Chapeiry

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE CHAPEIRY - 74540
Séance du 07/07/2026

Nombre de Conseillers : **Délibération n°47/2026**

En exercice :	**15**
Présents :	**13**
Votants :	**14**

L'an deux mille vingt-six, le : huit juillet à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la commune de Chapeiry dûment convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi à la Mairie, sous la présidence de Monsieur CHARLES François, Maire.
Date de convocation du Conseil Municipal : le 07/07/2026

PRESENTS :
AGUETTAND-PIEMONTAIS Chantal
AGUETAND-PIEMONTAIS Julien
BERTHET David
BETEND Claire
BIBOLLET Benoît
CHARLES François
COSTER Mathieu
COURENQ-THOMAS Julie
DALEX Jérémy
GERMAIN Marie-Jeanne
GURCEL Virginia
HIERSO Georges
LAPERRIERE Véronique
REDOUX-DUMERMUTH Chantal

ABSENTS :
PELLISSIER Stéphane

SECRÉTAIRE DE SÉANCE Madame REDOUX-DUMERMUTH Chantal

FIXANT LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) MODIFICATION

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° 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,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrions d'Etat dont le régime indemnitaire est pris par référence pour les rédacteurs territoriaux,
Vu l'arrêté du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour las adjoints administratifs territoriaux,
Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat, dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux,

Vu la délibération instaurant le régime indemnitaire en date du 29/09/2011,
Vu la délibération n°32/2018 du 25/04/2018 instaurant le régime indemnitaire – RIFSEEP,
Vu la délibération n°43/2024 du 26/11/2024 portant révision du régime indemnitaire,

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 12 juin 2026,

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.

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

Monsieur le Maire rappelle que la mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP a fait l'objet d'une délibération N° 32/2018 du 25 avril 2018, puis a été révisée par délibération N°43/2024 du 26 novembre 2024 pour les motifs suivants :

- ✓ Modifier les montants annuels maximum de l'IFSE et du CIA prévu dans la délibération n° 32/2018 du 25 avril 2018 afin d'anticiper les révisions des primes, à minima tous les 4 ans pour la part de l'IFSE.
- ✓ Anticiper les éventuels avancements de grade.

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal qu'il y a lieu de prévoir à nouveau une modification au RIFSEEP afin d'élargir les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP du fait d'une réorganisation du service administratif.

A. Mise en place de l'IFSE

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau des responsabilités et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- ✓ Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- ✓ De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- ✓ Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Bénéficiaires :

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Détermination et groupes de fonctions et des montants maxi :

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite de plafonds déterminés ci-dessous
Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

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.

Monsieur Le Maire propose de fixer les montants maximums annuels de l'IFSE et du CIA pour chaque catégorie, par groupe et par agent, comme suit :

Cadre d'emplois des Rédacteurs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montants maximum IFSE	Montant maximum CIA
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes	17 480 €	2 380 €
2	- Adjoint à une fonction relevant du groupe 1 - Gestionnaire administratif, instructeur, avec encadrement	16 015 €	2 185 €
3	- Gestionnaire administratif, instructeur, sans encadrement - Assistant - Autres emplois non répertoriés en groupes 1 et 2	14 650 €	1 995 €

Cadre d'emplois des **Adjoints Administratifs Territoriaux**

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montants maximum IFSE	Montant maximum CIA
1	Encadrant de responsabilités étendues	10 000 €	1 000 €

Cadres d'emplois des **ATSEM**

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montants maximum IFSE	Montant maximum CIA
2	Poste requérant une qualification spécifique ou autonomie importante	6 000 €	800 €

Cadres d'emplois des **ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION**

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montants maximum IFSE	Montant maximum CIA
2	Poste requérant une qualification spécifique ou autonomie importante	6 000 €	800 €
3	Emploi avec autonomie limité, activités clairement définies	4 000 €	800 €

Cadre d'emploi des **ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX**

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montants maximum IFSE	Montant maximum CIA
1	Encadrant de responsabilités étendues	8 000 €	800 €
2	Poste requérant une qualification spécifique ou autonomie importante	6 000 €	800 €
3	Emploi avec autonomie limité, activités clairement définies	4 000 €	800 €

Les **montants** de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits **au prorata de la durée effective de travail** pour les agents exerçant à temps partiel ou 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.

Critères de modulation :
La part fonctionnelle (IFSE) 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**.

Périodicité de versement :
La part fonctionnelle de la prime 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 sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel. Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs*
- *les compétences professionnelles et techniques,*

- *les qualités relationnelles*
- *la capacité d'encadrement*

Périodicité de versement
Le montant total est proratisé en fonction du temps de travail (temps non complet, entrée en fonction en cours d'année, départ....).
Le CIA fera l'objet d'un versement en une seule fois au mois de décembre et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Modalités de retenue ou de suppression pour absence (IFSE et CIA)
Modalités de versement pendant les absences :
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 ou à 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, de longue durée ou de grave maladie.

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.

Le 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.

Attribution
L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté, qui fixera les montants alloués.

C. Cumul
L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil municipal

DECIDE

- ✓ **DE MODIFIER** à compter du 01/07/2026, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP), composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), selon les modalités définies ci-après :
- ✓ **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des 2 parts de la prime, dans le respect des principes définis ci-dessus.
- ✓ **DIT** que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- ✓ **D'ABROGER** la ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement en conséquence.
- ✓ **DE PREVOIR** et inscrire au budget les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire.

La délibération est adoptée à l'unanimité

Ainsi fait et délibéré en mairie, les jours, mois et an que dessus.
Au registre sont les signatures.
Pour copie conforme

Madame la secrétaire de séance
Chantal REDOUX-DUMERMUTH

Monsieur le Maire,
François CHARLES

MAIRIE DE CHAPELLY (Haute-Savoie)

