Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

DELIBERATION : N° 2025/023

DEPARTEMENT DE LA HAUTE-GARONNE

Arrondissement de TOULOUSE

Commune de LEVIGNAC

Objet : **RIFSEEP – Modification n°3.**

Convocation du : 9 mai 2025

Rapporteur : M. Stéphane CHARPENTIER.

Nombre de Membres en exercice : 19

Le 14 mai 2025 à 20h00, le Conseil Municipal régulièrement convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la loi à la salle du Conseil Municipal sous la Présidence de Monsieur Stéphane CHARPENTIER, Maire.

Membres présents (15) : CHARPENTIER Stéphane, DE MACEDO Karine, SFORZI Olivier, HAAS Nicole, GENSSLER Bernard, BILBAUT Mathilde, COTTIN Antoine, SCHULTZ Isabelle, SENNEGON Stéphane, LECLERC Hervé, DUMAS Mélissa, FLAIG Béatrice, ZOLLI Daniel, CLUZEL Pascal, MARTIN Déborah.

Etaient absents excusés représentés (03) : GAILLARD David a donné pouvoir à DE MACEDO Karine, GUERIN Sébastien a donné pouvoir à LECLERC Hervé, MENQUET Céline a donné pouvoir à HAAS Nicole.

Membres absents excusés non représentés (01) : GERVOT Christian.

Ne prennent pas part au vote (00) :

Nombre de votants : (18)

Secrétaire de séance : SENNEGON Stéphane.

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu le code général de la fonction publique,
Vu l'article 189 de la Loi n°2025-127 du 14 février 2025 et les décrets 2025-197 et 2025-198,
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°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de sante des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat modifiant le décret du 26 août 2010 précité,
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 n°2020-067 du 26 novembre 2020 portant modification n°1 du RIFSEEP de la Commune de Lévignac ;
Vu la délibération n°2023-065 du 9 août 2023 portant modification n°2 du RIFSEEP de la Commune de Lévignac ;
Vu les avis du comité social territorial en date des 10 avril 2025 et 6 mai 2025 relatifs à la modification n°3 du RIFSEEP des agents de la mairie de Lévignac,

Considérant, au vu des prospectives financières de la Commune de Lévignac en matière de charges salariales notamment, ainsi que des dernières évolutions concernant les primes d'assurances du personnel et le niveau des garanties en termes de remboursement des rémunérations des agents absents, qu'il devient nécessaire de modifier les conditions dans lesquelles le RIFSEEP pourra être maintenu en cas d'indisponibilité physique des agents ;

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier comme suit les dispositions existantes concernant le RIFSEEP :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels relevant du Code général de la fonction publique et occupant un emploi au sein de la commune.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux ;
- Rédacteurs territoriaux ;
- Techniciens territoriaux
- Assistants de conservation et du patrimoine ;
- Animateurs territoriaux ;
- Adjoints administratifs territoriaux ;
- Adjoints techniques territoriaux ;
- Agents de maîtrise territoriaux. ;
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.
- Adjoints du patrimoine territoriaux
- Adjoints d'animation territoriaux
- Agents sociaux territoriaux

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

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 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.

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

	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 (0/1à5/6à10/11à18/19à44/45à50).
	Type de collaborateurs encadrés	Cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, aucun….
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement). Stratégique/opérationnel/intermédiaire/proximité/coordination/sans.
	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.

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

	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 (Maîtrise, expertise, Connaissance…)
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste. Arbitrage/conseil/exécution
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un seul métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers".
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste.
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...).
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste).
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi.
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation).

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

	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)	Elus, administrés, partenaires extérieurs (points à cumuler pour un total maximum de 3).
	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	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	Fréquent, ponctuel, rare, ….
	Contraintes météorologiques	Fortes, faibles, sans objet, …
	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/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CST, conseils d'école, ...Récurrente/ponctuelle/rare
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, …)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité. Elevé/modéré/faible/sans objet.
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité. Elevé/modéré/faible.
	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

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

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. Diversifiée avec compétences transférables/Diversifiée/Faible
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial). Approfondie/courante/basique
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure. Expertise/maîtrise/opérationnelle/notions

Le montant de l'IFSE est 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.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, ainsi que du décret n°2024-641 du 27 juin 2024, 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).

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

L'IFSE sera modulée comme suit pour les cas énoncés ci-dessous :

- Les congés de maladie ordinaire : l'IFSE suivra le traitement de base et sera décomptée dans le cadre du jour de carence. Ensuite, en cohérence avec l'article 189 de la Loi n°2025-127 du 14 février 2025 et les décrets 2025-197 et 2025-198, l'IFSE sera versée à hauteur de 90%. L'IFSE cessera d'être versée au-delà de 20 jours cumulés d'arrêt maladie pour l'année écoulée, le calcul étant effectué sur la base d'une année glissante pour chaque jour de congé maladie enregistré.
- le temps partiel thérapeutique : l'IFSE sera versée au prorata du temps de travail effectivement exercé par l'agent durant toute la période du temps partiel thérapeutique. L'IFSE sera rétablie dès le retour aux conditions initiales d'exercice.
- la période de préparation au reclassement (PPR) : l'IFSE sera suspendue durant toute la durée de la période de préparation au reclassement

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

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

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 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.

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

	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 et au mois de décembre.

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'emploi et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

Filière administrative

Cadre d'emploi des attachés territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service.

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
A	Attachés territoriaux	A1	DGS ou Directeur des services	36 210 €	6 390 €	42 600 €
		A2	Responsable de pôle	32 130 €	5 670 €	37 800 €
		A3	Responsable de service	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		A4	Chargé de mission	20 400 €	3 600 €	24 000 €

Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service.

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
B	Rédacteurs territoriaux	B1	Responsable de pôle	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		B2	Responsable de service	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		B3	Référent gestionnaire	14 650 €	1 995 €	16 645 €

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

Cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service.

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
C	Adjoints administratifs territoriaux	C1	Responsable de service chargé de communication	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Référent agent administratif polyvalent	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Filière technique

Cadre d'emploi des techniciens territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service.

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
B	Techniciens territoriaux	B1	Responsable de pôle	19 660 €	2 680 €	22 340 €
		B2	Responsable de service	18 580 €	2 535 €	21 115 €
		B3	Référent gestionnaire	17 500 €	2 385 €	19 885 €

Cadres d'emploi des agents de maîtrise territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service.

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
C	Agents de maîtrise	C1	Responsable de service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Chef d'équipe Référent Agent technique polyvalent	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

Cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service.

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
C	Adjoints techniques territoriaux	C1	Responsable de service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Chef d'équipe Référent Agent technique polyvalent	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Filière sociale

Cadre d'emploi des agents sociaux territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service.

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
C	Agents sociaux territoriaux	C1	Responsable de service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Référent Agent social	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Cadre d'emploi des ATSEM ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service.

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
C	ATSEM	C1	Responsable de service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Référent ATSEM	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

Filière culturelle

Cadre d'emploi des assistants territoriaux de conservation du patrimoine ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service.

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
B	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine	B1	Responsable de service	16 720 €	2 280 €	19 000 €
		B2	Référent Gestionnaire	14 960 €	2 040 €	17 000 €

Cadre d'emploi des adjoints territoriaux du patrimoine ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service.

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
C	Adjoints territoriaux du patrimoine	C1	Référents	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Agent de médiathèque	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Filière animation

Cadres d'emplois des animateurs territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
B	Animateurs territoriaux	B1	Responsable de pôle	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		B2	Responsable de service	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		B3	Référent Chargé de projet	14 650 €	1 995 €	16 645 €

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

Cadres d'emplois des adjoints d'animation territoriaux ne bénéficiant pas de logement pour nécessité absolue de service

Cat	Cadre d'empois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
C	Adjoints d'animation territoriaux	C1	Responsable de service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Référent Agent d'animation	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.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

APPROUVE les modifications proposées pour le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) telles que présentées ci-dessus ;

PRECISE Que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
Que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er juin 2025.
Que les crédits nécessaires seront inscrits annuellement au chapitre 012.

AUTORISE le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés mensuellement (IFSE) et annuellement (CIA) dans le respect des dispositions fixées ci-dessus, ainsi qu'à signer tous les documents relatifs à la bonne application de la présente délibération.

Pour : 18
Contre : 00
Abstention : 00

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE

Le Maire est chargé de l'exécution de la présente délibération.
Ainsi fait et délibéré le 14 mai 2025
Au registre sont les signatures.
Pour copie conforme.

Le secrétaire
Stéphane SENNEGON

MAIRIE DE LEVIGNAC-SUR-SAVE
31530 Haute-Garonne

Le Maire
Stéphane CHARPENTIER

Le Maire informe que la présente décision 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

Envoyé en préfecture le 22/05/2025
Reçu en préfecture le 22/05/2025
Publié le
ID : 031-213102973-20250514-2025_023-DE