Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le 17/11/2026
ID : 074-217400431-20261109-D2026_110910-DE

bons en-Chablais

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de conseillers :

- en exercice : 29

- présents : 24

- votants : 27

L'an deux mille vingt-six, le 09 du mois de novembre à 19 heures 30, le Conseil municipal de la Commune de Bons-en-Chablais, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la salle des fêtes, sous la présidence de M. HASSAN Jérôme
Date de convocation : 03/11/2026

PRESENTS : Mmes et Mrs HASSAN Jérôme, DUPERRIER Pierre, BAGOT CHIARAVALLI Laura, COMETTINI Ramon, JANIN Josette, MAIRE Frédéric, MAIRE Céline, SCHILLER Patrick, CAUSARD-SESTAC Jocelyne, LAVY Véronique, DESDOUETS Solange, DEJONGHE Nathalie, BRUNIER Michael, LAURENT Yannick, ABDUL ALIM Jaleele, COLLY Alexandre, TROTTET Loris, MOICHON Marine, CHARMOT Anthony, PEREIRA Sylvie, GIRAULT Jean-Michel, JACQUIER Olivier, SALABERT Oriane, PAGEAUX ARBAULT Quentin

ABSENTS EXCUSES : MUGNIER Christophe a donné procuration à JANIN Josette, YATTOCHANE Halima a donné procuration à HASSAN Jérôme, MEÏER Marie-José, MOICHON Nathalie a donné procuration à MOICHON Marine, ALLOUCH Yasser

SECRETAIRE : Jean-Michel GIRAULT

D2026_110910

OBJET : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter du 15 novembre 2026

Rapporteur : Laura BAGOT CHIARAVALLI

VU les articles L714-1 et L714-5 alinéa 1 du code général de la fonction publique

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié 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 du 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 du 05 décembre 2014 du Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique et du Ministère des Finances et des comptes publics, 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 arrêtés pris pour l'application aux corps de référence_de l'Etat, des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret du 20 mai 2014 susvisé,

Vu la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la Fonction Publique Territoriale,

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le 17/11/2026
ID : 074-217400431-20261109-D2026_110910-DE

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 modifié permettant le déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois non encore éligibles, en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion comportant les corps homologues de la fonction publique de l'Etat.

Vu la délibération n° D2025-101314 du 23 octobre 2025 relative au RIFSSEP applicable à compter du 01 novembre 2025,

Vu l'avis du Comité Social Territorial de Bons en Chablais en date du 19 octobre 2026,

Monsieur le Maire rappelle aux membres du conseil municipal que ce régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place dans la Fonction Publique territoriale a été instauré dans la commune de Bons en Chablais par délibération avec effet au premier janvier 2016. Il a ensuite été modifié à plusieurs reprises.

Pour mémoire, il se compose :

- ✓ D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE), dénommée part fonctionnelle du RIFSEEP.
- ✓ D'un complément indemnitaire facultatif, tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera fixé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.
Ce régime indemnitaire est exclusif de toute autre prime mais peut être cumulé avec les primes et indemnités suivantes :

- Indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)
- Indemnités horaires compensant le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés
- Indemnités compensant le dépassement du cycle de travail (heures complémentaires et supplémentaires)
- Indemnités compensant les astreintes, permanences et interventions
- Prime de responsabilité des emplois de Direction dans le cadre du détachement sur emploi fonctionnel
- Prime de maniement des fonds régisseur

I. Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur au 15 novembre 2026 , le RIFSEEP a été instauré pour les corps de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire des agents relevant de tous les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale excepté :

- ✓ Agents de police municipale
- ✓ Sapeur- pompiers professionnels (non présents à Bons en Chablais)
- ✓ Professeurs et assistants d'enseignement artistique

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public recrutés sur emplois permanents (sans incidence du type de contrat utilisé) ou remplaçants un agent indisponible. Les agents de droit privé en sont exclus ainsi que les assistantes maternelles, les collaborateurs de cabinet, les agents vacataires et recenseurs.

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le 17/11/2026
ID : 074-217400431-20261109-D2026_110910-DE

II. Groupes de fonctions

Chaque poste est classé dans un groupe de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. La fiche de poste, la catégorie hiérarchique et la place du poste sur l'organigramme permettent notamment de déterminer à quel groupe de fonction chaque poste peut être rattaché.
Le groupe de fonctions auquel appartient le poste de l'agent lui est communiqué dès son recrutement et indiqué sur sa fiche de poste.
Il sera retenu 4 groupes en catégorie A, 4 groupes en catégorie B et 4 groupes en catégorie C.
L'annexe 1 présente et détaille le contenu des 12 groupes.

III. IFSE

L'indemnité liée aux fonctions, sujétions et à l'expertise comprend l'IFSE de base, à laquelle peut s'ajouter une IFSE complémentaire sous certaines conditions.

A. Définition et montant de l'IFSE de Base

L'IFSE de base correspond au montant perçu par l'agent compte tenu du classement de son poste dans l'un des 12 groupes de fonctions retenus. Ce montant est indépendant de l'agent lui-même et identique pour tous les agents dont le poste de travail est classé dans le même groupe de fonctions.

Le tableau ci-dessus indique le montant annuel de référence de l'IFSE de base pour un agent occupant le poste à temps complet.

GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT MENSUEL DE REFERENCE IFSE DE BASE au 15 novembre 2026
A1	1692.40
A2	1345.72
A3	1001.15
A4	861.43
B1	815.21
B2	564.13
B3	537.87
B4	511.61
C1	485.34
C2	378.19
C3	352.98
C4	316.21

NB : Ce montant mensuel de référence de l'IFSE de base est un minimum et pourra être réévalué dans la limite des plafonds règlementaires du RIFSEEP figurant en annexe 2.

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le 17/11/2026
ID : 074-217400431-20261109-D2026_110910-DE

Cas particulier de versement de l'IFSE de base : pour les agents recrutés au titre d'un accroissement saisonnier d'activité ou d'un accroissement temporaire d'activité, une IFSE forfaitaire mensuelle de 150€ est versée, pour un temps complet.

B. Définition et montant de l'IFSE complémentaire

L'IFSE complémentaire correspond à un montant supplémentaire d'IFSE attribué à certains agents en fonction de leur parcours et expériences professionnelles ou de leur situation professionnelle au sein de la commune de Bons en Chablais, dans les cas limitatifs suivants :

- Difficultés de recrutement sur les métiers en tension ou difficulté de recrutement externe d'un agent
- Une rémunération globale antérieure plus élevée
- Agent occupant des fonctions correspondant à un cadre d'emplois supérieur à celui détenu par l'agent
- Charge de travail particulièrement importante et/ou remplacement du N+1
- Maintien du régime indemnitaire en cas de changement d'affectation à la demande de la collectivité, hormis les mutations internes dans l'intérêt du service

Remarque : En cas de réévaluation du montant de l'IFSE de base, ou en cas de changement de groupe de fonctions, l'IFSE complémentaire cesse d'être versée dès lors que ce nouveau montant de l'IFSE de base est supérieur ou égal à l'ancien montant majoré du montant de l'IFSE complémentaire.

D. Réexamen des montants attribués au titre de l'IFSE

La part fonctionnelle 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.

Ce réexamen n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant de l'IFSE.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le 17/11/2026
ID : 074-217400431-20261109-D2026_110910-DE

IV. CIA

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de complément indemnitaire annuel en fonction de sa valeur professionnelle et de sa manière de servir.

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités et les critères définis par délibération du conseil municipal à savoir :

- 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.

Le montant de CIA potentiellement attribué à l'agent dépend du groupe de fonctions auquel il appartient.

La part liée à la manière de servir sera déterminée et versée chaque année en deux fractions, l'une en novembre et l'autre en février N+1 :

- Le montant minimum indiqué dans le tableau ci-dessous versé en novembre, sous réserve d'une manière de servir jugée compatible avec cette attribution
- Le cas échéant, un complément de CIA lié exclusivement à manière de servir de l'agent, versé en janvier N+1, en fonction de son évaluation, au titre de l'année N selon le principe suivant :
    - Travail de l'agent en dessous des attentes minimales de sa fiche de poste : aucun complément de CIA
    - Travail de l'agent en voie de conformité aux attentes de sa fiche de poste : Complément de CIA de 50% du montant de base
    - Travail de l'agent conforme aux attentes de sa fiche de poste : complément de CIA de 100% du montant de base
    - Travail de l'agent supérieure aux attentes de sa fiche de poste : complément de CIA de 125 % du montant de base

Une fiche d'attribution individuelle du CIA versé en février sera remplie par l'évaluateur puis validée par le DGS avant décision de l'autorité territoriale. Elle figure en annexe 3.

GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL MINIMUM DE CIA (versé en novembre N)	COMPLÉMENT MAXIMUM DE CIA DE BASE (versé en février N+1)
A1	2899	906
A2	2469	771
A3	2247	703
A4	1776	555
B1	1482	464

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le 17/11/2026
ID : 074-217400431-20261109-D2026_110910-DE

B2	1261	394
B3	1198	374
B4	1040	325
C1	935	293
C2	809	253
C3	751	135
C4	717	224

Cas particuliers de versement ou non versement du CIA :

- Agents arrivants en cours d'année et ayant moins de 6 mois de présence au 31 décembre : versement du CIA minimum en novembre, au prorata de la présence
- Agents partant en cours d'année et non encore évalués : versement du CIA minimum au prorata de la présence, leur dernier mois de paye
- Agents absents du service en raison d'un congé de maladie ne pouvant pas être évalués faute de présence suffisante : versement du CIA minimum, dans les mêmes proportions que le traitement
- Agents contractuels recrutés au titre d'un accroissement saisonnier d'activité : aucun versement du CIA
- Agents ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires : étude au cas par cas pour savoir si le CIA est maintenu sur la base du montant minimum ou supprimé au titre de l'année en cours.

V. Modalités de retenue ou de suppression pour absence

Les primes sont maintenues pendant :

- ✓ Les congés annuels, RTT, repos compensateurs, autorisations d'absence régulièrement accordées,
- ✓ Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues à 90% pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement,
- ✓ Les congés consécutifs à un accident de service, de travail, de trajet ou à une maladie professionnelle (CITIS)
- ✓ Les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.
- ✓ Les périodes de temps partiel thérapeutique au prorata du temps de travail réalisé par l'agent.
- ✓ Les formations autorisées, les décharges d'activité et de service pour raisons syndicales

Les primes sont suspendues pendant :

- ✓ Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- ✓ Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).
- ✓ Les périodes de disponibilités d'office pour raison médicale
- ✓ Les jours de grève
- ✓ Les jours de services non faits
- ✓ Les jours de suspension
- ✓ Les jours d'exclusion temporaire du service

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le 17/11/2026
ID : 074-217400431-20261109-D2026_110910-DE

		aptitudes relationnelles mais des progrès réels sont attendus dans ce domaine
100%	Manière de servir conforme aux attentes du poste	• Prise d'initiative et recherche de solutions • Respectueux des consignes et du fonctionnement de service • Posture professionnelle, • A l'écoute de ses collaborateurs et de sa hiérarchie ***Pour les managers :*** • Capacité d'animer et manager son équipe pour mettre en œuvre les objectifs fixés par la direction et les élus
125%	Manière de servir supérieure aux attentes du poste	• Fiabilité et autonomie forte • Elément moteur du service • Valeur ajoutée pour le service ou la collectivité • Très bon relationnel avec l'ensemble des interlocuteurs • Force de proposition sur les problématiques de son poste et du service ***Pour les managers :*** • Capacité à embarquer les équipes sur l'accompagnement au changement ou sur des projets fédérateurs Capacité à concilier les objectifs du service avec les aptitudes et souhaits de ses collaborateurs

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le 17/11/2026
ID : 074-217400431-20261109-D2026_110910-DE

Grille de lecture des 4 niveaux possibles de CIA complémentaire

Niveau de CIA	Résumé	**Descriptif** *: tous les critères ne doivent pas être cochés pour obtenir la note voulue. Le choix de l'évaluateur pourra faire l'objet d'un échange avec la direction pour arbitrage.*
Pas de CIA	Manière de servir en dessous des attentes minimales	• Agent nécessitant une surveillance régulière, • Montrant des difficultés à respecter les consignes • Qualité de service rendu en dessous des attentes • Difficultés relationnelles de nature à remettre en cause la qualité des missions réalisées ou le bon fonctionnement du service ***Pour les Managers :*** • Management trop directif ou au contraire sans cadrage ni arbitrages suffisants • Manque d'accompagnement des équipes, pas assez à l'écoute de ses collaborateurs
50%	Manière de servir en voie de conformité aux attentes du poste	• Bonne volonté • Respectueux des consignes et du fonctionnement de service • Posture plutôt positive • Difficultés rencontrées nécessitant des actions d'amélioration ***Pour les managers :*** • Pas de difficultés majeures dans la réalisation des missions ou dans les

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le 17/11/2026
ID : 074-217400431-20261109-D2026_110910-DE

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.

VI. Montants maximums du RIFSEEP

Le montant maximal du RIFSEEP (IFSE + CIA) versé aux agents devra être inférieur ou égal aux plafonds réglementaires annuels fixés par les textes et indiqués en annexe 2.

VII. Dispositions finales

Le Conseil Municipal, à l'UNANIMITE,

DECIDE

-D'INSTAURER à compter du 15 novembre 2026 les nouvelles modalités du RIFSEEP selon les conditions définies ci-dessus

-D'ABROGER Les dispositions antérieures prévues par la délibération n° D2025-101314 du 13 octobre 2025 sont abrogées

-DE PRECISER que les montants du RIFSEEP seront automatiquement réévalués en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice

-D'AUTORISER Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime, dans le respect des principes définis ci-dessus

-DE PREVOIR ET D'INSCRIRE aux budgets les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire

Pour extrait certifié conforme,

Le Maire,

Jérôme HASSAN

Le secrétaire,

Jean-Michel GIRAULT

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le 17/11/2026
ID : 074-217400431-20261109-D2026_110910-DE

ANNEXE 1 : Les groupes de fonctions retenus

GROUPES DE FONCTIONS

CATEGORIE A

Groupes de Fonctions	Fonctions / Emplois
A1	Emplois de direction générale des services (fonctionnels ou non)
A2	Emplois de direction générale adjointe des services ou assimilés
A3	Responsables de services
A4	Chargés de mission ou de projets- Non encadrants détenant une expertise sur des postes ou projets transversaux.

CATEGORIE B

Groupes de Fonctions	Fonctions / Emplois
B1	Responsables de service
B2	Adjoints aux responsables de services
B3	Postes avec expertise et/ou contraintes particulières importantes (processus ou règlementations complexes) - chefs d'équipes
B4	Fonctions d'application nécessitant d'être autonome, de maîtriser une technicité particulière- Chargés de missions ou de projets

CATEGORIE C

Groupes de Fonctions	Fonctions / Emplois
C1	Responsables de services- Postes avec un niveau élevé de technicité, de contraintes ou d'autonomie,
C2	Postes nécessitant des connaissances spécifiques ou une expertise particulière- Chargés de mission - Chefs d'équipe.
C3	Postes nécessitant un temps d'adaptation ou un certain niveau de technicité - Référents d'équipes
C4	Postes réalisés principalement à partir de consignes de travail, avec peu d'initiatives et de complexités

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le 17/11/2026
ID : 074-217400431-20261109-D2026_110910-DE

ANNEXE 2 : Les plafonds maximum règlementaires

Plafonds maximaux règlementaires par cadres d'emplois (hors agents logés par nécessités de services) applicables à la Fonction Publique Territoriale

Cadres d'emplois	Plafond annuel RIFSEEP en euros
- Attachés - Ingénieurs	42600
- Attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	35000
- Conseillers socio-éducatifs - Infirmiers en soins généraux	22920
- Rédacteurs - Animateurs - Educateurs des APS - Techniciens	19860
- Educateurs de jeunes enfants	15680
- Cadre de santé paramédical	30000
- Agents de Maîtrise - Adjoints techniques - Adjoints administratifs - Adjoints du patrimoine - Opérateurs des APS - Adjoints d'animation - ATSEM - Agents sociaux - Auxiliaires de soins - Auxiliaires de puériculture	12600

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le 17/11/2026
ID : 074-217400431-20261109-D2026_110910-DE

ANNEXE 3 : Fiche d'attribution du CIA du mois de février N

Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de service (CIA)
Part de février N+1

Agent :**«NOM» «PRÉNOM»**

«SERVICE» «FONCTION»

Rappel des critères légaux pour attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

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

Proposition du supérieur hiérarchique direct :

Pas de CIA complémentaire :
CIA complémentaire 50% :
CIA complémentaire niveau 100% :
CIA complémentaire :125%

Nom-Prénom :
Signature :

Validation du DGS :

Conforme au supérieur hiérarchique :
Non conforme au supérieur hiérarchique :
……

Nom-Prénom :
Signature :

Validation du Maire :

Conforme au DGS:
Non conforme au DGS :
……

Le Maire,

Jérôme HASSAN.