

**DÉPARTEMENT DE LA HAUTE-SAVOIE**

Arrondissement d'ANNECY

Canton de FAVERGES



**M A I R I E  
D E  
S E R R A V A L**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL**

Envoyé en préfecture le 04/11/2024

Reçu en préfecture le 04/11/2024

Publié le

ID : 074-217402650-20241021-DEL\_09342024-DE

SLO

Le vingt et un octobre deux mille vingt-quatre, le Conseil Municipal de la Commune de Serraval s'est réuni à la Mairie sous la présidence de Monsieur Philippe ROISINE, Maire.

Date de convocation du Conseil Municipal : 14 octobre 2024

Nombre de conseillers en exercice : 13

Nombre de conseillers présents : 11

Nombre de conseillers votants : 12

Résultats des votes : pour 12 contre 0 abstention 0

**Présents :** Pascal CHEVALLEREAU, Chrystel DEMIZIEUX, Sarah PAILLOT, Philippe ROISINE, Stéphane GUYONNAUD, Vincent HUDRY-CLERGEON, Jean-Marc JONO, Nathalie MASSART, Julien MICHEL, Philippe MOLON, Sylvain SOBOTA.

**Absent (excusé) :** Stéphane TISSOT.

**A donné pouvoir :** Stéphane TISSOT à Jean-Marc JONO.

**Absent :** Yann HARDY.

Vincent HUDRY-CLERGEON est nommé secrétaire de séance.

<b>DEL 09342024</b>	<b>ADOPTION DE NOUVELLES DISPOSITIONS POUR L'ATTRIBUTION DU RIFSEEP ET DU CIA -</b>
---------------------	---

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8,

**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 : RDF1427139C 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 n° DEL\_07312017 du 22 juin 2017,

Vu la délibération n° DEL\_13622017 du 21 décembre 2017,

Vu la délibération n° DEL\_14772019 du 21 novembre 2019,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 03 octobre 2024, n° 2024-10-82,

**Considérant ce qui suit :**

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 part fixe : **Indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)**,
- d'une part variable : **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,
- Tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents,
- *Tenir compte des résultats collectifs des services.*

Il appartient au conseil municipal, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration du RIFSEEP.

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,  
A l'unanimité,**

**DECIDE**

- **D'abroger** les dispositions relatives au RIFSEEP prises précédemment par le conseil municipal et susvisées,
- **D'instaurer** le RIFSEEP selon le dispositif suivant :

**Article 1 : Bénéficiaires**

Les agents appartenant aux cadres d'emplois listés à l'article 2 sont éligibles au KIFSEF.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

**Article 2 : Montants de références**

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 :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
<i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	<i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, engagement vis-à-vis de la complexité des dossiers</i>
Définition	Définition	Définition
<i>Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.</i>	<i>Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent</i>	<i>Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...</i>

**A. Cadre d'emplois des rédacteurs**

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions*
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes
2	- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1 - Gestionnaire administratif, instructeur, avec encadrement
3	- Gestionnaire administratif, instructeur, sans encadrement - Assistant - Autres emplois non répertoriés en groupes 1 et 2

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des attachés soient fixés à :

➤ **Cadre d'emplois des rédacteurs**

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement - Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes - Contraintes particulières
2	- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1 - Gestionnaire administratif, instructeur, avec encadrement - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Cadres d'emplois	Groupe	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Rédacteurs	1	7 100 €	2 130 €
	2	7 050 €	2 000 €

**B. Cadre d'emplois des adjoints administratifs**

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions*
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
2	- Assistant administratif - Agent d'accueil - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement - Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes
2	- Assistant administratif - Agent d'accueil - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupe	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Adjoints administratifs	1	7 000 €	1 260 €
	2	4 200 €	1 200 €

Envoyé en préfecture le 04/11/2024

Reçu en préfecture le 04/11/2024

Publié le

S'LO

ID : 074-217402650-20241021-DEL-09342024-DE

➤ **Cadre d'emplois des ATSEM**

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement d'enfants - Responsabilités particulières et complexes - Qualifications

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des ATSEM soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupe	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
ATSEM	1	4 200 €	1 260 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints d'animation**

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement d'enfants - Responsabilités particulières et complexes

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints d'animation soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupe	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Adjoints d'animation	1	4 200 €	1 260 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints techniques**

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Agent expérimenté - Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes - Contraintes particulières
2	- Agent technique polyvalent - Agent d'entretien, de restauration scolaire, de périscolaire.

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints techniques soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupe	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Adjoints techniques	1	7 000 €	1 260 €
	2	4 200 €	1 200 €

Il est précisé que le RIFSEEP ne pourra être versé aux agents relevant de ce cadre d'emplois des adjoints techniques qu'à compter de la parution de l'arrêté ministériel correspondant.

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.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant 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.

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 sujétions 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 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 3 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent. Les modalités de modulation de l'IFSE selon l'expérience professionnelle démontrée par les agents seront ...

L'IFSE 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. Ce montant de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté.

Le montant individuel sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- sa capacité d'initiative,
- son sens de service public et respect de ses valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général) ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte.

- son positionnement au regard de ses collaborateurs,
- son positionnement à l'égard de la hiérarchie,
- sa ponctualité.

Envoyé en préfecture le 04/11/2024

Reçu en préfecture le 04/11/2024

Publié le

ID : 074-217402650-20241021-DEL\_09342024-DE

S<sup>2</sup>LO

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

La part variable fera l'objet d'un versement annuel en deux fractions soit 2 fois par an en Juin et décembre.

#### **Article 4 : Modalités de retenue ou de suppression 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 de l'enfant.
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-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 : 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 maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie 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

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM 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.

#### **Article 5 : 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 :

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

- o La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- o L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- o L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- o L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.) ;
- o La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- o L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- o La prime de fonction informatique ;
- o L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- o Indemnité de sujétions spéciales ;
- o Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- o Prime d'encadrement ;
- o Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- o Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- o Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- o Prime spécifique.

#### **Article 6 : Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel**

Lors de l'instauration du RIFSEEP, il est décidé de maintenir le 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 s'avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

- **D'inscrire** au budget les crédits correspondants ;
- **D'autoriser** M. le maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **D'autoriser** M. le maire à signer tout autre acte y afférent ;

- De charger M. le maire de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prendra effet à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2024

Envoyé en préfecture le 04/11/2024  
Reçu en préfecture le 04/11/2024  
Publié le **SLOW**  
ID : 074-217402650-20241021-DEL\_09342024-DE

Le vingt et un octobre deux mille vingt-quatre.

Le Maire,  
Philippe ROISINE.

Le secrétaire de séance,  
Vincent HUDRY-CLERGEON.

Le Maire



Délibération certifiée exécutoire  
compte tenu :  
- de sa réception en Préfecture le  
- de sa publication le  
Le Maire,  
Philippe ROISINE.

4 NOV. 2024

4 NOV.



M. le Maire informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de l'obtention de ce caractère exécutoire. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique «Télérecours citoyens» accessible par le site Internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)