



Commune de
Faverges-Seythenex

DATE DE LA CONVOCATION

Le 05 Novembre 2025

NOMBRE DE CONSEILLERS

- en exercice : 33
- présents : 26
- représentés : 2
- absents ou excusés : 5
- votants : 28

Acte certifié exécutoire par le maire
compte-tenu :

Du dépôt en Préfecture

le 25 NOV. 2025

De la publication le

26 NOV. 2025

DELIBERATION n° Del.2025-VII-149
DU
CONSEIL MUNICIPAL DU 12 NOVEMBRE 2025

PRESENTS : Jacques DALEX, *Maire,*

Martine BRASSOUD, Claude GAILLARD, Christine DUMONT-THIOLLIERE, Georges VIGNIER, Martine BEAUMONT, Marc BRACHET, Brigitte BOISSON, Jean-Pierre PORTIER *Adjoint au maire* ; Bernard PAJANI, Michel VOISIN, Liliane THORENS, Michèle TARDIVET-MERCIER, François HUSAK, Jeannie TREMBLAY-GUETTET, Florence GONZALES, Gilles ANDREVON, Sophie FERNANDEZ, Julien PORTIER, Véronique BOUCHET, David DUNAND-CHATELLET, Yves CREPEL, Christiane LECUYER, Dominique GOUSSARD, Françoise KLEMENCIC Virginie DUPONT, *Conseillers municipaux*

ABSENTS REPRESENTES PAR POUVOIR :

Mohammed FAYEK a donné procuration à Christine DUMONT-THIOLLIERE

Roseline JACQUINOD-CARRY a donné procuration à Yves CREPEL

ABSENTS : Agnès BALLIEU, Jean-Philippe MARTINET, Eric CAVAGNON, Justine ROND, Pascal RABAUD

Refonte du régime indemnitaire (RIFSEEP) et abrogation des délibérations Del.2019-V-144 du 7 octobre 2019 - Del.2022-I-9 du 26 janvier 2022 et Del.2023-XI-184 du 13 décembre 2023

Rapporteur : Madame Martine BRASSOUD, Adjointe au Maire

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la fonction publique, notamment les articles L.714-1 et suivants,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er 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 le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'ensemble des arrêtés ministériels portant application aux corps de la fonction publique d'Etat des dispositions du décret n°2014-513 précité,

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 les délibérations instaurant un régime indemnitaire au sein de la commune de Faverges Seythenex,
Vu le tableau des effectifs,
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 7 Novembre 2025

Depuis la dernière délibération **Del.2023-XI-184 du 13 décembre 2023**, les groupes de fonctions n'avaient pas été déterminés sur tous les cadres d'emploi relevant du RIFSEEP. Son réexamen suscite d'ailleurs une attente forte des agents liée aux enjeux de valorisation et fidélisation ainsi que d'attractivité des postes à pourvoir.

La refonte du RIFSEEP porte sur :

- La mise en place de groupes de fonction selon les filières et les grades de la collectivité,
- Une révision des montants plafonds par groupes de fonction, filières et grades en proposant de fixer les montants annuels maximum identiques à ceux de l'Etat pour la part fixe,
- Une augmentation et une adaptation du plafond de la part variable (CIA) actuellement fixé à 310 € bruts pour tous les agents quelle que soit la fonction de l'agent ; l'objectif étant de valoriser le travail des agents sur l'année en prenant en compte la manière de servir et l'engagement professionnel,

Considérant qu'il convient d'abroger les délibérations précédentes relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et que les présentes dispositions s'y substituent,

Considérant que le régime indemnitaire (RIFSEEP) se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Considérant qu'il convient de définir les dispositions générales et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Considérant que des réunions de travail avec les représentants du personnel sur la refonte du RIFSEEP ont abouti aux dispositions présentées ci-après,

Les dispositions suivantes sont arrêtées :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

Article 1-1 : LES BENEFICIAIRES

Le régime indemnitaire est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel et par extension aux emplois fonctionnels (au prorata de leur temps de travail) ;
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels occupants un emploi permanent au sein de la communauté.

Il s'agit des agents contractuels de droit public exerçant leurs fonctions à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) lorsqu'ils bénéficient d'un CDI ou d'un CDD.

Les agents n'appartenant pas à l'une des catégories ci-dessus énumérées ne pourront pas prétendre au versement du régime indemnitaire sauf situation particulière. Il s'agit notamment :

- des agents contractuels de droit privé (CUI, CAE, services civiques, apprentis...) ;
- des vacataires.
- des stagiaires école

Article 1-2 : MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, ou au titre des autres primes définies ci-après, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'**arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Article 1-3 : CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération **est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.**

En conséquence, le RIFSEEP ne peut pas 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.),
- 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 de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres,
- l'indemnité de travail normal de nuit, dimanche et jours fériés,

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité et indemnité de frais de représentation versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)

Article 1-4 : LES EMPLOIS FONCTIONNELS

♦ Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction :

Une Prime de responsabilité est attribuée au Directeur Général des Services, en application du décret n°88-631 du 6 mai 1988 modifié, relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Liée à l'exercice des fonctions, elle est payable mensuellement en appliquant un taux individuel, fixé dans la limite d'un taux maximum de 15%, au montant du traitement soumis à retenue pour pension de l'agent (indemnité de résidence, primes et SFT non compris)

♦ Régime indemnitaire des emplois fonctionnels

Conformément à l'article 13-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, les fonctionnaires détachés sur l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services, Directeur ou de Directeur des services techniques bénéficient du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

Les agents recrutés au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé bénéficient du régime indemnitaire d'un fonctionnaire territorial placé dans une situation comparable ou l'occupation de cet emploi.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

Article 2-1 : CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

► Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

- Niveau hiérarchique
- Nombre de collaborateurs encadrés directement ou indirectement
- Type de collaborateurs encadrés
- Niveau d'encadrement (stratégique, opérationnel, intermédiaire, de proximité...)
- Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
- Délégation de signature ou non
- Organisation du travail des agents, gestion des plannings
- Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
- Conduite de projet

- Préparation et/ou animation de réunion
- Conseil aux élus
- ▶ **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;**
 - Technicité / niveau de difficulté (arbitrage/Conseil/exécution)
 - Champ d'application / polyvalence (Polymétier/polysectoriel/Monométier/monosectoriel)
 - Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier...)
 - Connaissance requise
 - Rareté de l'expertise
 - Autonomie
 - Diplôme
 - Habilitation / certification
 - Actualisation des connaissances (indispensable, nécessaire, encouragée)
- ▶ **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;**
 - Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - Risque d'agression physique/verbale
 - Risque de blessure
 - Exposition aux risques de contagions
 - Itinérance/déplacements
 - Variabilité des horaires
 - Contraintes météorologiques
 - Travail posté
 - Obligation d'assister aux instances
 - Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)
 - Engagement de la responsabilité juridique
 - Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)
 - Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime
 - Gestion de l'économat (stock, parc automobile...)
 - Impact sur l'image de la collectivité

Le montant maximal de l'IFSE ne peut excéder les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions et à chaque cadre d'emploi, tels que définis dans les arrêtés interministériels en vigueur.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

Article 2-2 : CONDITIONS DE VERSEMENT-

La part fonctionnelle varie selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou des sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

La valorisation ne pourra se faire que dans la limite du montant plafond légal de la fonction à laquelle le poste de l'agent est associé. Seul un changement vers une fonction avec un espace indemnitaire et un montant plafond plus important permettra à nouveau une valorisation de l'expérience professionnelle (mais toujours dans la limite du plafond de la nouvelle fonction).

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'1/12^{ème} du montant individuel attribué et proratisé en fonction du temps de travail.

Article 2-3 : CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- ▶ En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- ▶ A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- ▶ En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

Article 2-4 : MODULATION INDIVIDUELLE DE L'IFSE DU FAIT DE CERTAINES MISSIONS :

Dans le respect des plafonds annuels réglementaires, le montant de l'IFSE pourra être augmenté pour tenir compte de sujétions particulières. Dès lors que l'agent occupe les missions ci-dessous énumérées, il verra le montant de son IFSE augmenter à due concurrence. Dès que cette activité prendra fin, il retrouvera son régime indemnitaire de base.

■ GESTION D'UNE REGIE

L'« IFSE régie » se substitue à l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avance et de recettes.

Elle est fixée en référence à l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents.
 Elle sera versée mensuellement.

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT de l'IFSE régie annuelle (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

- **INTERIM PAR UN AGENT D'UN COLLEUE DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST AU MOINS EGAL A 60% DU TEMPS COMPLET, POUR UNE PERIODE SUPERIEURE A 3 MOIS CONSECUTIFS :**

Le montant de l'IFSE spécifique « intérim » sera déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions habituelles de l'agent et des missions supplémentaires qui lui sont confiées au titre de cet intérim ainsi que du montant du régime indemnitaire versé à l'agent remplacé.

Article 2-5 : MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE :

En cas de congé maladie ordinaire : l'IFSE est maintenue (hors primes tenant compte des résultats et de la manière de servir) dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de congé de maladie ordinaire (CMO).

En cas de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, reprise à temps partiel thérapeutique suite à l'un de ces événements : l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de congé de longue maladie (CLM) et de congé de longue durée (CLD) : le versement du régime indemnitaire est interrompu dès le placement en CLM ou CLD.

En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité : l'IFSE est maintenue intégralement.

Dans tous les cas, le régime indemnitaire sera restauré dès la reprise d'activité de l'agent.

Article 2-6 : CLAUSE DE SAUVEGARDE

Il est décidé d'appliquer volontairement la clause de sauvegarde facultative pour les collectivités territoriales, prévues à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Les agents relevant des cadres d'emploi énumérés ci-dessus conserveront jusqu'au prochain changement de fonction, au titre de l'IFSE, a minima le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant la mise en place du RIFSEEP, liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats.

Article 2-7 : LES AGENTS LOGES PAR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE

Pour l'octroi de l'IFSE aux agents logés par nécessité absolue de service, il sera tenu compte des montants maximum spécifiques. Dans le respect de ces textes, il sera octroyé un montant de l'IFSE identique à celui des agents occupant le même groupe de fonctions.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : PART ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET MANIERE DE SERVIR**Article 3-1 : CADRE GENERAL**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le CIA est la part complémentaire du RIFSEEP, pouvant être versée à l'ensemble des agents. Son montant est variable et son versement est facultatif. Il vient reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Le montant maximal du CIA ne peut excéder les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions et à chaque cadre d'emploi, tels que définis dans les arrêtés interministériels en vigueur.

Article 3-2 : CONDITIONS DE VERSEMENT

Le versement du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Il est proratisé au temps de travail de l'agent.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel au cours du 1^{er} trimestre de l'année n+1. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Le CIA n'est versé qu'aux agents justifiant d'un temps de présence effectif au sein de la collectivité d'au moins **quatre mois** dans l'année civile précédant l'entretien annuel, permettant l'évaluation de son engagement professionnel et de sa manière de servir.

Le CIA est attribué aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les saisonniers, les contrats de droit privé (contrat aidé) et les apprentis ne peuvent y prétendre.

Article 3-3 : CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement individuel (c'est-à-dire la contribution quantitative et qualitative individuelle au service public),
- L'implication dans l'exercice de ses missions,
- L'implication dans les projets du service,
- La réalisation des objectifs de l'année,
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail),
- La connaissance de son domaine d'intervention,
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste,
- Le sens du service public,
- La rigueur et le respect des règles,
- Les aptitudes à l'encadrement le cas échéant.

Le montant versé à l'agent est compris entre 0 et 100% de ce montant maximal, en fonction de :

- son engagement professionnel dans ses missions au service des usagers externes ou internes ;
- la qualité de sa collaboration professionnelle en interne et avec les partenaires, en prenant en compte son environnement professionnel.

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Par ailleurs, l’engagement professionnel et la manière de servir des agents sont pris en compte pour l’attribution du CIA.

Ces critères seront appréciés en lien avec l’entretien d’évaluation professionnelle *de l’année N-1*.
Il sera tenu compte des projets exceptionnels menés par l’agent au cours de l’année de référence ainsi que des contraintes de son service d’appartenance (absentéisme, projet nouveau...).

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d’emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds définis eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l’IFSE.

La collectivité pourra ne pas verser le CIA si la durée de l’absence ne permet pas une appréciation pertinente de l’engagement et de la manière de servir nécessaires pour son versement.

ARTICLE 4 : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS, DE LEUR MONTANT MAXIMUM ET REPARTITION DES EMPLOIS DE LA COLLECTIVITE AU SEIN DE CEUX-CI

Article 4-1 : GROUPES DE FONCTIONS

Dans le cadre de la mise en place de l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), la collectivité est libre de définir le nombre de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique et les fonctions qui en relèvent.

La collectivité a décidé de suivre les recommandations formulées dans les textes et a instauré :

- 4 groupes de fonctions pour les emplois relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les emplois relevant de la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour les emplois relevant de la catégorie C

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le « groupe 1 » devant être réservé aux postes avec le plus de management ou de technicité pour chaque catégorie. Pour chaque groupe de fonction, une définition est apportée pour mieux appréhender le niveau de fonction attendu.

Catégorie A	G1	Fonctions stratégiques avec des missions d'arbitrage et de décisions dont les responsabilités engagent fortement la collectivité. Pilotage des services et du comité stratégique et comité de direction.
	G2	Fonctions de directeur ou encadrement d'une structure avec une très grande transversalité du domaine d'activité et/ou ayant un impact déterminant pour la collectivité faisant un l’objet d’un reporting avant validation. Mission de conseil auprès des élus. Participation au comité stratégique.
	G3	Fonctions d'encadrement, de conception, d'élaboration et de mise en œuvre des politiques publiques qui impliquent une forte expertise et des missions avec des enjeux importants pour la collectivité.
	G4	Fonctions d'encadrement de proximité ou encadrement fonctionnel et/ou fonction de coordination et de pilotage avec la conduite de projet ou des missions d'expertise. Fonctions ayant connaissance experte d’une activité particulière sans encadrement ou contribuant à la conception et à la conduite de missions d’importance.
Catégorie B	G1	Fonctions avec de l'encadrement de proximité ou encadrement fonctionnel et/ou nécessitant un niveau d'expertise supérieur à G2 ou un rôle de conseil voire un rôle de référent.
	G2	Fonctions nécessitant des connaissances avancées pour des tâches de gestion complexes, de coordination ou comportant de l'encadrement fonctionnel.
	G3	Fonctions s ans encadrement nécessitant des connaissances généralistes ou avancées pour des tâches de gestion, d'application ou de contribution ou d'assistance à un responsable.

Catégorie C	G1	Fonctions nécessitant des connaissances avancées et/ou une technicité particulière avec ou sans encadrement de proximité.
	G2	Fonctions nécessitant des connaissances pour des tâches d'exécution et d'application.

Article 4-2 : MONTANTS

Bénéficieront de l'IFSE et du CIA les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après.

Ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet, et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps non complet ou à temps partiel.

♦ Filière administrative

Cadre d'emplois des Attachés (A)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Directeur général de la collectivité (DGS)/Directeur général adjoint ou assimilé	36 210 €	3 200 €
GF 2	Directeur	32 130 €	2 850 €
GF 3	Responsable de pôle/service /Adjoint au directeur de service	25 500 €	2 250 €
GF 4	Chargé de missions/de projets	20 400 €	1 800 €

Cadre d'emplois des Rédacteurs (B)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Responsable de pôle ou de service	17 480 €	1 200 €
GF 2	Gestionnaire de dossiers avec expertise/Responsable de service adjoint/Chargé de missions/Chargé de la commande publique	16 015 €	1 100 €
GF 3	Gestionnaire de dossiers/Assistant de direction/Coordinateur	14 650 €	1 000 €

Cadre d'emplois des Adjoints administratifs (C)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Responsable d'équipe/Adjoint au responsable /Gestionnaire de dossiers/Assistant administratif spécificité	11 340 €	650 €
GF 2	Assistant administratif/ fonctions d'accueil	10 800 €	600 €

♦ Filière technique

Cadre d'emplois des Ingénieurs (A)

Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Directeur général de la collectivité (DGS)/Directeur général adjoint ou assimilé	36 210 €	3 200 €
GF 2	Directeur	32 130 €	2 850 €
GF 3	Responsable de pôle-service / Adjoint au directeur de service	25 500 €	2 250 €
GF 4	Chef de projets/Chargé d'études	20 400 €	1 800 €

Cadre d'emplois des Techniciens (B)

Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Responsable de service / Chargé d'études et/ ou de projets avec fortes responsabilités	17 480 €	1 200 €
GF 2	Chargé d'études et/ ou de projets	16 015 €	1 100 €
GF 3	Technicien informatique / SIG /Gestionnaire de dossiers/ technicien	14 650 €	1 000 €

Cadre d'emplois des Agents de maîtrise (C)

Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Responsable d'équipe /Adjoint au responsable / Agent technique spécificités/ Agent de maintenance/Cuisinier	11 340 €	800 €
GF 2	Agent technique spécificité/Agent technique	10 800 €	700 €

Cadre d'emplois des Adjoints techniques (C)

Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Responsable d'équipe /Adjoint au responsable / Agent technique spécificités/ Agent de maintenance/Cuisinier	11 340 €	650 €
GF 2	Agent technique/ Agent de crèche / Agent des écoles/Agent de restauration	10 800 €	600 €

♦ Filière médico-sociale

Cadre d'emplois des Infirmiers en soins généraux, Puéricultrices (A)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Responsable de service	19 480 €	1 750 €
GF 2	Responsable d'équipe / Adjoint au responsable de service	15 300 €	1 350 €

Cadre d'emplois des Auxiliaires de puériculture (B)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Auxiliaire de puériculture avec spécificité	9 000 €	900 €
GF 2	Auxiliaire de puériculture	8 010 €	800 €

Cadre d'emplois des ATSEM (C)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Responsable d'activité/ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	11 340 €	650 €
GF 2	ATSEM	10 800 €	600 €

♦ Filière sociale

Cadre d'emplois des Educateurs de Jeunes Enfants (A)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Responsable de service	14 000 €	1 750 €
GF 2	Responsable adjoint	13 500 €	1 200 €
GF 3	Educateur de jeunes enfants	13 000 €	800 €

◆ Filière culturelle

Cadre d'emplois des Attachés de conservation du patrimoine et bibliothécaires (A)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Responsable de Pôle Culturel / Responsable de Service	29 750 €	2 250 €
GF 2	Chargé de mission	27 200 €	1 800 €

Cadre d'emplois des Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Responsable de service	16 720 €	1 140 €
GF 2	Assistant de conservation / Médiateur culturel	14 960 €	1 020 €

Cadre d'emplois des Adjoints du patrimoine (C)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Médiateur culturel	11 340 €	650 €
GF 2	Agent de bibliothèque /Adjoint du patrimoine	10 800 €	600 €

◆ Filière sportive

Cadre d'emplois des Educateurs des Activités Physiques et Sportives (B)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Responsable de service	17 480 €	1 200 €
GF 2	Responsable d'équipe	16 015 €	1 100 €
GF 3	ETAPS	14 650 €	1 000 €

◆ Filière animation

Cadre d'emplois des Animateurs (B)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	Responsable de service	17 480 €	1 200 €
GF 2	Responsable d'équipe / Adjoint au responsable / Coordination d'un projet	16 015 €	1 100 €

GF 3	<i>Animateur</i>	14 650 €	1 000 €
-------------	------------------	----------	---------

Cadre d'emplois des Adjoints d'animation (C)			
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant IFSE annuel maximum (brut)	Montant CIA annuel maximum (brut)
GF 1	<i>Agent d'animation forte technicité</i>	11 340 €	650 €
GF 2	<i>Agent d'animation</i>	10 800 €	600 €

ARTICLE 6 : ABROGATION DES DELIBERATIONS ANTERIEURES

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités sont abrogées pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération à la date d'effet de la présente délibération.

ARTICLE 7 : DATE D'EFFET

Ce document prendra effet par la présente délibération au 1^{er} Janvier 2026

ARTICLE 8 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Ceci exposé et après en avoir débattu, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

-  **ABROGE** les délibérations Del.2019-V-144 du 7 octobre 2019 - Del.2022-I-9 du 26 janvier 2022 et Del.2023-XI-184 du 13 décembre 2023 relative à la mise en place du RIFSEEP au 1^{er} Janvier 2026,
-  **APPROUVE** la mise à jour du RIFSEEP telle que définie ci-dessus au 1^{er} Janvier 2026 ;
-  **AUTORISE** le maire ou, en cas d'empêchement, un adjoint à signer, au nom et pour le compte de la commune toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Ainsi fait et délibéré en séance le jour, mois et an que dessus,

**Le Secrétaire de séance,
Bernard PAJANI**



**Le Maire,
Jacques DALEX**



Conformément aux dispositions du Code de justice administrative, le tribunal administratif de Grenoble peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération pendant un délai de deux mois commençant à courir à compter de la date de la plus tardive des dates suivantes :

- date de réception en Préfecture d'Annecy ;
- date de sa publication et/ou de sa notification.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux qui recommencera à courir soit :

- à compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale ;
- deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse de l'autorité territoriale pendant ce délai.