

Envoyé en préfecture le 21/06/2025

Reçu en préfecture le 21/06/2025

Publié le 26/06/2025

ID : 074-217400704-20250617-D2025



Commune de Chens sur Léman
Haute Savoie



D 2025 - 58

Conseillers en exercice :	23
Conseillers présents :	18
Conseillers votants :	20
Dont deux pouvoirs	

Date de la convocation du Conseil
Municipal : 12 juin 2025

**OBJET : ACTUALISATION DU
RIFSEEP PAR SUITE DU DÉCRET
RÉDUISANT L'INDEMNISATION
DES CONGÉS DE MALADIE
ORDINAIRE**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL
MUNICIPAL**

*L'an deux mille vingt-cinq le dix-sept
juin le conseil municipal de la commune
de Chens sur Léman dûment convoqué,
s'est réuni en session ordinaire à la
mairie, sous la présidence de Madame
Pascale MORIAUD, Maire*

**PRESENTS : TRONCHON J. de PROYART
A. BAARSCH C. MORAND F. ZANNI F.
ARNOUX. R. FICHARD B. STUBERT B.
CHANTELOT C. PLEynet J.P.
DENERVAUD M. BILLARD G. RACINE
FREIXENET M. CHEVRON F. DIANA C.
MATTERA A. CHAMPEAU S.**

**EXCUSÉS : MEYRIER M. « pouvoir à
PLEYNET J.P. » CORNU C. « pouvoir à
MORIAUD P. » QUERNEC GARIN C.**

**ABSENTS : GEROUDET A. CHANTELOT
L.**

Est élue secrétaire de la séance : STUBERT B.

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L 712-1, L 714-4 à L 714-8,

Vu l'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025,

Vu le décret n°2025-197 réduisant l'indemnisation des congés de maladie ordinaire,

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° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du 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 circulaire du 05 décembre 2014 du ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique et du Ministère des Finances et des comptes publics, 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 n°2016-101 en date du 20 décembre 2016 portant création du RIFSEEP,

Vu la délibération n°2024-99 en date du 10 décembre 2024 modifiant le RIFSEEP,

Vu l'avis préalable du Comité Social Territorial en date du 12 juin 2025,

Le 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, pour différents cadres d'emplois.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

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).

La mise en place du CIA est obligatoire lors de l'adoption de la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité (voir en ce sens la décision du Conseil Constitutionnel n° 2018-727 du 13 juillet 2018). Son attribution individuelle est, en revanche, facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sont appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- ✓ prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- ✓ valoriser les fonctions et l'expérience professionnelle des agents
- ✓ tenir compte de l'investissement et du parcours professionnel des agents
- ✓ améliorer la lisibilité et la cohérence du régime indemnitaire

Les primes et indemnités suivantes, telles que définies dans les délibérations du conseil municipal du 13 janvier 2004, 20 janvier 2010, 25 juin 2013 et 10 décembre 2013, sont maintenues :

- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- les indemnités d'astreinte
- l'indemnité spéciale de fonction des agents du cadre d'emplois de la police municipale
- les indemnités forfaitaires complémentaires pour élections

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration du RIFSEEP.

I. 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. Les agents de droit privé en sont exclus.

II. Montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit.

Le nombre de groupes de fonctions par catégories a été fixé en références aux arrêtés ministériels relatifs à la Fonction Publique d'Etat.

A. Groupes de fonctions des catégories A

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	<i>Responsable de service</i>

CADRE D'EMPLOIS CONCERNE : Attaché

Il est proposé que les montants de référence pour les groupes de fonctions des catégories A soient fixés à :



Groupes	Montants maximum	
	IFSE	CIA
1	25 500 €	4 500 €

B. Groupes de fonctions des catégories B

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	<i>Encadrement d'une équipe</i>
2	<i>Gestionnaire / Instructeur avec encadrement</i>
3	<i>Gestionnaire / Instructeur sans encadrement</i>

CADRES D'EMPLOIS CONCERNE : rédacteurs, techniciens

Il est proposé que les montants de référence pour les groupes de fonctions des catégories B soient fixés à :

Groupes	Montants maximum	
	IFSE	CIA
1	17 480 €	2 380 €
2	16 015 €	2 185 €
3	14 650 €	1 995 €

C. Groupes de fonctions des catégories C

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	<i>Chef d'équipe (encadrement ou coordination d'une équipe) aux services technique, administratif</i>
2	<i>Agent possédant une ou des compétences particulières aux services administratif, technique, scolaire et culturel</i>
3	<i>Agent d'exécution aux services technique, restauration scolaire et périscolaire</i>

CADRES D'EMPLOIS CONCERNES GROUPE 1 : agents de maîtrise, adjoints techniques, adjoints administratifs, ATSEM, adjoints du patrimoine.

CADRES D'EMPLOIS CONCERNES GROUPE 2 : agent de maîtrise, adjoints techniques, adjoints administratifs, ATSEM, adjoints du patrimoine.

CADRES D'EMPLOIS CONCERNES GROUPE 3 : agent de maîtrise, adjoints techniques, adjoints administratifs, ATSEM, adjoints du patrimoine.

Il est proposé que les montants de référence pour les groupes de fonctions des catégories C soient fixés à :

Groupes	Montants maximum	
	IFSE	CIA
1	11 340 €	1 260 €
2	10 800 €	1 200 €
3	9 900€	1 100 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont 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.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Le montant de base du CIA constitue une part du RIFSEEP selon la catégorie de l'agent considéré, à savoir :

- 15% du plafond du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les agents de catégorie A,
- 12% du plafond du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les agents de catégorie B,
- 10% du plafond du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les agents de catégorie C

III. Critères de modulation

A. Part fonctionnelle (IFSE)

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait 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.

Ce réexamen n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant de l'IFSE.



La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

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

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence.

L'évaluation de l'engagement professionnel et de la qualité du service rendu s'appuie sur l'entretien professionnel et sur une présence effective au sein de la collectivité pendant une période minimale de 4 mois.

les critères retenus pour l'entretien professionnel qui doivent porter notamment sur les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs sont les suivants :

- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ;
- l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs.

La part variable étant déterminée par la manière de servir de l'agent, elle n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par l'autorité territoriale.

IV. Modalités de retenue ou de suppression pour absence

Modalités de versement pendant les absences :

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs ;
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps (CET) ;
- L'absence liée à une action de formation professionnelle ;
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes et indemnités suivent le sort du traitement
- 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 : Au prorata de la durée effective de service ;
- L'autorisation spéciale d'absence ;

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD) pour les fonctionnaires ;
- Les congés de grave maladie (CGM) pour agents relevant du régime général (IRCANTEC) ;
- 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.

Néanmoins, les primes versées à l'agent pendant une période de congé maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie demeurent acquises.

V. Cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...)
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime spécifique.



VI. Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

Le décret prévoit un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats.

L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste.

Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste était inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité,

INSTAURE à compter du 1^{er} janvier 2025 une prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel selon les modalités définies ci-dessus.

Le Régime Indemnitaire antérieur prévu par les délibérations du 13 janvier 2004, 20 janvier 2010, 25 juin 2013 et 10 décembre 2013 est conservé pour les cadres d'emplois dont les arrêtés ne sont pas encore parus.

DECIDE de mettre en place l'IFSE :

- pour les filières concernées,
- au fur et à mesure de la publication des arrêtés et selon les modalités d'application de ce nouveau dispositif susnommées et annexées à la présente délibération,

DECIDE de mettre en place le CIA :

- pour les filières concernées,
- au fur et à mesure de la publication des arrêtés et selon les modalités d'application définies dans la présente délibération,
- Précise que le CIA sera versé de la manière suivante :
 - o pour les agents de catégorie A dans la limite de 15% du plafond du RIFSEEP pour les agents relevant de cette catégorie,
 - o pour les agents de catégorie B dans la limite de 12% du plafond du RIFSEEP pour les agents relevant de cette catégorie,
 - o pour les agents de catégorie C dans la limite de 10% du plafond du RIFSEEP pour les agents relevant de cette catégorie.

PREVOIT la possibilité du maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984

AUTORISE Madame le maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime, dans le respect des principes définis ci-dessus

DECIDE de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire.

Envoyé en préfecture le 21/06/2025
Reçu en préfecture le 21/06/2025
Publié le 26/06/2025
ID : 074-217400704-20250617-D2025_58-DE



Cette délibération modifie la délibération n°2024-99 en date du 10 décembre 2024 modifiant le RIFSEEP

Fait et délibéré à Chens sur Léman, les jour, mois et an ci-dessus

Suivent les signatures
Pour extrait certifié conforme

Le secrétaire
Brigitte STUBERT

Le maire
Pascale MORIAUD





ANNEXE :

1 – Les modalités de modulation de l'IFSE selon les fonctions, sujétions et expertise requise pour l'exercice d'un poste et l'expérience professionnelle démontrée par les agents :

		Nombre de points maximum
FONCTIONS	*conception *pilotage *encadrement * mise en œuvre	35
EXPERTISE	*compétences *qualités relationnelles	35
SUJETIONS	*stress *risques *horaires particuliers	20
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE		10
		100