

SEANCE DU 16 OCTOBRE 2025

Nombre de membres :

En exercice : 15

Présents : 8

Pouvoirs : 4

Absents excusés : 5

Absents : 2

Votants : 12

L'AN DEUX MILLE VINGT-CINQ LE SEIZE OCTOBRE à vingt heures, le Conseil Municipal de la Commune des Contamines-Montjoie, régulièrement convoqué le 10 OCTOBRE 2025, s'est réuni en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur François BARBIER, Maire.

ETAIENT PRESENTS : M. François BARBIER, Mme Elisabeth MOLLARD, M. Jean-Luc MATTEL, M. Michel BELIN, M. Michel BOUVARD, M. Bertrand DOLIGEZ, Mme Marielle MERMOUD, Mme Peggy LE BRUCHEC.

ABSENTS EXCUSES : Mme Noëlle GRAVAUD (donne pouvoir à Marielle MERMOUD), M. Jean-Christophe DOMINGUEZ (donne pouvoir à Elisabeth MOLLARD), Florian GIBIER (donne pouvoir à François BARBIER), Mme Gaëlle BLANCHARD (donne pouvoir à Michel BELIN), Mme Marie-Noëlle LAVERTON.

ABSENTS : M. Etienne JACQUET, M. Antoine BOISSET.

OBJET : MISE A JOUR DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)
DEL2025-124

Rapporteur : Elisabeth MOLLARD

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 712-1, L. 712-2, L. 712-13, L. 713-1, L. 714-4 à L. 714-8,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 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 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 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 circulaire NOR : RDFF1427139C 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 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,

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 QPC 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 ;

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

Vu les délibérations instaurant le RIFSEEP n°2016-126 du 27 décembre 2016, n°2017-057 du 6 juillet 2017, n°2017-090 du 12 décembre 2017, n°2020-092 du 30 juillet 2020,

Considérant qu'il est nécessaire d'harmoniser les règles de gestion du RIFSEEP et d'inclure les agents recrutés sur des contrats temporaires (accroissement temporaire d'activité et accroissement saisonniers d'activité) jusqu'ici exclus du bénéfice du RIFSEEP.

Le dispositif du RIFSEEP se présente de la manière suivante :

ARTICLE 1 : BÉNÉFICIAIRES

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

La part fonctionnelle de la prime (IDSE) sera versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public y compris les agents contractuels recrutés sur des contrats d'accroissement temporaires d'activité et accroissement saisonnier d'activité.

Toutefois, le bénéfice du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sera réservé aux seuls agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public ayant une durée de présence leur permettant de bénéficier d'un entretien d'évaluation annuel.

ARTICLE 2 : MONTANTS DE RÉFÉRENCES

Pour la fonction publique d'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 au nom du principe de parité.

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
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
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	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

A. Cadre d'emplois des Attachés territoriaux et Ingénieurs territoriaux :

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions*
1	<i>Directeur général des services,</i>
2	- Responsable d'une direction - Emploi nécessitant une expertise particulière, avec encadrement
3	- Emploi nécessitant une expertise particulière, sans encadrement - Autres emplois non répertoriés en groupes 1, 2 et 3

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

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
Attachés	1	36 210	6390
	2	32 130	5670
	3	20 400	4500

B. Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux, Techniciens territoriaux et Auxiliaires de Puériculture :

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

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

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
Rédacteurs	1	17 480	2 380
	2	16 015	2 185

C. Cadre d'emplois des adjoints administratifs, Adjoints du patrimoine, agents de maîtrise, adjoints techniques, adjoints d'animation,

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

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

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
Adjoints administratifs	1	11 340	1 260
	2	10 800	1 200

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 : CRITERES 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 ;

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 :

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

	Critères retenus	Pourcentages du CIA global	Indicateurs	Pourcentages du CIA dédiés
Agent	Atteinte des objectifs	40%	Deux objectifs atteints	100%
			Un objectif atteint	50%
			Aucun objectif atteint	0%
	Compétences techniques et valeurs professionnelles	60%	5 "C"	100%
			3 à 4 "C"	66%
			1 à 2 "C"	33%
			0 "C"	0%

	Critères retenus	Pourcentages du CIA global	Indicateurs	Pourcentages du CIA dédiés
Encadrant	Atteinte des objectifs	50%	Trois objectifs atteints	100%
			Deux objectifs atteints	66%
			Un objectif atteint	33%
			Aucun objectif atteint	0%
	Compétences techniques et valeurs	20%	5 "C"	100%
			3 à 4 "C"	66%
			1 à 2 "C"	33%
			0 "C"	0%
	Compétences d'encadrement	30%	6 à 7 "C"	100%
			4 à 5 "C"	66%
			1 à 3 "C"	33%
			0 "C"	0%

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

La part variable fera l'objet d'un versement unique, au mois de décembre de chaque année

ARTICLE 4 : MODALITÉS DE RETENUE OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE POUR ABSENCE

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, RTT, repos compensateurs ;
- Les congés bonifiés ;
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps ;
- L'absence liée à une action de formation professionnelle ;
- Le congé pour formation syndicale ;
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical ;
- 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 de longue maladie (fonctionnaires CNRACL) et de grave maladie (fonctionnaires relevant du régime général et contractuels) : dans ces deux cas, les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de : 33% de la rémunération indemnitaire la première année ; 60% la deuxième année ; 60% la troisième année

- 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

L'IFSE est suspendue pendant :

- Le congé de longue durée pour les fonctionnaires ;
- 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, 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. Cependant, ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du CLM durant cette même période.

ARTICLE 6 : 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.

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

Pour : 12	Contre :	Abstention :
------------------	-----------------	---------------------

- **D'APPROUVER** la mise à jour du régime indemnitaire « R.I.F.S.E.E.P » applicable aux cadres d'emplois ci-après à compter du 16 octobre 2025 :

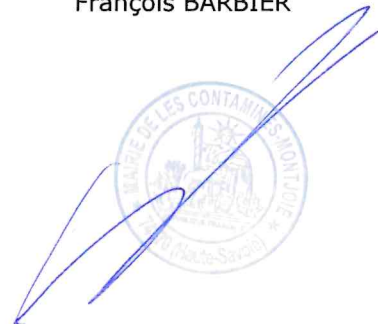
- Attachés territoriaux,
- Ingénieurs territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Techniciens territoriaux,
- Auxiliaires de puériculture territoriaux,
- Agents de maîtrise,
- Adjointes administratifs territoriaux,
- Adjointes technique territoriaux,
- Adjointes d'animation territoriaux,
- Adjointes du patrimoine territoriaux.
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

- **D'ETENDRE** le bénéfice de la part fonctionnelle du ~~Régime (RSE) aux agents~~ contractuels recrutés dans le cadre de contrats d'accroissement temporaire d'activité et accroissement saisonnier d'activité.
- **DE RESERVER** le bénéfice du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) aux seuls agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public ayant une durée de présence leur permettant de bénéficier d'un entretien d'évaluation annuel.
- **D'AUTORISER** 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 ;
- **DE PREVOIR ET D'INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire.
- **D'AUTORISER** le Maire à signer tout autre acte y afférent ;
- **DE CHARGER** l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 16 octobre 2025.

En Mairie, le 16 octobre 2025
Le secrétaire de séance,



En Mairie, le 16 octobre 2025
Le Maire,
François BARBIER



Fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus,
Au registre sont les signatures,
Pour copie conforme,
Affichée le
Acte certifié exécutoire le
Télétransmis en sous-préfecture le
Publié le

Envoyé en préfecture le 20/10/2025

Reçu en préfecture le 20/10/2025

Publié le



ID : 074-217400852-20251016-DEL2025124-DE