

**COMMUNAUTE DE COMMUNES DU GENEVOIS**  
**Bâtiment Athéna – Technopole d'ARCHAMPS – 74 160 ARCHAMPS**

L'an deux mil vingt-cinq, le quinze décembre à dix-neuf heures et trente minutes, le **Conseil communautaire**, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire dans les locaux de la Communauté de Communes du Genevois à Archamps, sous la Présidence de Monsieur Florent BENOIT, Président.

Nombre de membres :  
en exercice : 49  
présents : 31  
procurations : 3  
votants : 34

**PRESENTS :** A. RIESEN, S. BEN OTHMANE, M. GENOUD, Nicolas LAKS, J-L. PECORINI, P-J. CRASTES, A. CUZIN, B. GONDOUNIN, D. THEVENOZ, G. BARON, E. ROSAY, M. MERMIN, L. VESIN, L. DUPAIN, J. BOUCHET, M. DE SMEDT, J-C. GUILLOU, S. DUBEAU, E. BATTISTELLA J-P. SERVANT, B. FOL, A. MAGNIN, H. ANSELME, A. AYEB, C. DURAND, S. RODRIGUEZ, F. de VIRY, M. SECRET, C. MERLOT, F. BENOIT, F. GUILLET

**REPRESENTES :** G. ZORITCHAK par A. RIESEN, C. VINCENT par L. VESIN, J. LAVOREL par F. BENOIT

**EXCUSES :** M. SALLIN, V. LECAUCHOIS, S. LOYAU, G. NICOUD, D. BESSON, M-N. BOURQUIN

**ABSENTS :** Nathalie LAKS, P. CHASSOT, M. GRATS, I. ROSSAT-MIGNOD, D. JUTEAU, D. CHAPPOT, J. CHEVALIER, P. DURET, L. CHEVALIER

Secrétaire de séance : Madame Anne RIESEN

Date de convocation :  
09 décembre 2025

**Délibération n° c\_20251215\_rh\_169**

**Modalités d'attribution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions,  
des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)  
des agents de la Communauté de Communes du Genevois**

Le Conseil,

Vu l'exposé de Monsieur Guillon, 12e Vice-Président,

Par délibération n° 20221212\_cc\_rh133 du 12 décembre 2022, le Conseil communautaire avait mis à jour le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) des agents de la Communauté de Communes du Genevois, en fixant son versement mensuel comme suit :

- 85 % du montant de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) sur la base d'un 12<sup>ème</sup>.
- 5 % du montant de l'IFSE versé au mois de juin.
- 10 % du montant de l'IFSE versé au mois de décembre.

Ces modalités de versements posent de grandes difficultés en matière de gestion des ressources humaines :

- Des difficultés de calcul du montant de l'IFSE à verser.
- Peu de lisibilité lors des recrutements.
- Des difficultés financières pour certains agents.

En outre, menés chaque année entre les mois de septembre et novembre, les entretiens professionnels sont ensuite traités et analysés par le Service Ressources humaines, préalablement à la réunion en décembre de la commission d'harmonisation et le versement en janvier du Complément Indemnitaire Annuel (CIA). L'évaluation de l'engagement professionnel s'effectuant à partir d'une grille de critères, d'un nombre de points et d'un barème, une bonification en points est appliquée pour tenir compte du présentéisme.

Ces dispositions nécessitent toutefois une réactualisation : la notation chiffrée étant interdite dans la fonction publique territoriale et, le processus des entretiens professionnels ayant été modifié dernièrement en Comité Social Territorial (CST), il convient de programmer les entretiens professionnels sur un temps plus long, de septembre à décembre, et d'envisager le versement du CIA en février.

La présente délibération a pour objet d'approuver de nouveau les modalités d'attribution du RIFSEEP pour tenir compte des évolutions relatives à la mensualisation du montant de l'IFSE afin qu'il soit fixe chaque mois, et au versement du CIA en février.

Ces deux évolutions sont sans incidence financière sur le budget global de la collectivité et les autres modalités d'attribution du RIFSEEP restent inchangées.

*Vu le code général des collectivités territoriales ;*

*Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L711-1, L712-1 et 8, L713-1, L714-1, 4 et 12 ;*

*Vu la délibération 20221212\_cc\_rh133 du Conseil communautaire du 12 décembre 2022 portant mise à jour du Régime Indemnitaire tenant en compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;*

*Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST), réuni le 1<sup>er</sup> décembre 2025 ;*

## DELIBERE

**Article 1** : abroge la délibération n° 20221212\_cc\_rh133 du Conseil communautaire du 12 décembre 2022 susvisée.

**Article 2** : approuve les modalités d'attribution du RIFSEEP des agents de la Communauté de Communes du Genevois, annexées à la présente délibération.

**Article 3 : autorise Monsieur le Président ou son représentant à accomplir toutes les démarches et à signer tous les documents nécessaires à l'exécution de la présente délibération.**

- ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ -

VOTE : POUR : 34  
CONTRE : 0  
ABSTENTION : 0

La secrétaire de séance,  
Anne RIESEN



Le Président,  
Florent BENOIT



Le Président certifie le caractère  
exécutoire de cette délibération :  
- Télétransmise en Préfecture le 23/12/2025  
- Publiée le 23/12/2025

La présente décision 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 sa notification.

## **Modalités d'attribution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) des agents de la Communauté de Communes du Genevois**

### **1- Bénéficiaires**

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non-complet ou à temps partiel. Les agents contractuels de droit privé (régies eau, assainissement, ...), excepté les apprentis et les contrats aidés, perçoivent un régime indemnitaire sous l'intitulé « NON IFSE » dont les modalités sont identiques à celles de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) des fonctionnaires titulaires et agents sous contrat de droit public.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les collaborateurs de cabinet.
- Les collaborateurs de groupes d'élus.
- Les agents vacataires.
- Les assistants familiaux et maternels

### **2- Définition des groupes et des critères**

La matrice mise à jour du RIFSEEP se décline en trois grandes fonctions :

- Les fonctions de direction.
- Les fonctions d'encadrant.
- Les fonctions de non encadrant.

Puis elle se décline en groupes, selon le niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions.

Le montant de l'IFSE 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 à la suite de la réussite d'un concours.

Ce réexamen sera réalisé au moins tous les quatre ans pour vérifier la bonne adéquation du dispositif à l'évolution de l'organisation de la collectivité et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Les montants 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 occupant un emploi à temps non complet. Ils sont proratisés selon la date de prise de fonction au sein de la collectivité.

	Groupes	Libellé du groupe	Cadres d'emplois	Catégorie	Fonction	Poste	maxi
Direction	D1	DGS	Administrateurs, Attachés territoriaux, Ingénieurs territoriaux	A,A+	19 000 €	29 000 €	1 200 €
	D2	DGA	Attachés territoriaux, Ingénieurs territoriaux	A,A+	18 250 €	26 000 €	1 200 €
	D3	Directeur de pôle	Attachés territoriaux, Ingénieurs territoriaux	A,A+	16 000 €	22 500 €	1 200 €
Postes encadrants	E1	Directeur et directeur adjoint	Attachés territoriaux, Ingénieurs territoriaux	A	13 000 €	19 000 €	1 200 €
	E2	Chef et coordinateur de services Responsable et coordinateur d'équipements Encadrement de proximité (dont adjoint)	Attachés territoriaux, Ingénieurs territoriaux, Educateurs territoriaux, Conseillers territoriaux sociaux-éducatifs, Infirmiers territoriaux, Puéricultrices territoriales, Rédacteurs territoriaux, Techniciens territoriaux, Educateurs territoriaux, Infirmiers territoriaux, Puéricultrices territoriales, Auxiliaires de puériculture, Agents de maîtrise territoriaux, Adjoints techniques territoriaux, Adjoints administratifs territoriaux	A,B,C	11 000 €	16 000 €	de 1000 € à 1200 €
	E3				8 000 €	12 000 €	de 800 € à 1200 €
	E4				7 000 €	10 600 €	de 800 € à 1200 €
Postes non encadrants	NE1	Fonctions avec ingénierie renforcée	Attachés territoriaux, Ingénieurs territoriaux, Rédacteurs territoriaux, Techniciens territoriaux	A,B	8 000 €	14 000 €	1 200 €
	NE2	Fonctions avec technicité	Attachés territoriaux, Ingénieurs territoriaux, Educateurs territoriaux, Conseillers territoriaux sociaux-éducatifs, Infirmiers territoriaux, Puéricultrices territoriales, Rédacteurs territoriaux, Techniciens territoriaux, Educateurs territoriaux, Infirmiers territoriaux, Puéricultrices territoriales, Auxiliaires de puériculture, Agents de maîtrise territoriaux, Adjoints techniques territoriaux, Adjoints administratifs territoriaux, Agents sociaux, adjoints d'animation	A,B,C	6 000 €	11 000 €	de 800 € à 1200 €
	NE3	Fonctions opérationnelles avec qualification renforcée	Rédacteurs territoriaux, Techniciens territoriaux, Agents de maîtrise territoriaux, Adjoints techniques territoriaux, Adjoints administratifs territoriaux, Agents sociaux, Adjoints d'animation	B,C	5 100 €	7 500 €	800 €
	NE4	Fonctions opérationnelles	Agents de maîtrise territoriaux, Adjoints techniques territoriaux, Adjoints administratifs territoriaux, Agents sociaux, Adjoints d'animation	C	4 400 €	6 400 €	800 €

### **3- Modalités de versement**

Le montant de l'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilité, 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 l'agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Le montant de l'IFSE est versé mensuellement (un douzième par mois).

### **4- Modalités de retenue pour absence**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément absents, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26 août 2010).

Les primes sont maintenues pendant :

- Les congés annuels, ARTT, 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 réduites 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 et de longue durée pour les fonctionnaires.
- Les congés de grave maladie pour les agents relevant du régime général.

### **5- Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Les textes prévoient la possibilité de verser un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Ces critères portent notamment sur :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs.
- Les compétences professionnelles et techniques.
- Les qualités relationnelles.
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

#### **Eligibilité**

Depuis 2019, la CCG a la possibilité de verser un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) aux agents ayant « une ancienneté minimum de 1 an dans la collectivité au moment de la tenue de l'entretien professionnel ».

Les entretiens professionnels ont lieu chaque année entre le septembre et novembre. Le service RH traite et analyse les entretiens puis une commission d'harmonisation se réunit en décembre.

Le montant du CIA est versé chaque année au mois de février.

Il est proposé de modifier les montants du CIA soit :

- Catégorie A : maximum 1 200 €.
- Catégorie B : maximum 1 000 €.
- Catégorie C : maximum 800 €.

L'atteinte d'un objectif ne s'évalue pas en année civile mais bien sur l'année écoulée entre le 01/09/N-1 et le 31/08/N = c'est l'année de référence pour le CIA dite « année CIA ». L'évaluation de l'engagement professionnel s'effectue à partir d'une grille de critères, d'un nombre de points et d'un barème. Une bonification (en points) est appliquée pour tenir compte du présentéisme.

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

Le versement s'effectue en une fois au mois de janvier de N+1 de l'entretien d'évaluation.

Le CIA n'est pas versé pendant les périodes :

- De congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires.
- De congés de grave maladie pour les agents relevant du régime général.

## **6- Majorations complémentaires**

Des majorations complémentaires peuvent être versées à l'occasion de :

- Tutorat, encadrement d'un apprenti ou stagiaire de plus de 2 mois pour les agents ne bénéficiant pas de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) équivalent à 20 points d'indice majoré (actuellement 97 €).
- Missions temporaires nouvelles liées à une longue absence d'un collègue non remplacé (+d'un mois) pour tout agent (fonctionnaire ou non) équivalent à 20 points d'indice majoré.