

MAIRIE DE BOUSSENS
31360
HAUTE-GARONNE

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

**Date de
convocation :**
13/05/2024

**Nombre de
conseillers
en exercice : 15**

Délibération du
Conseil Municipal

D.C.M : N° 6-5

**Objet : Mise à jour
RIFSEEP**

L'an deux mille vingt-quatre et le vingt trois mai à 19h30 le Conseil Municipal de la Commune de BOUSSENS dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la Mairie de BOUSSENS, sous la présidence de **Monsieur SANS Christian**, Maire.

Présents : M. SANS, Mme GERARD, M. RAMEAU, Mme AIMONE-CAT, M. LIVOTI, Mmes DALLAZANNA, GRANGE, MM. ROQUEBERT, CELLIER, DESHONS, EVIN, Mme COURTOUX, SANDY, AGUILA.

Absents excusés : M. AMOUROUX (Proc. à M. SANS)
M. CELLIER (Proc. à M. ROQUEBERT)

M. LIVOTI a été élu Secrétaire de séance.

Ouverture de la séance à 19H35 ,

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°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,

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),

Vu les délibérations du Conseil Municipal du 25/11/2019 et du 14/12/2023 portant sur la mise en place du RIFSEEP ;

Considérant les observations du contrôle de légalité en date du 19 janvier 2024 ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 30/04/2024 ;

Monsieur Maire propose à l'assemblée délibérante d'abroger les délibérations sus-visées et de déterminer les critères d'attribution suivants :

Article 1 : les bénéficiaires

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

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoint administratifs territoriaux
- Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles
- Adjoint d'animation territoriaux
- Adjoint techniques territoriaux
- Agents de Maîtrise 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'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.

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.

Cadre Emploi Attachés	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	N - 1
	Nombre de collaborateurs	20
	Type de collaborateurs encadrés	Agents d'exécution
	Niveau d'encadrement	Déterminant
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant
	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

Cadre Emploi Attachés	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Maîtrise des sujets
	Technicité/niveau de difficulté	Haute technicité
	Champ d'application/polyvalence	Monométier
	Diplôme	Bac + 2
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Totale autonomie
	Pratique et maîtrise d'un outil métier	Utiliser régulièrement de manière confirmée les logiciels spécifiques dans le cadre de ses activités.
	Actualisation des connaissances	Nécessité indispensable de maintenir les connaissances à jour

Cadre Emploi Attachés	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes	Conseillers Municipaux, Divers Services Administratifs, Personnel Communal, Administrés
	Risque d'agression physique	Rare
	Risque d'agression verbale	Ponctuel
	Exposition aux risques de contagion(s)	Rare
	Risque de blessures	Sans objet
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction.
	Variabilité des horaires	Fréquente
	Contraintes météorologiques	Sans objet
	Travail posté	Non
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité à engager, seul, la responsabilité de la collectivité si régisseur
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité 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	Disponibilité
	Gestion de l'économat	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, réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus
	Impact sur l'image de la collectivité	Oui

Cadre Emploi Rédacteurs	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	N - 2
	Nombre de collaborateurs	2
	Type de collaborateurs encadrés	Agents d'exécution
	Niveau d'encadrement	Modéré
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Modéré
	Délégation de signature	NON
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service

Cadre Emploi Rédacteurs	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Très Bonne
	Technicité/niveau de difficulté	Forte
	Champ d'application/polyvalence	Secrétariat
	Diplôme	Titulaire concours fonction publique
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Autonomie : moyenne
	Pratique et maîtrise des outils métier	Utiliser régulièrement de manière confirmée les logiciels spécifiques
	Actualisation des connaissances	Indispensable

Cadre Emploi Rédacteurs	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes	Conseillers Municipaux, Divers Services Administratifs, Personnel Communal, Administrés
	Risque d'agression physique	Ponctuel
	Risque d'agression verbale	Ponctuel
	Exposition aux risques de contagion(s)	Rare
	Risque de blessures	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.
	Variabilité des horaires	Ponctuelle
	Contraintes météorologiques	Sans objet
	Travail posté	Non
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité 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	Disponibilité
	Gestion de l'économat	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, réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus
	Impact sur l'image de la collectivité	Oui

Cadre Emploi Adjoints Administratif	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Très Bonne
	Technicité/niveau de difficulté	Forte
	Champ d'application/polyvalence	Secrétariat
	Autonomie	Moyenne
	Pratique et maîtrise des outils métier	Utiliser régulièrement de manière confirmée les outils nécessaires dans le cadre de ses activités.
	Actualisation des connaissances	Indispensable

Cadre Emploi Adjoints administratif	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes	Conseillers Municipaux, Divers Services Administratifs, Personnel Communal, Administrés
	Risque d'agression physique	Rare
	Risque d'agression verbale	Ponctuel
	Exposition aux risques de contagion(s)	Rare
	Risque de blessures	Sans objet
	Itinérance/déplacements	L'agent peut être amené à se déplacer d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction.

	Variabilité des horaires	Ponctuelle
	Contraintes météorologiques	Sans objet
	Travail posté	Oui
	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	Disponibilité
	Impact sur l'image de la collectivité	Immédiat

Cadre Emploi Adjoints d'Animation	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Bonne
	Technicité/niveau de difficulté	Moyenne
	Champ d'application/polyvalence	Divers services
	Autonomie	Moyenne
	Pratique et maîtrise des outils métier	Utiliser régulièrement de manière confirmée les outils nécessaires dans le cadre de ses activités.
	Actualisation des connaissances	Conseillé

Cadre Emploi Adjoints d'Animation	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes	Conseillers Municipaux, Divers Services Administratifs, Personnel Communal, Administrés
	Risque d'agression physique	Rare
	Risque d'agression verbale	Ponctuel
	Exposition aux risques de contagion(s)	Sans objet
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction.
	Variabilité des horaires	Ponctuelle

	Travail posté	Non
	Impact sur l'image de la collectivité	OUI : Immédiat

Cadre Emploi Agents de Maîtrise	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	N - 2
	Nombre de collaborateurs	5
	Type de collaborateurs encadrés	Agents d'exécution du service Technique
	Niveau d'encadrement	Fort
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Fort
	Délégation de signature	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 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	

Cadre Emploi Agents de Maîtrise	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Bonne
	Technicité/niveau de difficulté	Moyenne
	Champ d'application/polyvalence	Plurimétier
	Habilitation/Certification	OUI : CACES/Habilitation Electrique/Autorisation de Conduite
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Autonomie
	Pratique et maîtrise des outils métier	Utiliser régulièrement de manière confirmée les outils nécessaires dans le cadre de ses activités.
	Actualisation des connaissances	Conseillé

Cadre Emploi Agents de Maîtrise	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes	Conseillers Municipaux, Divers Services Administratifs, Personnel Communal, Administrés
	Risque d'agression physique	Ponctuel
	Risque d'agression verbale	Ponctuel
	Exposition aux risques de contagion(s)	Rare
	Risque de blessures	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.
	Variabilité des horaires	Ponctuelle
	Contraintes météorologiques	Sans objet

	Travail posté	Non
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité 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	Disponibilité
	Gestion de l'économat	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, réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus
	Impact sur l'image de la collectivité	Immédiat

Cadre Emploi Adjoints Technique	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Bonne
	Technicité/niveau de difficulté	Moyenne
	Champ d'application/polyvalence	Polyvalent - Plurimétiers
	Habilitation/Certification	OUI : CACES/Habilitation Electrique/Autorisation de Conduite
	Autonomie	Non
	Pratique et maîtrise des outils métier	Utiliser régulièrement de manière confirmée les outils nécessaires dans le cadre de ses activités.
	Actualisation des connaissances	Conseillé

Cadre Emploi Adjoints Technique	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes	Conseillers Municipaux, Divers Services Administratifs, Personnel Communal, Administrés
	Risque d'agression physique	Ponctuel
	Risque d'agression verbale	Ponctuel
	Exposition aux risques de contagion(s)	Rare
	Risque de blessures	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.
	Variabilité des horaires	Ponctuelle
	Contraintes météorologiques	Faibles
	Travail posté	Non
	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
	Impact sur l'image de la collectivité	OUI : Immédiat
Cadre Emploi Agents Spécialisés des Ecoles Maternelles	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Bonne
	Technicité/niveau de difficulté	Moyenne
	Champ d'application/polyvalence	Assistance enseignant école maternelle
	Autonomie	Exercer ses activités sous l'autorité des enseignants
	Pratique et maîtrise des outils métier	Utiliser régulièrement de manière confirmée les outils nécessaires dans le cadre de ses activités.
	Actualisation des connaissances	Conseillé

Cadre Emploi Agents Spécialisés des Ecoles Maternelles	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes	Enseignants, Parents d'Elèves, Personnel Communal, Conseillers municipaux
	Risque d'agression physique	Ponctuel
	Risque d'agression verbale	Ponctuel
	Exposition aux risques de contagion(s)	Fréquent
	Risque de blessures	Légère
	Variabilité des horaires	Ponctuelle
	Travail posté	Présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement
	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
Impact sur l'image de la collectivité	Modéré	

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.

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.

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

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

- le temps partiel thérapeutique ;
- 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.

L'IFSE sera suspendue en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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

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.

Le CIA est versé annuellement au mois de Novembre de l'année N+1.

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

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, appréciées au titre de la période antérieure.

Le CIA sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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

Cadre d'emploi Attachés	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

Cadre d'emploi Attachés	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	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

Cadre d'emploi Adjoint administratif	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

Cadre d'emploi Adjoint d'animation	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

Cadre d'emploi Agent de Maîtrise	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

Cadre d'emploi Agent de Maîtrise	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	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

Cadre d'emploi Agent de Maîtrise	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	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

Cadre d'emploi Adjoints technique	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

Cadre d'emploi Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles	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

Article 6 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA
A	A1	Attaché	Directrice Générale des Services	24000€	2400€

Cat.	Groupe	Cadre d'Emplois	Fonctions	IFSE Montants max annuels	CIA Montants max annuels
B	B1	Rédacteur	Adjointe DGS	12 000€	2 000€

Cat.	Groupe	Cadre d'Emplois	Fonctions	IFSE Montants max. annuels	CIA Montants max annuels
C	C1	Agent de Maîtrise	Responsable Ateliers Municipaux	10 600€	2 000€

Cat.	Groupe	Cadre d'Emplois	Fonctions	IFSE Montants max. annuels	CIA Montants max annuels
C	C1	Adjoint administratif	Régisseur et/ou Comptable	7 200€	1 260€
C	C2	Adjoint administratif	Agent d'accueil et/ou d'exécution	6 000€	1 200€

Cat.	Groupe	Cadre d'Emplois	Fonctions	IFSE Montants max. annuels	CIA Montants max annuels
C	C1	Adjoint d'animation	Régisseur	7 200€	1 260€
C	C2	Adjoint d'animation	Agent Accueil	6 000€	1 200€

Cat.	Groupe	Cadre d'Emplois	Fonctions	IFSE Montants max. annuels	CIA Montants max annuels
C	C1	ATSEM	Assistant Principal à l'enseignant	7 200€	1 260€
C	C2	ATSEM	Assistant à l'enseignant	6 000€	1 200€

Cat.	Groupe	Cadre d'Emplois	Fonctions	IFSE Montants max. annuels	CIA Montants max annuels
C	C1	Adjoint technique	Régisseur	7 200€	1 260€
C	C2	Adjoint technique	Agent d'exécution	6 000€	1 200€
C	C3	Adjoint technique	Gardien des installations sportives	5 500€	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 du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante **décide** :

- d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser 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 ;

- d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire et notamment la délibération n ° 11-4 du 25 novembre 2019 et n° 12-07 du 14 décembre 2023 ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.

Affiché le 28 mai 2024

Pour extrait conforme,

Fait à BOUSSENS, le 24/05/2024



Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération 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>.

