



COMMUNE DE DOURGNE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du 2 décembre 2025

N° 20251202DL70 - 2

(annule et remplace la délibération n° 20251202DL70 pour erreur de plume)

Conseillers et Quorum

En exercice : 12

Présents : 9

Pouvoir : 1

Date d'envoi de la convocation : 27/11/2025

Date d'affichage : 27/11/2025

OBJET : MISE EN PLACE DU RIFSEEP

L'an deux mille vingt-cinq et le deux décembre à 19h00,

Le Conseil Municipal régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle Gabriel PUJOL, sous la Présidence de Madame COUGNAUD Dominique, Maire,

Présents : Mme COUGNAUD Dominique, Maire.
Mmes BOURDIN Danielle, TERRAL Patricia, M. COLLOT Adrien, Adjoints.
Mmes FOURNES Véronique, HERNANDEZ Gisèle, MONTAGNÉ Isabelle,
M. MONTAGNÉ Patrick, POIREL Stéphane, Conseillers.

Excusée : Mme LANDESSE Corinne (Procuration à Mme BOURDIN Danielle)

Absents : MM. BARTOLO Thibaud, BEILLARD Adrien

Secrétaire de séance : Gisèle HERNANDEZ, conformément à l'article L. 2121-15 du CGCT.

Quorum : Mme le Maire constate que le quorum est atteint.

Mme le Maire rappelle à l'assemblée :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu la délibération en date du 24 avril 2003, instaurant l'attribution de l'IAT à certains personnels ;

Vu la délibération en date du 15 septembre 2003, instaurant l'attribution de l'IAT à la personne faisant fonction de secrétaire de mairie ;

Vu la délibération en date du 14 janvier 2004, instaurant l'attribution de l'IAT au profit des agents de la commune de Dourgne ;

Vu l'avis du comité social territorial du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Tarn en date du 30 octobre 2025 ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Considérant que le RIFSEEP doit conduire à créer un régime indemnitaire commun aux différents cadres d'emplois et filières, et répond à une volonté d'harmonisation et de simplification de l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et plus transparente. De plus, en plaçant les fonctions exercées par les agents au cœur de ce nouveau dispositif, le RIFSEEP tend résolument à la valorisation des fonctions exercées ainsi qu'à la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience. Il s'agit également d'un outil permettant de répondre aux pratiques managériales et à la politique de gestion des RH de la commune, valorisant ainsi, par le biais du régime indemnitaire, la manière de servir, l'engagement professionnel, les résultats et objectifs professionnels.

Madame le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

I – Dispositions générales

Article 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;

Les agents contractuels ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Sont concernés par la mise en œuvre du RIFSEEP, les cadres d'emploi des filières suivantes :

- **Administrative** (attachés – rédacteurs – adjoints administratifs territoriaux)
- **Technique** (ingénieurs – techniciens – agents de maîtrise - adjoints techniques territoriaux)
- **Animation** (animateurs – adjoints territoriaux d'animation)
- **Médico-sociale** (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles)

Article 2 : Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et, le cas échéant, au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des plafonds prévus par la présente délibération.

Article 3 : Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il peut en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel

II – Mise en œuvre de l'IFSE

Article 4 : Détermination des groupes de fonction et montants maxima

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujetion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

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 cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- o Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- o Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- o Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

De plus, l'IFSE est également modulée en fonction de l'**expérience professionnelle** qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique.

En effet, l'évaluation individuelle de l'expérience professionnelle comprend les 3 critères suivants :

- **Expérience dans d'autres domaines** : toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, pouvant présenter un intérêt, une plus-value au service.
- **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 et capacité à les mettre au service du collectif (transmission / partage) et des organisations.

GROUPES DE FONCTIONS	IFSE
GROUPE 1	
Niveau 1-1 <i>Fonctions d'expertise ou encadrement de niveau supérieur</i> - Directeur(trice) Général(e) des Services	5 500,00 €
GROUPE 2	
Niveau 2-1 <i>Fonctions d'application et encadrement intermédiaire (10 agents et +)</i> - Secrétaire Général(e)	4 000,00 €
Niveau 2-2 <i>Fonctions d'application et encadrement intermédiaire (- 10 agents)</i> - Responsable de Service - Secrétaire	3 700,00 €
GROUPE 3	
Niveau 3-1 <i>Fonctions d'exécution avec niveau de technicité relatif</i> - Agent d'accueil et de gestion administrative - MFS	3 200,00 €
Niveau 3-2 <i>Fonctions d'exécution</i> - Agent des écoles maternelles - Animateur(trice) - Agent des Services Techniques - Agent polyvalent	2 500,00 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils seront réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.
Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle de l'agent.

Article 5 : Périodicité de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Article 6 : Modalités de maintien ou suppression de l'IFSE

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État, à savoir :

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, temps partiel thérapeutique, période préparatoire au reclassement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

L'IFSE sera suspendue en cas de congé de longue maladie, de congé de grave maladie et de congé de longue durée.

III – Mise en œuvre du CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Article 7

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Il tiendra compte des éléments appréciés dans le cadre de l'évaluation professionnelle :

Plus généralement seront appréciés :

- Les résultats professionnels obtenus et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement, expertise ou à exercer des fonctions de niveau supérieur (le cas échéant)

Article 8 : Détermination des montants maxima par groupes de fonction

Le CIA peut être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard aux groupes de fonctions dont ils relèvent.

GROUPES DE FONCTIONS	CIA
GROUPE 1	
Niveau 1-1 <i>Fonctions d'expertise ou encadrement de niveau supérieur</i> - Directeur(trice) Général(e) des Services	1 500,00 €
GROUPE 2	
Niveau 2-1 <i>Fonctions d'application et encadrement intermédiaire (10 agents et +)</i> - Secrétaire Général(e)	1 000,00 €
Niveau 2-2 <i>Fonctions d'application et encadrement intermédiaire (- 10 agents)</i> - Responsable de Service - Secrétaire	800,00 €
GROUPE 3	
Niveau 3-1 <i>Fonctions d'exécution avec niveau de technicité relatif</i> - Agent d'accueil et de gestion administrative - MFS	700,00 €
Niveau 3-2 <i>Fonctions d'exécution</i> - Agent des écoles maternelles - Animateur(trice) - Agent des Services Techniques - Agent polyvalent	600,00 €

Article 9 : Périodicité de versement

Le CIA pourra faire l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 10 : Modalités de maintien ou suppression du CIA

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, 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. Il est modulé en fonction de l'engagement professionnel, de la manière de servir et des résultats professionnels obtenus, évalués lors de l'entretien professionnel.

Dans ce cadre, il appartient donc 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 du CIA. En effet, le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et manière de servir.

Le CIA n'a donc par conséquent pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

Article 11 : Maintien, à titre individuel, du montant indemnitaire antérieur

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.

Article 12 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2026.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide

- **D'ADOPTER** le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 01/01/2026.
- **D'ABROGER** en conséquence, à cette date, les dispositions correspondantes dans les délibérations prises lors des séances du 24 avril 2003, du 15 septembre 2003 et du 14 janvier 2004.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

Fait et délibéré le jour, mois et an que dessus.

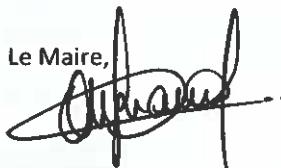
La Secrétaire de séance,

Gisèle HERNANDEZ

Affiché en Mairie le 4 décembre 2025

Le Maire,

Dominique COUGNAUD




Madame la 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>

Tableau récapitulatif des montants plafonds à la mobilité

du RIFSEEP

(toutes filières et cadres d'emplois confondus)
sur la commune de DOURGNE

GROUPES DE FONCTIONS	IFSE	CIA	RIFSEEP TOTAL
GROUPE 1			
Niveau 1-1 <i>Fonctions d'expertise ou encadrement de niveau supérieur</i> - Directeur(trice) Général(e) des Services	5 500,00 €	1 500,00 €	7 000,00 €
GROUPE 2			
Niveau 2-1 <i>Fonctions d'application et encadrement intermédiaire (10 agents et +)</i> - Secrétaire Général(e)	4 000,00 €	1 000,00 €	5 000,00 €
Niveau 2-2 <i>Fonctions d'application et encadrement intermédiaire (- 10 agents)</i> - Responsable de Service - Secrétaire	3 700,00 €	800,00 €	4 500,00 €
GROUPE 3			
Niveau 3-1 <i>Fonctions d'exécution avec niveau de technicité relatif</i> - Agent d'accueil et de gestion administrative - MFS	3 200,00 €	700,00 €	3 900,00 €
Niveau 3-2 <i>Fonctions d'exécution</i> - Agent des écoles maternelles - Animateur(trice) - Agent des Services Techniques - Agent polyvalent	2 500,00 €	600,00 €	3 100,00 €