

N° 2025-142

OBJET :

*Ressources humaines – Modification
du RIFSEEP*

L'an deux mil vingt-cinq, le 14 octobre, le conseil communautaire de la Communauté de Communes du Haut-Chablais, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à Reyvroz, sous la présidence de Madame Yannick TRABICHER.

Nombre de conseillers communautaires en exercice : 30

Date de convocation du conseil communautaire : 8 octobre 2025

Présents :

Mmes ANTHONIOZ-TAVERNIER Élisabeth, VERNET Josette, COTTET Sophie, MARTEL Mireille, BERNAZ Célia, TRABICHER Yannick, MUFFAT Sophie et GRENAT Maryse.

MM. BERGER Jean-François, FOURNET Bernard, BÉARD Patrick, VINET Philippe, VUAGNOUX Jean-Louis, REY Emmanuel, DENNÉ Jean-Claude, MUFFAT Michel, GIROD Jean-Marc, DEGENEVE Alain, VUATTOUX Rémy, MENOUD Jean-François, HAUTEVILLE Laurent, MORAND Jean-Claude et LOMBARD Gérald.

Résultat du vote :

votants :.....	26
pour :.....	26
contre :.....	00
abstention :....	00

Procurations ont été données :

- par M. MUFFAT Jean-François à M. BERGER Jean-François,
- par Mme LEFANT Myriam à ANTHONIOZ-TAVERNIER Élisabeth,
- par M. TOURNIER Henri-Victor à Mme TRABICHER Yannick.

M. LOMBARD Gérald a été élu secrétaire de séance.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et le Code Général de la Fonction publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2010-997 modifié 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 du RIFSEEP 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 circulaire NOR : RDFFI427139C 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 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'Etat,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la délibération du conseil communautaire n° 2016-132 du 6 décembre 2016 instaurant le RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2017 pour la filière administrative,

Vu la délibération du conseil communautaire n° 2017-160 du 5 décembre 2017 portant extension du RIFSEEP aux cadres d'emplois des adjoints techniques et des agents de maîtrise territoriaux,

Vu la délibération du conseil communautaire n° 2021-130 du 6 juillet 2021 portant modification de l'IFSE et instauration du CIA,

Vu la délibération du conseil communautaire n° 2024-172 du 12 novembre 2024 portant modification de l'IFSE et instauration du CIA,

Considérant qu'il convient de revoir le dispositif du RIFSEEP afin notamment de modifier les cadres d'emploi bénéficiaires du RIFSEEP ainsi que ses modalités d'attribution,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 9 octobre 2025,

Article 1 – Bénéficiaires

Les agents appartenant aux cadres d'emplois listés à l'article 2 sont éligibles au RIFSEEP. La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public recrutés sur des emplois permanents.

Article 2 - Montants de référence

FILIÈRE ADMINISTRATIVE			
Cadre d'emplois	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujexion	Montant maxi IFSE	Montant maxi CIA
Attachés (Catégorie A)	Groupe 1 – Directeur Général des Services	36 210 €	1 900 €
	Groupe 2 – Responsable d'un service	32 130 €	1 800 €
	Groupe 3 – Emploi nécessitant une expertise particulière sans encadrement	25 500 €	1 700 €
Rédacteurs (Catégorie B)	Groupe 1 – Responsable d'un service	17 480 €	1 700 €
	Groupe 2 – Chargé de mission	16 015 €	1 500 €
	Groupe 3 – Gestionnaire / instructeur sans encadrement	14 650 €	1 400 €
Adjoints administratifs (Catégorie C)	Groupe 1 – Agent encadrant une équipe	11 340 €	1 250 €
	Groupe 2 – Agent non encadrant	10 800 €	1 200 €
FILIÈRE TECHNIQUE			
Cadre d'emplois	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujexion	Montant maxi IFSE	Montant maxi CIA
Ingénieurs (Catégorie A)	Groupe 1 – Responsable d'un service	36 210 €	1 800 €
	Groupe 2 – Chargé de mission	32 130 €	1 700 €
	Groupe 3 – Gestionnaire / instructeur sans encadrement	25 500 €	1 600 €
Techniciens (Catégorie B)	Groupe 1 – Responsable d'un service	17 480 €	1 700 €
	Groupe 2 – Chargé de mission	16 015 €	1 500 €
	Groupe 3 – Gestionnaire / instructeur sans encadrement	14 650 €	1 400 €
Agents de maîtrise Adjoints techniques (Catégorie C)	Groupe 1 – Agent encadrant une équipe	11 340 €	1 250 €
	Groupe 2 – Agent non encadrant	10 800 €	1 200 €
FILIÈRE MEDICO-SOCIALE			
Cadre d'emplois	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujexion	Montant maxi IFSE	Montant maxi CIA
Éducateurs de jeunes enfants (Catégorie A)	Groupe 1 – Responsable d'un service	14 000 €	1 600 €
	Groupe 2 – Chargé de mission	13 500 €	1 500 €
	Groupe 3 – Gestionnaire / instructeur sans encadrement	13 000 €	1 400 €
FILIÈRE CULTURELLE			
Cadre d'emplois	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujexion	Montant maxi IFSE	Montant maxi CIA
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (Catégorie B)	Groupe 1 – Agent encadrant	16 015 €	1 500 €
	Groupe 2 – Agent non encadrant	14 650 €	1 400 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps partiel.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel. Leurs montants seront calculés au prorata du temps de présence dans l'année pour les agents arrivant ou quittant leurs fonctions en cours d'année.

Article 3 – Critères de modulation

A/ Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les situations auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels qui ont été définis.

Ce montant fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement.

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régime(s) indemnitaire(s) liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, sera conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

B/ Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Le Complément Indemnitaire Annuel est compris entre 0 et 100 % du montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Il fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- pour les agents de catégories A et B :
 - le savoir-être,
 - le savoir-faire,
 - l'atteinte des objectifs donnés,
- pour les agents de catégorie C :
 - le savoir-être,
 - le savoir-faire,
 - le sens du service public.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1 ou de tout autres documents d'évaluation spécifique. Chaque critère sera noté entre 0 et 3 points en fonction de l'évaluation faite de l'agent au regard de son engagement professionnel et de sa manière de servir :

- 3 points : au-delà de ce qui est attendu / demandé
- 2 points : satisfaisant
- 1 point : partiellement satisfaisant
- 0 point : insatisfaisant

Le montant qui sera versé au titre du CIA dépendra du total de la note obtenue :

- 9 points : attribution de 100 % du montant maximum de CIA
- 6-8 points : attribution de 90 % du montant maximum de CIA
- 3-5 points : attribution de 50 % du montant maximum de CIA
- - de 3 points : attribution de 0 % du montant maximum de CIA

Article 4 – Modalités de maintien ou de suspension de l'IFSE pour absence

L'IFSE est maintenue pendant :

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- les congés bonifiés,
- les congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET,
- l'absence liée à une action de formation professionnelle,
- le congé pour formation syndicale,

- la décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS
- les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil
- les congés de maladie ordinaire : les primes sont maintenues à plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demie-salaire
- les congés de longue maladie et de grave maladie : les primes sont maintenues dans les mêmes conditions que celles prévues pour les agents publics d'État,
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service,
- le temps partiel thérapeutique : les primes suivent le traitement et sont donc maintenues en intégralité,
- l'autorisation spéciale d'absence,
- la Période Préparatoire au Reclassement – PPR.

L'IFSE est suspendue pendant :

- les congés de longue durée pour les fonctionnaires,
- les congés de maladie ordinaire lorsque le traitement n'est plus maintenu,
- le congé parental,
- le congé de proche aidant,
- le congé de solidarité familiale,
- la disponibilité,
- le congé de formation professionnelle,
- la suspension,
- l'exclusion temporaire de fonctions,
- les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en Congé de Longue Durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

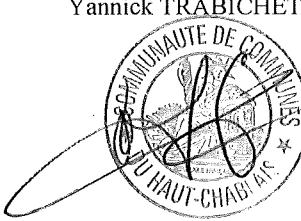
S'agissant du CIA, celui-ci n'étant pas assis sur l'exercice des fonctions comme l'IFSE mais sur l'engagement professionnel et la manière de servir, son montant ne sera pas diminué en cas d'absence.

Le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré,

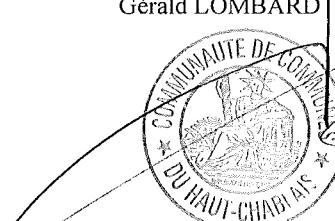
- à l'unanimité,
- approuve les nouvelles modalités d'attribution du RIFSEEP telles qu'elles lui ont été présentées,
- autorise Madame la Présidente à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes qui ont été fixés,
- décide de maintenir le dispositif de régime indemnitaire actuellement en place pour les cadres d'emplois non concernés à ce jour par le RIFSEEP et de conserver les primes et indemnités non liées à un grade, prévues dans la délibération n° 2013-84 en date du 17 décembre 2013, ainsi que les I.H.T.S..

AINSI FAIT ET DÉLIBÉRÉ LES JOURS, MOIS ET AN QUE DESSUS
POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME

La Présidente
Yannick TRABICHE



Le secrétaire de séance
Gérald LOMBARD



CERTIFIÉ EXÉCUTOIRE

Reçu en Préfecture

Le :

Publié ou notifié

Le :