENSIO, Bruno Bertrand, Régis BRUTY, Dominique FROMILHAGUE, Lionel GARRIGUES, Emilien GUILHEMAT, Bernard JUILLA, Hélène MARTY, Jean-Claude MAURETTE, Aurélien PASSEMAR, Benjamin PEYRAS, Michel PUJOL, Roselyne RIOS, Françoise RODE, Florence SCIAU, Yolande STEENKESTE.

Secrétaire de séance : Catherine LASSALLE

OBJET : Actualisation du RIFSSEP

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L.5211-1 et suivants,

Vu le code général de la fonction publique,

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 la délibération du conseil communautaire en date du 15 décembre 2020 instaurant le RIFSEEP,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 25 novembre 2025 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la Communauté de Communes Piège Lauragais Malepère,

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),

Le Président propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP et d'en fixer le cadre juridique qui sera applicable à compter du 1^{er} mars 2026.

Article 1 : les bénéficiaires

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

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Adjoint administratif territorial
- Adjoint technique territorial
- Adjoint territorial d'animation
- Adjoint territorial du patrimoine
- Agent social territorial
- Aide-soignant territorial
- animateur territorial
- Agent de maîtrise
- Assistant territorial de conservation
- Assistant territorial socio-éducatif
- Attaché territorial
- Auxiliaire de Puériculture territorial
- Educateur territorial de Jeunes enfants
- Infirmier territorial en soins généraux
- Ingénieur territorial
- Rédacteur territorial
- Technicien territorial

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 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)

Article 4-1 : détermination de l'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.
	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, ...)	Divers niveaux
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini.

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.
	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).
	Variabilité des horaires	Selon le poste
	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.

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.

Article 4-2 : modalités de versement de l'IFSE

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 :

- Les congés annuels ;
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.

Dans les autres situations, l'impact sur le RIFSEEP sera le suivant :

TYPE DE CONGE	IMPACT RIFSEEP
<i>Congé de maladie ordinaire</i>	Retenue de 1/30 ^{ème} du montant mensuel par jour d'absence (hors arrêt initial en cas d'hospitalisation) et ce, à compter du 5 ^{ème} jour ouvrable sur la période d'une année civile. <i>Pour les 4 premiers jours, l'IFSE suivra le sort du traitement puis une retenue complémentaire d'1/30^e sera opérée à compter du 5^e jour.</i>
<i>Temps partiel thérapeutique</i>	Maintien des primes au prorata du temps partiel thérapeutique durant les 3 premiers mois puis versement total de l'IFSE au-delà.
<i>Congé Longue Maladie – Congé Grave Maladie</i>	Suppression des primes dès le 1 ^{er} jour
<i>Période de Préparation au Reclassement (PPR)</i>	Suppression des primes
<i>Congé de Longue Durée (CLD)</i>	Suppression des primes dès le 1 ^{er} jour

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 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.
	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.
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 décembre à l'issue 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 cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Catégorie	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)
A	Attachés territoriaux	A1	Directeur Général des Services	36 210 €	6 390 €
	Ingénieurs territoriaux Infirmiers territoriaux en soins généraux Assistants socio-	A2	Directeur Général Adjoint des Services Directeur de Pôle	32 130 €	5 670 €

	<i>éducatifs</i> <i>Educateurs territoriaux de jeunes enfants</i>		Directeur Adjoint de Pôle		
		A3	Chef de Service Adjoint au Chef de service	25 500 €	4 500 €
		A4	Chargé de projet ou agent exerçant des missions nécessitant une technicité ou une qualification spécifique	20 400 €	3 600 €

Catégorie	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)
B	<i>Rédacteurs territoriaux</i>	B1	Chef de service	17 480 €	2 380 €
	<i>Animateurs territoriaux</i>		Adjoint au chef de service		
	<i>Techniciens territoriaux</i>		Directeur d'ALAE - ALSH		
	<i>Auxiliaires de puériculture</i>	B2	Chargé de projet	16 015 €	2 185 €
	<i>Assistant de conservation du patrimoine</i>	B3	Poste nécessitant une technicité, une expérience ou comportant de l'encadrement de personnel	14 650 €	1 995 €
	<i>Aide-soignant territoriaux</i>				

Catégorie	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)
C	Adjoints administratifs territoriaux Adjoints d'animation Adjoints techniques Agents de maîtrise Adjoints du Patrimoine	C1	Responsable de service Directeur d'ALAE-ALSH Poste nécessitant une technicité, une expérience ou comportant de l'encadrement de personnel	11 340 €	1 260 €
	Agents sociaux territoriaux	C2	Agent opérationnel, agent d'exécution, ou ne rentrant pas dans la catégorie C1	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 donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité de maniement des fonds
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- l'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- les primes régies par l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...)
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnité de chaussures et petit équipement

Article 8 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, 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.

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 COMMUNAUTAIRE *à l'unanimité des membres présents*

APPROUVE la modification du régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus à compter du 1^{er} mars 2026.

AUTORISE le Président 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 du conseil communautaire en date du 15 décembre 2020

Le Président informe que la présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Montpellier dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication par courrier postal (6, rue Pitot 34063 MONTPELLIER CEDEX 2 ; Téléphone : 04 67 54 74 10 ; Fax : 04 67 54 74 50) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr> »

Pour extrait certifié conforme,

Catherine LASSALLE
Secrétaire de séance



André VIOLA,
Président

