

MAIRIE de GROISY



HAUTE-SAVOIE

CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE PUBLIQUE DU 26 MAI 2025

DELIBERATION

Conseillers en exercice : 24 - Présents : 19 - Votants : 20

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-six mai à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la Commune de Groisy, s'est réuni en session ordinaire, en Mairie, Salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur Henri CHAUMONTET, Maire.

Date de convocation : 20 mai 2025

Etaient présents : Fabienne ALTER - Isabelle BASTID - Régis BLANC - Nathalie CHAPPET - Henri CHAUMONTET - Gérard DUGAVE - Isabelle DUPANLOUP - Anaïs DURET - Daniel JORDANOU (arrivé à 19H25 pour le vote de la question n° 6 - délibération n°2025-045) - Jean LACHAVANNE - Caroline LAMOUILLE - Philippe MANDEREAU - Stephen MARTRES - Christelle MICHELIN - Mélanie OUVRY - Christophe SIBILLE - Philippe SIMONNET - Brian SINICKI - Béatrice VALLEJO

Etait excusée : Nathalie BOCQUET

Etaient absents : Clément BERTA - Amélie CONTAT-FONTAINE - Camille REMILLON - David VERNEY

Pouvoir : 1

Nathalie BOCQUET a donné pouvoir à Philippe SIMONNET

Quorum : 13

Secrétaire de séance : Anaïs DURET

DEL N° 2025-048 – PERSONNEL - REVALORISATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU CADRE D'EMPLOI DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES (ATSEM) GROUPE C1BIS TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJETIONS, EXPERTISE ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) : APPROBATION

Exposé de Monsieur le Maire, Henri CHAUMONTET,

Vu les délibérations n°2016-071 du 19 décembre 2016, n°2019-087 du 16 décembre 2019, n°2020-044 du 6 juillet 2020 et n°2021-094 du 13 décembre 2021, relatives à la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP) envers le personnel Communal,

Vu la création du Service d'Accueil de Loisirs Périscolaire et Extrascolaire à compter du 1^{er} septembre 2025 par délibération n°2025-025 et la création d'un poste de Coordonnateur au sein du personnel Communal par délibération n°2025-26 en date du 14 avril 2025,

Considérant que ledit poste de Coordonnateur nécessite une revalorisation du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) du GROUPE C1 BIS : ATSEM avec responsabilités particulières ou encadrement,

La délibération n°2021-094 du 13 décembre 2021, est modifiée comme suit :

Les montants attribués à chaque agent doivent être revus au moins tous les 4 ans.

Le RIFSEEP 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).

Aussi,

1) IFSE

L'IFSE comprend :

- une part fonctionnelle qui évolue selon le groupe dont dépend l'agent.
Cette composante de l'IFSE est liée uniquement au poste, elle est donc indépendante de tout critère d'appréciation individuelle.
- une part individuelle au titre de l'expérience et l'expertise professionnelle de l'agent.
Elle a pour objectif d'accompagner les agents dans leur spécialisation sur le poste occupé.
Dans ce cas, il conviendrait d'appliquer des critères d'appréciation individuelle, à savoir :
 - l'approfondissement des savoirs techniques et leur mise en œuvre dans l'exercice des missions liées au poste,
 - la progression des connaissances de l'environnement de travail et des procédures,
 - l'effort de formation professionnelle.

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

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité, d'expertise requis et des sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. Cette répartition des postes est définie selon les trois critères professionnels suivants :

- fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- technicité, expertise, expérience ou qualification requises,
- sujétions particulières imposées ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Considérant la structure de la Commune, le système de hiérarchisation selon les grades et postes a été privilégié par mesure de cohérence avec l'organigramme en vigueur :

Groupe de fonction	Fonctions emplois	Critère 1 Encadrement, Direction, Coordination, Conception	Critère 2 Technicité Expertise Expérience	Critère 3 Sujétions particulières Degré d'exposition
A1	Directeur Général des services	Management, pilotage, arbitrages Responsabilité d'encadrement direct Coordination des services Elaboration et suivi de dossiers	Connaissances multi-domaines Prise de décision Force de proposition Mission de conseil Maîtrise de logiciel métier	Polyvalence, grande Disponibilité Contraintes horaires Travail sur écran
A3	Directeur de service	Management, pilotage, arbitrages Responsabilité d'encadrement direct Coordination du service Conduite de projets Elaboration et suivi de dossiers	Grande technicité dans le domaine de compétence Prise de décision Force de proposition Mission de conseil Maîtrise de logiciel métier	Grande Disponibilité Contraintes horaires Travail sur écran
B1	Chef de service	Encadrement d'un service Management d'une équipe Conduite de projets Elaboration et suivi de dossiers	Technicité sur le domaine Adaptation Prise de décision Force de proposition Maîtrise de logiciel métier	Disponibilité régulière Travail sur écran Contraintes horaires

B2	Assistant de direction Poste à expertise de gestion / de pilotage avec encadrement	Référent élus, agents Poste avec responsabilité technique ou administrative	Connaissances particulières liées aux fonctions Adaptation Maîtrise de logiciel métier	Adaptation aux contraintes particulières du service Travail sur écran Travail ponctuel en soirée ou dimanche
B3	Assistant de direction Poste à expertise de gestion / de pilotage sans encadrement	Référent élus, agents Poste avec responsabilité technique ou administrative	Connaissances particulières liées aux fonctions Adaptation Maîtrise de logiciel métier	Adaptation aux contraintes particulières du service Travail sur écran Travail ponctuel en soirée ou dimanche
C1	Chef d'équipe	Encadrement de proximité Poste avec responsabilité technique ou administrative	Connaissances particulières liées à la fonction Maîtrise de logiciel métier	Adaptation aux contraintes particulières du service
C1 bis	Adjoint au C1 Assistant de direction Poste à expertise	Emploi requérant une qualification spécifique	Connaissances particulières liées au domaine d'activité Maîtrise de logiciel métier Règles d'hygiène et sécurité	Missions spécifiques, Travail sur écran Travail ponctuel en soirée ou dimanche
C2	Exécution, Accueil	Missions opérationnelles	Connaissances métier Utilisation de matériels Maîtrise de logiciel métier Règles d'hygiène et sécurité	Travail sur écran Contraintes particulières de service (déneigement, exposition produits entretien, exposition physique...)

2) CIA

Il est proposé d'attribuer individuellement, chaque année, un complément indemnitaire aux agents en fonction de leur engagement professionnel et leur manière de servir, en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Les critères d'évaluation pourraient être les suivants :

- l'engagement de l'agent dans une démarche qualitative pour le service public (manière de servir, présence),
- le comportement de l'agent envers ses collègues, son équipe et sa hiérarchie,
- l'atteinte des objectifs fixés avec des résultats mesurables,
- l'investissement de l'agent pour s'adapter aux exigences du poste,
- sa capacité à coopérer avec les partenaires internes et externes, à s'impliquer dans les projets du service,
- sa capacité à piloter des projets, à être force de proposition auprès des élus et à conduire les équipes ou une structure vers les objectifs fixés.

3) FIXATION DES MONTANTS PLAFONDS PAR CADRE D'EMPLOIS

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant maximal par groupe et à l'autorité territoriale de fixer individuellement le montant attribué à chaque agent.

La Commission Finances propose à l'assemblée délibérante de revaloriser les montants plafonds et de retenir les montants exposés ci-dessous :

CATEGORIE A

Cadres d'emplois	Emplois	Groupes	Montant plafond annuel	
			IFSE	CIA
Attaché territorial	Directeur Général des Services	A 1	25 000	5 000

Cadres d'emplois	Emplois	Groupes	Montant plafond annuel	
			IFSE	CIA
Ingénieur territorial	Directeur d'un Service	A 3	17 000	3 500

CATEGORIE B

Cadres d'emplois	Emplois	Groupes	Montant plafond annuel	
			IFSE	CIA
Technicien territorial	Chef de service	B 1	12 000	2 380
	Adjoint au chef de service, poste avec expertise, avec encadrement	B 2	9 000	1 800
	Adjoint au chef de service, poste avec expertise, sans encadrement	B 3	7 500	1 500

Cadres d'emplois	Emplois	Groupes	Montant plafond annuel	
			IFSE	CIA
Rédacteur territorial	Poste avec expertise, assistant de direction, avec encadrement	B 2	9 000	1 800
	Poste avec expertise, assistant de direction, sans encadrement	B 3	7 500	1 500

CATEGORIE C

Cadres d'emplois	Emplois	Groupes	Montant plafond annuel	
			IFSE	CIA
Adjoint administratif territorial	Emplois nécessitant compétences particulières (comptabilité, état civil, urbanisme...)	C 1 bis	5 500	1 000
	Assistant administratif, Agent d'accueil	C 2	3 500	700

Cadres d'emplois	Emplois	Groupes	Montant plafond annuel	
			IFSE	CIA
ATSEM	ATSEM avec responsabilités particulières ou encadrement	C 1 bis	13 500	2 000
	ATSEM	C2	3 500	700

Cadres d'emplois	Emplois	Groupes	Montant plafond annuel	
			IFSE	CIA
Adjoint d'animation territorial	Agent d'animation avec responsabilités particulières ou encadrement	C 1 bis	5 500	1 000
	Agent d'animation	C2	3 500	700

Cadres d'emplois	Emplois	Groupes	Montant plafond annuel	
			IFSE	CIA
Agent de Maîtrise territorial	Chef d'équipe, chef d'atelier	C 1	6 500	1 260

Cadres d'emplois	Emplois	Groupes	Montant plafond annuel	
			IFSE	CIA
Adjoint technique territorial	Chef d'équipe, chef d'atelier	C 1	6 500	1 260
Adjoint technique territorial	Référent d'unité, agent qualifié	C 1 bis	5 500	1 000
	Agent d'entretien (espaces verts, bâtiments, voirie) Agent de restauration collective	C2	3 500	700

Cadres d'emplois	Emplois	Groupes	Montant plafond annuel	
			IFSE	CIA
Adjoint du patrimoine territorial	Emplois nécessitant compétences particulières ou encadrement	C 1 bis	5 500	1 000
	Assistant administratif, Agent d'accueil	C2	3 500	700

Les montants sont fixés pour un agent exerçant à temps complet. Ils seront proratisés à la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

4) CONDITIONS DE VERSEMENT

Bénéficiaires :

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- Attachés territoriaux,
- Ingénieurs territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Techniciens territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux,
- Adjoints d'animation territoriaux,
- ATSEM,
- Agent de maîtrise territoriaux,
- Adjoints techniques territoriaux.
- Adjoints du patrimoine

Le RIFSEEP sera versé aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public (contrats > 3 mois).

Temps de travail :

Le montant de l'IFSE et du CIA sera proratisé pour les temps non complet, les temps partiels, dans les mêmes conditions que le traitement.

Périodicité d'attribution :

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le CIA sera versé annuellement au mois de janvier N+1 après réalisation et au vu du bilan de l'entretien professionnel.

Modalités de réévaluation des montants :

Le montant de l'IFSE sera révisé :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Cela n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant.

Modalités de retenue ou de suppression pour absence :

Les primes sont maintenues pendant :

- ✓ Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisations d'absence régulièrement accordées,
- ✓ 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, une maladie professionnelle
- ✓ Les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Les primes sont suspendues pendant :

- ✓ Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- ✓ Les congés de grave maladie pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC).

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.

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.

Ainsi le nouveau régime indemnitaire mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable au personnel de la commune de Groisy, pour les cadres d'emplois territoriaux suivants : attachés, ingénieurs, techniciens, rédacteurs, adjoints administratifs, ATSEM, adjoints d'animation, adjoints techniques, agent de maîtrise et adjoint du patrimoine.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Au vu de l'exposé,

le Conseil municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés,

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

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

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 modifié 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 5 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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale publié au Journal officiel du 29 février 2020 permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles jusqu'à présent de bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sur la base d'équivalences provisoires avec différents corps de l'Etat.

Vu les arrêtés :

- du 22 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État,
- du 28 avril 2015 pour les corps d'adjoints techniques et d'agents de maîtrise des administrations de l'État,
- du 3 juin 2015 pour le corps interministériel des attachés d'administration,
- du 27 août 2015 : arrêté qui détaille les règles de cumul entre l'IFSE et les autres primes,
- du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur,
- du 18 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,
- du 18 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des adjoints d'animation,
- du 18 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer,
- du 30 décembre 2016 pour le corps des adjoints territoriaux du patrimoine
- du 27 août 2015 : arrêté qui détaille les règles de cumul entre l'IFSE et les autres primes,
- du 7 novembre 2017 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 (JO du 14/12/2017) pour le corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur, applicables aux techniciens territoriaux
- du 26 décembre 2017 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des ingénieurs territoriaux

Vu l'avis du Comité technique en date du 18 novembre 2021,

Décide :

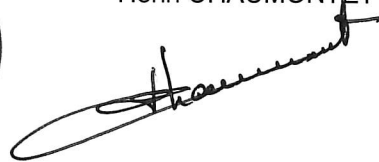
- de modifier la délibération n°2021-094 du 13 décembre 2021, fixant le RIFSEEP pour les différentes filières, par la présente délibération du 26 mai 2025,
- de fixer les montants plafonds annuels de l'IFSE et du CIA à compter du 1^{er} juillet 2025 selon les modalités définies ci-dessus pour les cadres d'emplois susvisés,

- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant attribué à chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA, dans le respect des principes définis ci-dessus,
- de dire que les crédits afférents nécessaires au versement de ce régime indemnitaire sont prévus au budget,
- de prendre note du maintien au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 du principe des avantages acquis individuellement ou collectivement avant cette date tel que défini par la délibération du 6 octobre 1997,
- de prendre note du maintien de l'attribution des indemnités d'astreinte fixées par délibération n°2018-044 du 2 juillet 2018 au personnel de catégorie C de la filière technique et allouer une astreinte d'exploitation calculée sur une semaine complète,
- de maintenir l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) allouée à la catégorie A et fixer le crédit global à la valeur maximale de l'indemnité forfaitaire mensuelle pour travaux supplémentaires (IFTS) des attachés principaux territoriaux au coefficient 1,
- de maintenir l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires instaurée par délibération du 2 mars 1992 pour les agents titulaires et stagiaires relevant des catégories B et C,
- d'autoriser le Maire à signer toute pièce administrative et comptable s'y rapportant et plus généralement à faire le nécessaire.

La Secrétaire de séance,
Anaïs DURET




Le Maire,
Henri CHAUMONTET



Acte certifié exécutoire :
Télétransmis en Préfecture le : 5/06/2025
Publié le : 6/06/2025
Le Maire,
Henri CHAUMONTET

