

DEPARTEMENT DE LA  
HAUTE-SAVOIE

REPUBLIQUE FRANCAISE

ARRONDISSEMENT DE  
ST JULIEN-EN-  
GENEVOIS

Pôle métropolitain du Genevois français  
SIEGE : 15 avenue Emile Zola  
74100 ANNEMASSE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU COMITE SYNDICAL

OBJET :

Séance du 13 décembre 2024

N° CS2024-56  
ADOPTION DE LA  
DELIBERATION  
RELATIVE A  
L'ACTUALISATION DU  
REGIME INDEMNITAIRE  
TENANT COMPTE DES  
FONCTIONS, DES  
SUJETIONS, DE  
L'EXPERTISE ET DE  
L'ENGAGEMENT  
PROFESSIONNEL  
(RIFSEEP) DU PÔLE  
METROPOLITAIN DU  
GENEVOIS FRANÇAIS

L'an deux mil vingt-quatre, le treize décembre à quatorze heure quinze, le Comité Syndical, dûment convoqué, s'est réuni à Archamps sous la présidence de Monsieur Christian DUPESSEY, Président,

Convocation du : 06 décembre 2024

Secrétaire de séance : Vincent SCATTOLIN

Membres présents :

• Délégués titulaires :

M. Denis LINGLIN - M. Vincent SCATTOLIN - M. Max GIRIAT - Mme Chrystelle BEURRIER - Mme Marie - Pierre BERTHIER - Mme Claire CHUINARD - M. François DEVILLE - M. Claude MANILLIER - M. Jean-Claude TERRIER - M. Denis MAIRE - M. Pierre-Jean CRASTES - M. Julien BOUCHET - M. Patrick ANTOINE - M. Gabriel DOUBLET - M. Christian DUPESSEY - Mme Pauline PLAGNAT-CANTOREGGI - M. Michel MERMIN - M. Eddi ETIENNE - Mme Catherine BRUN - M. Benjamin VIBERT - M. Sébastien JAVOGUES

• Délégués suppléants :

M. Christian AEBISCHER suppléant de M. Bernard BOCCARD - M. Laurent DUPAIN suppléant de Mme Carole VINCENT

• Délégués représentés :

M. Christophe ARMINJON donne procuration à M. Jean-Claude TERRIER - M. Christophe SONGEON donne pouvoir à Mme Claire CHUINARD - Mme Nadine JACQUIER donne pouvoir à Mme Pauline PLAGNAT-CANTOREGGI - Mme Nadine PERINET donne pouvoir à M. Sébastien JAVOGUES - M. Patrice DUNAND donne pouvoir à M. Vincent SCATTOLIN

• Délégués excusés :

Mme Christine DUPENLOUP - Mme Annick GROSROYAT - M. Christophe SONGEON - Mme

Nombre de délégués  
titulaires en Exercice : 44

Nombre de délégués  
Présents : 23  
Pouvoirs : 05

**Aurélié GODARD-CHARILLON - M. Daniel RAPHOZ - M. Patrice DUNAND - M. Bernard BOCCARD - M. Hubert BERTRAND - M. Christophe ARMINJON - M. Jean-Luc SOULAT - M. Stéphane VALLI - M. Florent BENOIT - M. Philippe MONET - M. Pierrick DUCIMETIERE - Mme Isabelle HENNIQUAU - M. Claude THABUIS - M. Yves MASSAROTTI - M. Cyril DEMOLIS - M. Yves CHEMINAL - Mme Nadine JACQUIER - M. Régis PETIT - Mme Nadine PERINET - Mme Carole VINCENT**

**ADOPTION DE LA DELIBERATION RELATIVE A  
L'ACTUALISATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT  
COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE  
ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) DU PÔLE  
METROPOLITAIN DU GENEVOIS FRANÇAIS**

**VU**, le Code Général des Collectivités Territoriales,

**VU**, le Code général de la fonction publique et notamment les articles L714-4 à L714-13,

**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 modifié 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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

**VU**, les arrêtés portant mise en application du RIFSEEP pour les cadres d'emplois dans la fonction publique de l'Etat,

**VU**, la circulaire 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 circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

**VU**, la délibération n°CS2017-37 du Pôle métropolitain du Genevois français du 5 mai 2017 concernant la mise en place du régime indemnitaire RIFSEEP,

**VU**, l'avis favorable du Conseil social territorial en date du 5 décembre 2024

Il est proposé la révision et la modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et de l'Indemnité de Fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) du Complément indemnitaire annuel (CIA) dans les conditions fixées ci-dessous.

## **I. Dispositions communes à l'IFSE et au CIA**

### **Article 1 : les bénéficiaires**

Tous les cadres d'emplois éligibles, y compris la filière technique, sont bénéficiaires du RIFSEEP.

Les bénéficiaires du RIFSEEP sont les agents titulaires et stagiaires de la fonction publique à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sans condition d'ancienneté et en position d'activité.

S'agissant des contractuels en position d'activité, le régime indemnitaire bénéficie, selon les modalités définies aux contrats, aux contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sur emploi permanent ou non permanent embauchés en application de l'article L.332-23 1° du Code général de la fonction publique (accroissement temporaire d'activité) ainsi qu'aux contractuels employés par contrats de projets.

Ainsi, ne bénéficient pas du RIFSEEP les agents saisonniers recrutés en application de l'article L 332-23 2° du Code général de la fonction publique et les agents de droit privé.

### **Article 2 : La détermination des groupes de fonctions**

La collectivité s'est appuyée sur l'actualisation du référentiel des métiers et des fonctions comme point de départ pour structurer les groupes de fonctions, colonne vertébrale du RIFSEEP.

Chaque fonction et chaque cadre d'emploi sont répartis entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

#### **Les fonctions sont classées en 8 groupes de fonctions :**

- **G8** : Fonctions de direction générale et de responsabilité de structure
- **G7** : Fonctions de direction
- **G6** : Fonctions de responsabilité de service
- **G5** : Fonctions de pilotage, d'animation de mission et de pilotage de projet, sans encadrement
- **G4** : Fonctions d'encadrement de proximité et/ou des fonctions de référent
- **G3** : Fonctions de gestion et d'instruction, contrôle de procédures nécessitant une expertise spécifique
- **G2** : Fonctions opérationnelles dont les missions exigent des habilitations ou formation diplômantes, et/ou technicité particulière avec compétences métiers spécifiques, et/ou soumises à sujétions particulières
- **G1** : Fonctions de technicité opérationnelle.

Le détail de la composition des groupes figure en annexe de la présente délibération.

### **Article 3 : Règles de cumul**

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec les primes et indemnités énumérées à l'article 1<sup>er</sup> de 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 :

1. L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées ;
2. Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supplémentaires, astreintes) ;
3. Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;

## **II. Dispositions propres à l'IFSE**

### **Article 4 : Le principe**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonctions.

L'IFSE est versé mensuellement à l'agent, conformément à son appartenance à un groupe de fonction déterminé par la nature de ses fonctions.

A chaque groupe de fonctions correspond un montant plancher et un montant plafond (socle commun minimal et maximal de rémunération indemnitaire pour toutes les fonctions du mêmes groupe).

Lors de l'entrée en vigueur des dispositions de la présente délibération :

- les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire inférieur au montant plancher de l'IFSE de leur groupe de fonctions sont rattrapés à ce même montant et bénéficient d'une augmentation de leur rémunération dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP ;
- les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire compris entre le montant plancher et le montant plafond de leur groupe de fonctions, voient leur régime indemnitaire maintenu dans le cadre de la révision du RIFSEEP ;
- les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire supérieur au montant plafond défini par la délibération, voient leur régime indemnitaire maintenu dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP via l'application de la clause de sauvegarde pour la part de régime indemnitaire dépassant le montant plafond.

L'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Les éléments détaillés de valorisation financière de l'IFSE figurent en annexe de la présente délibération.

### **Article 5 : Périodicité et modalités de versement**

L'IFSE est versée mensuellement.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail, c'est-à-dire proportionnellement à la quotité de travail effectuée, à l'exception des quotités de temps partiels de 80% (6/7ème) et 90% (32/35ème).

Modalités de versement en cas d'absence :

- En cas de congé annuel, congé pour invalidité temporaire imputable au service (accident du travail ou maladie professionnelle), congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et décharge de service pour mandat syndical, l'IFSE est intégralement maintenue.
- En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), l'IFSE suit le sort du traitement.
- En cas de congé parental, congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de grave maladie (CGM) ou congé longue maladie fractionné (CLMF)
- suspension de fonction, grève, l'IFSE est suspendue.
- En cas de temps partiel thérapeutique, le montant d'IFSE est fixé au prorata de la quotité de travail effectif de l'agent, sauf s'il fait suite à un congé pour invalidité temporaire imputable au service, à un congé de longue maladie, de longue durée (maintien à 100%) ou fractionné. Pour les temps partiels thérapeutiques en cours, cette disposition s'appliquera au prochain renouvellement des autorisations.

**Article 6 : le réexamen du montant de l'IFSE**

Le montant de l'IFSE attribué individuellement à l'agent fait l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale dans les trois situations suivantes :

- en cas de changement de fonctions
  - en cas de changement de grade ;
  - au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et de changement de grade de l'agent, au titre de l'expérience professionnelle.
- 1) En ce qui concerne les changements de fonction, le montant de l'I.F.S.E. pourra faire l'objet d'un réexamen selon les modalités suivantes :
- En cas de mobilité dans le même groupe de fonctions, le montant de régime indemnitaire de l'agent est maintenu.
  - En cas de mobilité choisie vers un groupe de fonctions d'un niveau supérieur : si le montant de régime indemnitaire de l'agent est inférieur au montant plancher de son nouveau groupe de fonctions : le régime indemnitaire est réévalué pour correspondre au montant plancher du nouveau groupe de fonctions ; si le montant de régime indemnitaire est compris dans la fourchette plancher-plafond du nouveau groupe de fonctions : le montant de régime indemnitaire peut faire l'objet d'un réexamen à la hausse ; si le montant de régime indemnitaire de l'agent est supérieur au montant plancher de son nouveau groupe de fonctions : le régime indemnitaire maintenu via l'application de la clause de sauvegarde.
  - En cas de mobilité choisie vers un groupe de fonctions d'un niveau inférieur : le niveau de régime indemnitaire de l'agent sera réinterrogé pour correspondre au nouveau groupe de fonctions de rattachement, à savoir : réalignement sur le plafond si le montant de régime indemnitaire dépasse le plafond du nouveau groupe de fonctions ; maintien du montant de régime indemnitaire si son montant est compris entre le plancher et le plafond du nouveau groupe de fonctions.
  - En cas de mobilité contrainte dans un groupe de fonctions d'un niveau inférieur :
    - En cas de reclassement suite à une inaptitude médicale, posée par le médecin de prévention ou le comité médical, la commission de réforme - le montant de régime indemnitaire de l'agent est maintenu sans limite de durée.
    - En cas de mobilité liée à une réorganisation du fait de la collectivité ; le montant de régime indemnitaire de l'agent est maintenu sans limite de durée.

- Après analyse de l'évolution des responsabilités en cas de mobilité pour rétrogradation : le niveau de régime indemnitaire de l'agent sera réinterrogé pour correspondre au nouveau groupe de fonctions de rattachement.
- 2) Au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent : une étude de la situation de l'agent sera effectuée donnant lieu ou non à une revalorisation ;
- 3) En cas de changement de grade à la suite d'une promotion : seule une évolution de carrière entraînant un changement de fonctions pourra conduire au réexamen de la situation indemnitaire de l'agent
- I. S'agissant des points 2) et 3), si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas de revalorisation automatique. En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

### **III. Dispositions propres à l'institution du C.I.A.**

#### **Article 7 : Le principe**

Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

L'attribution du CIA est ainsi conditionnée à la réalisation d'un compte-rendu de l'entretien professionnel annuel.

#### **Article 8 : Les modalités d'attribution individuelle du CIA**

La collectivité fixe comme objectif du CIA de valoriser les agents ayant porté des projets exceptionnels ou connu une suractivité sur l'année écoulée.

Le montant individuel du CIA, est déterminé au regard :

- Des critères définis par la collectivité dans le support d'évaluation et des résultats des évaluations annuelles qui en découlent, sur proposition du N+1 ;
- D'une enveloppe budgétaire globale qui est définie chaque année au moment du vote du budget au regard des marges de manœuvre de la collectivité.

Les critères retenus sont les suivants :

1. Dépassement des objectifs individuels ou collectifs confiés dans le cadre de l'entretien professionnel ;
2. Dépassement des missions de la fiche de poste du fait d'une situation d'intérim ascendant ou horizontal générant une sur activité ;
3. Contribution et implication exceptionnelle à la réalisation d'un projet à rayonnement métropolitain figurant dans la feuille de route du Pôle métropolitain, d'un projet contribuant à l'innovation en matière de politique publique au bénéfice des usagers du territoire ;
4. Contribution et implication exceptionnelle à la modernisation de l'administration du Pôle métropolitain.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une fraction, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Ainsi, son montant peut varier à la hausse ou à la baisse d'une année sur l'autre ou être nul.

Le versement de CIA interviendra :

- en mars N+1 à la suite de la campagne d'entretien professionnel de l'année N qui se déroule entre décembre et janvier ;
- sur la base d'un compte rendu d'entretien professionnel ;
- à la suite d'un arbitrage en Comité de Direction et d'une décision finale de l'exécutif.
- Le montant annuel maximum et de référence de CIA pour tous les groupes de fonction est fixé à 600 € brut annuel.

### **DISPOSITION GENERALES – ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE DELIBERATION**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**Le Comité Syndical, après en avoir délibéré à l'unanimité,**

- **MODIFIE** le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **RAPPELLE** que l'exécutif notifiera individuellement les montants de régime indemnitaire
- **DIT que les crédits correspondants** sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget ;
- **AUTORISE** le Président à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du dispositif présenté ci-dessus.

**ANNEXE – Tableau des montants de l'IFSE par groupes de fonctions**

(Montants exprimés en euros bruts annuels)

Groupe de fonctions		Montant plancher de l'IFSE	Montant plafond de l'IFSE ( <u>sous réserve des montants prévus par les arrêtés de transposition</u> )	Cadres d'emplois concernés
G8	Fonctions de direction générale et de responsabilité de structure	15 000 €	30 000 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administrateur territorial</li> <li>Attaché territorial</li> <li>Ingénieur territorial</li> </ul>
G7	Fonctions de direction	14 000 €	28 000 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attaché territorial</li> </ul>
G6	Fonctions de responsabilité de service	12 000 €	24 000 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingénieur territorial</li> </ul>
G5	Fonctions de pilotage et d'animation de missions, de projets – sans encadrement	10 500 €	21 000 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rédacteur territorial *</li> </ul>
G4	Fonctions d'encadrement de proximité et/ou de référent (manager opérationnel d'infrastructure, de service – gestion d'équipe)	9 000 €	18 000 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attaché territorial</li> <li>Ingénieur territorial</li> <li>Rédacteur territorial</li> <li>Technicien territorial</li> </ul>
G3	Fonctions de gestion & d'instruction, contrôle de procédures nécessitant une expertise spécifique	7 500 €	15 000 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>Technicien territorial</li> <li>Rédacteur territorial</li> <li>Adjoint administratif *</li> <li>Adjoint technique *</li> </ul>
G2	Fonctions opérationnelles dont les missions exigent des habilitations ou formations	6 000 €	12 000 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adjoint administratif</li> </ul>

	<b>diplômantes, et/ou technicité particulière avec compétences métiers spécifiques, et/ou soumises à sujétions particulières</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adjoint technique</li> </ul>
<b>G1</b>	<b>Fonctions de technicité opérationnelle</b>	4 500 €	9 000 €	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adjoint administratif</li> <li>• Adjoint technique</li> </ul>

(\*) Les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds globaux du RIFSEEP (IFSE + CIA) fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus,

Le Président certifie le caractère exécutoire du présent acte transmis en Préfecture d'Annecy le 16/12/2024

Publié ou notifié le 16/12/2024

Le Secrétaire de séance  
Vincent SCATTOLIN

Le Président,  
Christian DUPESSEY






La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux adressé au Président ou d'un recours en excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.