Envoyé en préfecture le 04/03/2025
Reçu en préfecture le 04/03/2025
Publié le
ID : 074-217400407-20250303-2024_14-DE

REPUBLIQUE FRANCAISE COMMUNE DE BONNE		
NOMBRE DE MEMBRES		
En Exercice	Présents (P)	Qui ont pris part à la Délibération
23	14	21
DATE DE LA CONVOCATION		
27/02/2025		

COMMUNE DE BONNE

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL
N° 2025-14

Séance du 3 mars 2025

L'an deux mille vingt-cinq et le trois mars à 19 heures, le Conseil Municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni en session ordinaire au nombre prescrit par la loi, en salle du conseil municipal, sous la présidence du Maire, Yves CHEMINAL.
M. Jacques MEYLAN a été élu secrétaire de séance.

Nom	P	A	Pouvoir à	Nom	P	A	Pouvoir à
Yves CHEMINAL	X			Laurence TOLLANCE	X		
Chantal FRARIN	X			Florian COQUELET	X		
Pascal BEGOT	X			Angélique VAUDAUX		X	
Catherine DENTAND		X	Chantal FRARIN	Angélique SCARAMUZZINO		X	Denis SERVAGE
Rosanna DULLAART		X	François DENIBOIRE	Jérôme JUGLARET		X	
Denis SERVAGE	X			Chantal CADOUX		X	Brice BRAYET
Sébastien COLO		X	Yves CHEMNIAL	Karine FOL	X		
Jacques MEYLAN	X			Rémy DERAMECOURT	X		
Françoise DENIBOIRE	X			Jean-Philippe THOMAS		X	Karine FOL
Claude BALTASSAT	X			Brice BRAYET	X		
Marie Claire TEPPE-ROGUET	X			Yvan BALTASSAT	X		
Pascal PINGET		X	Rémy DERAMECOURT				

OBJET — **Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

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 : 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 ;

Envoyé en préfecture le 04/03/2025
Reçu en préfecture le 04/03/2025
Publié le
ID : 074-217400407-20250303-2024_14-DE

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 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°2016/072 du 05 décembre 2016 portant mise en place du RIFSEEP ;

Vu la délibération n°2017/068 du 03 juillet 2017 portant modification des plafonds de l'IFSE et du CIA ;

Vu la délibération n°2018/033 du 03 mai 2018 portant modification de la périodicité des versements de l'IFSE ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 13 février 2025 ;

PREAMBULE

Monsieur le Maire rappelle que le RIFSEEP a été mis en place dans la collectivité au 1er janvier 2017 suite à un avis favorable du Conseil Municipal en date du 5 décembre 2016.

Il est rappelé que 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 régime indemnitaire 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.

Suite à la mise en place des fiches de postes au sein de la collectivité, la commune de Bonne a engagé une réflexion visant à effectuer une refonte du RIFSEEP actuellement en vigueur afin d'harmoniser et réajuster le positionnement des agents en fonction de leurs missions mais également de correspondre aux impératifs actuellement en vigueur.

Article 1 : Bénéficiaires

Le présent RIFSEEP est applicable, dans la limite des textes réglementaires, aux collaborateurs suivants :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents ou non permanent.

Par ailleurs, sont exclus de ce dispositif :

- Les agents recrutés sur la base d'un contrat d'apprentissage,
- Les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé (CAE, Emploi d'Avenir, ...),
- Les vacataires recrutés pour un acte déterminé ou en situation de collaborateurs occasionnels.

Envoyé en préfecture le 04/03/2025
Reçu en préfecture le 04/03/2025
Publié le
ID : 074-217400407-20250303-2024_14-DE

Article 2 : Définition des groupes de fonctions

Article 2-1 : Critères pour les groupes de fonctions

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

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

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 ainsi que les diplômes ou validation des acquis professionnels	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, …

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Envoyé en préfecture le 04/03/2025
Reçu en préfecture le 04/03/2025
Publié le
ID : 074-217400407-20250303-2024_14-DE

Article 2-2 : Constitution des groupes de fonctions

Direction générale des services	A1		
Direction de plusieurs services ou poste d'ingénieur	A2		
Direction d'un service composé d'au moins 5 agents ou poste de coordination spécifique impliquant une expertise dans un domaine défini	A3	B1	
Responsable de service support stratégique, avec ou sans encadrement d'équipe, impliquant la gestion de dossiers complexes impactant l'ensemble des services de la collectivité et impliquant des responsabilités en matière juridique et financière.		B2	C1
Poste assurant l'encadrement intermédiaire d'un ou plusieurs agents ou assurant des fonctions de gestion spécialisées impliquant une connaissance particulière ou la charge d'une mission spécifique exercée en transversalité avec les services et les élus		B3	C2
Poste avec une responsabilité particulière liée à la planification de tâches spécifiques et à l'encadrement de proximité d'une petite équipe			C3
Poste d'exécution impliquant une technicité particulière dans un domaine spécifique ou une qualification			C4
Poste d'application avec exécution d'un travail sur la base de consignes planifiées et claires.			C5

Article 3 : Les 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.

Tel quel prévu par 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 (RIFSEEP), chaque catégorie hiérarchique (A, B, C) est en effet divisée en plusieurs groupes fonctions, auxquels il est proposé les montants plafonds suivants.

Article 3-1 : Les catégories A

Groupe	Montant maximal annuel IFSE	Montant maximal mensuel IFSE
A1	15 600,00 €	1 300,00€
A2	13 800,00 €	1 150,00€
A3	12 600,00 €	1 050,00€

Envoyé en préfecture le 04/03/2025
Reçu en préfecture le 04/03/2025
Publié le
ID : 074-217400407-20250303-2024_14-DE

Article 3-2 : Les catégories B

Groupe	Montant maximal annuel IFSE	Montant maximal mensuel IFSE
B1	12 600,00 €	1 050,00€
B2	10 920,00 €	910,00€
B3	9 000,00 €	750,00€

Article 3-3 : Les catégories C

Groupe	Montant maximal annuel IFSE	Montant maximal mensuel IFSE
C1	10 920,00 €	910,00€
C2	9 000,00 €	750,00€
C3	7 800,00 €	650,00€
C4	6 720,00 €	560,00€
C5	5 160,00 €	430,00€

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.

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.

Cette répartition par groupe de fonction a été opérée sur la base de l'organisation actuelle. Elle est donc susceptible d'évoluer en fonction des changements d'organisation.

Article 4 : Critères de modulation

Article 4-1 : 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 4 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 définies comme suit :

Envoyé en préfecture le 04/03/2025
Reçu en préfecture le 04/03/2025
Publié le
ID : 074-217400407-20250303-2024_14-DE

Critères	Indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Initiative – force de proposition Diffuse son savoir à autrui
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	Niveau de la formation – nombre de jour de formation réalisés – préparation aux concours – concours passés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité /mobilité Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et /ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, …)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

L'IFSE sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Article 4-2 : Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Le versement de ce complément est facultatif.

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 fixé à 350€ pour l'ensemble des groupes de fonctions et des catégories de la collectivité. Ce montant est établi pour un agent exerçant à temps complet et sera proratisé en fonction de la quotité du temps de travail.

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

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

Cette part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir peut être versée à raison d'une fois par an, au mois de décembre.

Le coefficient attribué sera révisé annuellement à partir des résultats d'entretiens professionnels.

Envoyé en préfecture le 04/03/2025
Reçu en préfecture le 04/03/2025
Publié le
ID : 074-217400407-20250303-2024_14-DE

Article 5 : Modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE pour absence

En application du 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, et de la circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application de ce décret, 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 6 : 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, …).

Envoyé en préfecture le 04/03/2025
Reçu en préfecture le 04/03/2025
Publié le
ID : 074-217400407-20250303-2024_14-DE

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 ;
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- Prime spécifique.

Le Conseil Municipal,
Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **VALIDE** les modifications portées au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP), selon les modalités décrites ci-dessous ;

- **DECIDE** d'inscrire au budget les crédits correspondants ;

- **AUTORISE** l'autorité territoriale 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.

- **AUTORISE** l'autorité territoriale à signer tout autre acte y afférent ;

- **CHARGE** l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1er avril 2025 ;

Acte rendu exécutoire après télétransmission en Sous-Préfecture le Et publication le

AINSI FAIT ET DELIBERE AINSI FAIT ET DELIBERE
Les mêmes jours, mois et an que dessus

Le Maire
Yves CHEMINAL

La secrétaire de séance
Jacques MEYLAN

MAIRIE DE BONNE (74) Haute-Savoie R.F.

Voies et délais de recours : Dans un délai de deux mois à compter de son affichage, la présente délibération peut faire l'objet :
- Soit d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Grenoble. Il peut être saisi par l'application « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet **www.telerecours.fr** ;
- Soit d'un recours gracieux exercé directement auprès de la commune. Dans ce dernier cas, l'exercice du recours gracieux auprès de la commune proroge le délai de recours devant le Tribunal administratif d'un nouveau délai de deux mois à compter de la réponse de la commune sur le recours gracieux, que cette réponse soit expresse ou implicite. L'absence de réponse au terme du délai de deux mois vaut décision implicite de rejet).