



**REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE D'INJOUX-GENISSIAT**

N° 25 / 21

Séance du 12 MAI 2025

Nombre de
Membres

En Exercice : 14
Présents : 11
Procuration : 2
Votants : 13
Pour : 11
Abstention : 2
Contre : 0

L'an deux mil vingt-cinq, le douze mai à dix-huit heures trente, le conseil municipal d'Injoux-Génissiat, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de **Monsieur Denis MOSSAZ, Maire**.
Date de convocation du Conseil Municipal et affichage : 05 mai 2025

Membres présents à la séance : BALSEM Lydie, BILLET Benoît (arrivée à 18 heures 50), BLANC Valérie, BOSSON Pascale, CARREZ Laurent, FILLOD Claude, FOUCART Bernard, LECOQ Frédéric, MOSSAZ Denis, PRUDHOMME Joël, VERDET Patricia,

Absents ou excusés : ARTERO Véronique, ANDRE Bérengère (pouvoir à Pascale BOSSON), Sophie SELLIER (pouvoir à Laurent CARREZ)

Secrétaire : Bernard FOUCART

Objet : RIFSEEP – Mise à jour des cadres d'emploi, montants plafonds et modalités d'attribution

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le 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,

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 : RDFS1427139C 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 la délibération n° 21/29 du 19 juillet 2021 portant sur le régime indemnitaire

Vu le décret 2020-182 du 27 février 2020 visant à permettre le déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois non éligibles, en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion concernant les corps homologues de la fonction publique d'état,

Vu le tableau des effectifs,

CONSIDERANT qu'au terme de cinq exercices comptables d'application de ce nouveau régime indemnitaire, il y a lieu de procéder à quelques ajustements,

Madame la première adjointe déléguée aux ressources humaines rappelle que le nouveau 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.



Il se compose :

- D'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE)
- D'un Complément Indemnitaires Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Elle rappelle également que le régime indemnitaire des agents vise à remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- Valoriser l'expérience professionnelle de l'agent (manière de servir et sens du service public, comportement dans le travail, qualité du travail), compétences professionnelles et techniques (culture territoriale, maîtrise de l'expression écrite et orale, connaissances techniques, actualisation des connaissances, partage et transmission des connaissances), qualités relationnelles (communication avec autrui et collaboration avec les autres), capacité d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant à exercer des fonctions de niveau supérieur (aptitude à assister l'autorité territoriale, aptitude à animer une équipe, veille technique et réglementaire dans son domaine d'activité, aptitude à prendre du recul, aptitude à apprendre à progresser).

I – Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour les corps de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Attaché et secrétaire de mairie
- Rédacteur
- Adjoint administratif
- Ingénieur
- Technicien
- Agent de maîtrise
- Adjoint technique
- Agent spécialisé territorial des écoles maternelles
- Agent du patrimoine
- Adjoint d'animation
- Opérateur des APS

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

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.

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'état.

Chaque cadre d'emploi 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.

Cadre d'emploi	Groupe de fonctions	Critères du groupe de fonction	Plafond Annuel	
			IFSE	CIA
Attaché et secrétaire de mairie	Groupe 1	Encadrement, Coordination, Responsable de service	36 210 €	6 390 €
	Groupe 2	Technicité, Expertise, Encadrement	32 130 €	5 670 €
Rédacteur	Groupe 1	Encadrement, Coordination, Responsable de service	17 480 €	2 380 €
	Groupe 2	Technicité, Expertise, Encadrement	16 015 €	2 185 €
Adjoint Administratif	Groupe 1	Encadrement, Responsable de service - Technicité et expertise	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	Assistant - Technicité et expertise	10 800 €	1 200 €
	Groupe 3	Gestionnaire administratif sans encadrement et agent d'accueil	9 000 €	1 000 €

Filière technique

Cadre d'emploi	Groupe de fonctions	Critères du groupe de fonction	Plafond Annuel	
			IFSE	CIA
Ingénieurs	Groupe 1	Encadrement, Coordination, Pilotage, conception	36 210 €	6 390 €
Technicien	Groupe 1	Encadrement, Coordination, Pilotage, conception	17 480 €	2 380 €
	Groupe 2	Technicité, expertise, encadrement	16 015 €	2 185 €
Agent de maîtrise	Groupe 1	Encadrement, Coordination, Pilotage, conception	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	Technicité, expertise, encadrement	10 800 €	1 200 €
Adjoint technique	Groupe 1	Encadrement, Coordination, Pilotage, conception	11 340	1 260 €
	Groupe 2	Technicité, expertise, encadrement	10 800 €	1 200 €



Groupe 3

Agent Polyvalent

9 000 €

1 000 €

Filière Sociale

Cadre d'emploi	Groupe de fonctions	Critères du groupe de fonction	Plafond Annuel	
			IFSE	CIA
Agents Spécialisés territoriaux des écoles maternelles	Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, ATSEM ayant des responsabilités particulières	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	Technicité, expertise, expérience, agents d'exécution	10 800 €	1 200 €

Filière Culturelle

Cadre d'emploi	Groupe de fonctions	Critères du groupe de fonction	Plafond Annuel	
			IFSE	CIA
Adjoint du patrimoine	Groupe 1	Encadrement, Coordination, Pilotage, conception	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	Technicité, Expertise, Qualification, Expérience	10 800 €	1 200 €

Filière SPORTIVE

Cadre d'emploi	Groupe de fonctions	Critères du groupe de fonction	Plafond Annuel	
			IFSE	CIA
Opérateur des APS	Groupe 1	Encadrement, Coordination, Pilotage, conception	11 340 €	1 260 €

		Département de l'AIN	Envoyé en préfecture le 19/05/2025 Reçu en préfecture le 19/05/2025 Publié le 19/05/2025 ID : 001-210101895-20250512-DEL25_21-DE	
	Groupe 2	Technicité, Expertise, Qualification, Expérience	10 800 €	1 200 €

Filière Animation

Cadre d'emploi	Groupe de fonctions	Critères du groupe de fonction	Plafond Annuel	
			IFSE	CIA
Adjoint d'animation	Groupe 1	Encadrement , Coordination, Pilotage, conception	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	Technicité, Expertise, Qualification, Expérience	10 800 €	1 200 €

III – 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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Monsieur le maire propose de retenir les critères suivants :

- Capacité à exploiter l'expérience acquise (atteinte d'objectifs, mise en œuvre de compétences, être force de proposition, savoir partager son savoir avec les autres)
- Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus)
- Parcours professionnel de l'agent
- Formations suivies
- Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques professionnelles, de montée en compétences en fonction de l'expérience.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement 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 sera déterminé à partir des résultats de l'entretien professionnel selon les critères suivants :

- Résultats professionnels de l'agent (sens du service public, comportement général dans le travail, qualité du travail)
- Compétences professionnelles et techniques (connaissance de la culture territoriale et connaissances techniques, actualisation des connaissances et partage des connaissances, maîtrise de l'expression écrite et orale)
- Qualités relationnelles
- Capacités d'encadrement ou d'expertise et/ou capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (aptitude à assister l'autorité territoriale, aptitude à animer une équipe, veille technique et réglementaire dans son domaine d'activité, aptitude à prendre du recul, aptitude à apprendre et progresser).

Le montant individuel sera fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année sur le salaire du mois de février.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels, réalisés au cours du dernier trimestre de l'année.

En cas de départ définitif de l'agent, le paiement du CIA pourra intervenir sur le dernier salaire versé.

IV – Modalités de retenue ou de suppression pour absence

Le régime indemnitaire suit le traitement pendant les congés annuels, jours de RTT, repos compensateurs, autorisation d'absence régulièrement accordées ainsi que pendant les congés de maladie ordinaire (CMO), les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle (CITIS), le temps partiel thérapeutique et les congés de maternité, de paternité ou pour adoption.

Le régime indemnitaire est maintenu ou supprimé dans les mêmes conditions que celles prévues pour les agents de l'Etat pour les congés de longue maladie, de grave maladie et de longue durée, ainsi que pour la Période Préparatoire au Reclassement.

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

V – 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 est inférieur au montant qui était maintenu, alors le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité décide,

- **D'ACCEPTER** la modification et la mise en place des groupes de fonctions tels que mentionnés ci-dessus,
- **D'ACCEPTER** les montants annuels maximum d'IFSE et de CIA définis pour chaque cadre d'emploi et chaque groupe de fonction tels que mentionnés ci-dessus,
- **D'ACCEPTER** les critères de modulation, les modalités de maintien de retenue et de suppression pour absence tels que mentionnés ci-dessus ainsi que les modalités de maintien du montant du régime antérieur à titre individuel,
- **PRECISE** que les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire sont inscrits au budget primitif 2025 et seront prévus aux budgets suivants,
- **AUTORISE** le maire à signer tous les documents administratifs et comptables relatifs à la modification du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel),
- **DIT** que la présente délibération annule et remplace la délibération n° 21/29 du 19 juillet 2021

Ainsi fait et délibéré en séance les jour, mois et an susvisés.

Le secrétaire


Bernard FOUcart

Le Maire,

Denis MOSSAZ

