

REPUBLIQUE FRANCAISE

**DEPARTEMENT DE
HAUTE-SAVOIE**

**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE
D'ANNEMASSE AGGLO**

**ARRONDISSEMENT
DE ST JULIEN-EN-
GENEVOIS**

**SIEGE : 11 Avenue Emile ZOLA -
-74100 ANNEMASSE**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CIAS**

OBJET :

**Mise à jour du RIFSEEP -
IFSE / CIA**

N° 2025-15

Séance du 27 février 2025

Convocation du 20 février 2025

Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 17

Présidence : M. Antoine BLOUIN

Membres présents Mmes et MM. les membres en exercice sauf :

Membres excusés : Mme CATASSO Nicole, Mme COTTET Danielle,
M. DOUBLET Gabriel, Mme LANGLOIS Odile, Mme LOUNIS Louiza,
Mme RUNGETTE Angèle

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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux de catégorie A,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux de catégorie B,

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux, les agents sociaux territoriaux et les adjoints territoriaux d'animation de la filière animation de catégorie C

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret no 2014-513 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux de catégorie C,

Vu l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions 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 la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la délibération n°2018-54 du 25 octobre 2018 concernant la mise en place du RIFSEEP pour les cadres d'emploi des catégories A, B et C,

Vu la délibération n°2020-29 du 5 mars 2020 concernant la mise à jour du RIFSEEP pour les cadres d'emploi des catégories A, B et C,

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

Vu la délibération n°2022-64 du 24 novembre 2022 concernant la mise à jour du RIFSEEP pour les cadres d'emploi des catégories A, B et C,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 7 février 2025,

Vu le tableau des effectifs,

M. Le Vice-Président expose :

Le RIFSEEP est le **R**égime **I**ndemnitaire tenant compte des **F**onctions, des **S**ujétions, de l'**E**xpertise et de l'**E**ngagement **P**rofessionnel instauré au sein des trois Fonctions Publiques.

Le RIFSEEP a été mis en place au 1^{er} décembre 2018 pour une partie des agents du CIAS Annemasse Agglo, et ce conformément à la réglementation en vigueur.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 étend ce régime indemnitaire à l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale.

Ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'**I**ndemnité de **F**onctions, de **S**ujétions et d'**E**xpertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- et d'une part facultative, le **C**omplément **I**ndemnitaire **A**nnuel (CIA), liée à la manière de servir de l'agent.

DISPOSITIONS GENERALES :

1/ Bénéficiaires

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique, l'IFSE et le CIA seront versés aux :

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet à temps non complet ou à temps partiel sur des emplois permanents dont la rémunération est calculée par rapport à une grille indiciaire de la Fonction Publique Territoriale.
- Agents contractuels de droit public à temps complet à temps non complet ou à temps partiel sur des emplois non permanents, dont la rémunération est calculée par rapport à une grille indiciaire de la Fonction Publique Territoriale peuvent également bénéficier du RIFSEEP.

2/ Modalités d'attribution individuelle

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel ; le montant ainsi attribué au titre de l'IFSE et, le cas échéant, au titre du CIA sera défini dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

3/ Conditions de cumul entre primes

Le RIFSEEP 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 se cumuler notamment avec :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice des missions des préfectures (IEMP),
- l'indemnité de technicité des médecins et l'indemnité de sujétion spéciale des médecins,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- l'indemnité de sujétions spéciales de filière sociale,
- l'indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues,
- la prime de service (filière sanitaire et sociale),
- la prime des auxiliaires de soins exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie,
- la prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins,
- la prime spéciale de sujétions des auxiliaires de soins,
- la prime spéciale de début de carrière infirmiers,
- la prime d'encadrement

Le RIFSEEP pourra en revanche se cumuler notamment avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex. : frais de déplacement),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnités pour travail du dimanche et des jours fériés, travail de nuit...),
- la nouvelle bonification Indiciaire, lorsque les sujétions auxquelles elle se rapporte ne sont pas prises en compte dans l'IFSE.

Les dispositions en vigueur afférentes aux indemnités cumulables avec le RIFSEEP demeurent.

IFSE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

1/ Principe et critères de l'IFSE

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Elle est ainsi liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

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

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions :

<i>CRITERE 1</i>	<i>CRITERE 2</i>	<i>CRITERE 3</i>
Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception	Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement
<i>INDICATEURS</i>	<i>INDICATEURS</i>	<i>INDICATEURS</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de collaborateurs à encadrer - Type de collaborateurs encadrés - Niveau d'encadrement (stratégique, opérationnel, de proximité) - Niveau de responsabilité lié aux missions (responsabilité humaine, financière, juridique, politique) - Délégation de signature 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme requis pour les fonctions - Habilitation / Certification - Nécessité d'actualisation des connaissances - Technicité / Niveau de difficulté (arbitrage - décision / conseil- interprétation / exécution) - Polyvalence 	<ul style="list-style-type: none"> - Exposition au stress - Contraintes horaires /disponibilité - Variabilité des horaires - Effort physique et risque de blessure - Impact sur l'image de la collectivité - Engagement de la responsabilité financière (régie < 3 000 €)

Transversalité et complexité des tâches à planifier et à organiser Conduite de projet Adaptation des méthodes de travail et des procédures Préparation et/ou animation de réunions Conseil aux élus	Connaissance requise (expertise complexe / maîtrise complexe / maîtrise) Niveau d'autonomie Rareté de l'expertise Difficulté de remplacement
---	---

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, les indicateurs suivants ont été retenus :

- Expérience acquise dans le poste spécifique à la fonction et/ou expérience acquise au sein du CIAS
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience
- Connaissance de l'environnement de travail
- Pratique et maîtrise d'un ou plusieurs outils métier (logiciel métier)
- Expérience et/ou qualification dans d'autres domaines exploitables dans le poste
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires

2/ Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Sur la base des critères susmentionnés, les emplois sont répartis dans des groupes par catégorie, auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Catégorie A toutes filières		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima de l'IFSE
Groupe 1	Directeur	21 000 €
Groupe 2	Directeur Adjoint	15 000 €
	Médecin	
Groupe 3	Responsable de service expert	12 000 €
	Adjoint de direction	
	Cadre de santé	
Groupe 4	Infirmier en soins généraux	10 000 €
	Psychologue	

Catégorie B toutes filières		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de service	8 000 €
Groupe 2	Gestionnaire RH ou Comptable expert	6 500 €

Catégorie C filière administrative		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima de l'IFSE
Groupe 1	Gestionnaire RH ou comptable avec régie	3 840 €
Groupe 2	Gestionnaire RH ou comptable	2 940 €
	Agent d'accueil – secrétariat de direction	
Groupe 3	Agent d'accueil - secrétariat	2 600 €

Catégorie C filière technique		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima de l'IFSE
Groupe 1	Responsable de maintenance	3 840 €
Groupe 2	Agent de maintenance	2 600 €

Catégorie C filière animation et sociale		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima de l'IFSE
Groupe 1	Agent de service coordinateur	2 940 €
	Adjoint d'animation	
	Agent social	
Groupe 2	Lingère	2 600 €
	Agent de service	

Catégorie C filière médico-sociale		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima de l'IFSE
Groupe 1	Assistant(e) de Soins en Gériatrie	4 560 €
Groupe 2	Auxiliaire de soins	4 200 €

Activités transverses		
Groupes de fonctions	Missions	Montants annuels maxima de l'IFSE
Groupe 1	Assistant(e) de prévention	600 €
Groupe 1	Référent(e) hygiéniste	600 €

3/ Périodicité de versement de l'IFSE et conditions de réexamen de son montant

L'IFSE est versée mensuellement, soit en 12 versements répartis sur les 12 mois de l'année.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Le montant annuel attribué à l'agent 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),
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion ou de la réussite à un concours.

4/ Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE du fait des

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. Le maintien du régime indemnitaire doit être prévu par délibération. Pour l'IFSE, il est prévu les conditions de maintien suivantes :

- en cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident de travail, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement,
- en cas de congé longue maladie et de congé longue durée, le versement de l'IFSE est suspendu,
- en cas de congés annuels, de congé maternité ou pour adoption et de congé paternité, l'IFSE est maintenue intégralement.

COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) - DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA PAR GROUPES DE FONCTIONS

1/ Principe et critères du CIA

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

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 personnel
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Le nombre de jours d'absences injustifiées
- Le type de sanctions disciplinaires versées au dossier de l'agent
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1 (ou de tout autres documents d'évaluation spécifique, notamment en cas de départ en cours d'année avant la réalisation de l'entretien annuel).

Le CIA est octroyé en fonction du niveau d'évaluation, déterminé comme suit :

Evaluation	CIA octroyé
Insatisfaisant	0%
En cours d'acquisition	50%
Partiellement acquis	75%
Satisfaisant	90%
Très satisfaisant	100%

2/ Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CIA

Les emplois sont répartis dans des groupes par catégorie, auxquels correspondent les montants plafonds suivants pour le CIA.

Catégorie A toutes filières		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima du CIA
Groupe 1	Directeur	2 100 €
Groupe 2	Directeur Adjoint	1 600 €
	Médecin	
Groupe 3	Responsable de service expert	1 500 €
	Adjoint de direction	
	Cadre de Santé	
Groupe 4	Infirmier en soins généraux	1 000 €
Groupe 5	Psychologue	500 €

Catégorie B toutes filières		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima du CIA
Groupe 1	Responsable de service	1 100 €
Groupe 2	Gestionnaire RH ou Comptable expert	1 100 €

Catégorie C filière administrative		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima du CIA
Groupe 1	Gestionnaire RH ou comptable avec régie	800 €
Groupe 2	Gestionnaire RH ou comptable	800 €
	Agent d'accueil – secrétariat de direction	
Groupe 3	Agent d'accueil - secrétariat	800 €

Catégorie C filière technique		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima du CIA
Groupe 1	Responsable de maintenance	900 €
Groupe 2	Agent de maintenance	800 €

Catégorie C filière animation et sociale		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima du CIA
Groupe 1	Agent de service coordinateur	800 €
	Adjoint d'animation	
	Agent social	
Groupe 2	Lingère	800 €
	Agent de service	

Catégorie C filière médico-sociale		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima du CIA
Groupe 1	Assistant(e) de Soins en Gériatrie	800 €
Groupe 2	Auxiliaire de soins	800 €

Envoyé en préfecture le 13/03/2025

Reçu en préfecture le 13/03/2025

Publié le

ID : 074-267400786-20250313-2025_15-DE

S²LOW

Montants annuels

maxima du CIA

3/ Périodicité et conditions de versement du CIA

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel, au mois de novembre.

Le montant du CIA est calculé avec une carence de 3 mois pour les agents embauchés au cours de la période de référence.

Le CIA sera versé à la condition que l'agent ait effectué au moins 5 mois de service au sein du CIAS d'Annemasse Agglo, appréciés sur la période du 1/10 N- 1 au 30/09 N (période de référence).

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

4/ Modalités de maintien ou de suppression du CIA du fait des absences

Le CIA est versé aux agents présents et en activité au minimum 5 mois dans la période de référence du 1/10 N- 1 au 30/09 N.

En cas d'absences maladie, accident d'une durée inférieure à 61 jours, le CIA sera maintenu totalement.

En cas d'absences maladie, accident d'une durée supérieure à 60 jours, le montant du CIA sera réduit de 1/365 par jour d'absence.

Pour l'appréciation de la durée de l'absence, la période de référence est celle susmentionnée, soit du 1/10 N- 1 au 30/09 N.

En cas de congés annuels, de congé maternité ou pour adoption, de congé paternité et d'autorisation spéciale d'absence, le CIA est maintenu intégralement.

DATE D'EFFET DE LA PRESENTE DELIBERATION

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter de l'exercice 2022.

Le **CONSEIL D'ADMINISTRATION**, après en avoir délibéré à l'unanimité :

ANNULE la délibération n°2018-54 du 25 octobre 2018 concernant la mise en place du RIFSEEP pour les cadres d'emploi des catégories A, B et C,

ANNULE la délibération n°2020-29 du 5 mars 2020 concernant la mise à jour du RIFSEEP pour les cadres d'emploi des catégories A, B et C,

ANNULE la délibération n°2021-38 du 21 septembre 2021 concernant la mise à jour du RIFSEEP pour les cadres d'emploi des catégories A, B et C,

ANNULE la délibération n°2022-64 du 24 novembre 2022 concernant la mise à jour du RIFSEEP pour les cadres d'emploi des catégories A, B et C,

ADOpte les dispositions proposées ci-dessus concernant la mise à jour du RIFSEEP pour les cadres d'emploi des catégories A, B et C, et ce à compter de l'exercice 2025,

DIT que les crédits correspondants au RIFSEEP seront prévus et inscrits aux budgets du CIAS 2025 et suivants.

AINSI FAIT ET DELIBÉRÉ LES JOUR, MOIS et AN QUE DESSUS.

Le Vice-Président certifie le caractère exécutoire du présent acte transmis en Préfecture de Haute-Savoie, le

Publié ou notifié le

Le Vice-Président du CIAS
M. Antoine BLOUIN

