

**DEPARTEMENT DE
LA HAUTE-SAVOIE**

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

REPUBLIQUE FRANÇAISE

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
ANNEMASSE – LES VOIRONS – AGGLOMERATION**

SIEGE : 11, AVENUE EMILE ZOLA – 74100 ANNEMASSE

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU BUREAU**

OBJET :

Séance du : 1 avril 2025

**MISE À JOUR DE LA
POLITIQUE
INDEMNITAIRE ET
SALARIALE
D'ANNEMASSE-LES
VOIRONS
AGGLOMÉRATION**

Convocation du : 26 mars 2025

Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 18

Président de séance : Gabriel DOUBLET

Secrétaire de séance : Antoine BLOUIN

Membres présents :

Guillaume MATHELIER, Laurent GILET, Christian DUPESSEY, Dominique LACHENAL, Yves CHEMINAL, Bernard BOCCARD, Marion BARGES-DELATTRE, Antoine BLOUIN, Denis MAIRE, Jean-Luc SOULAT, Pauline PLAGNAT-CANTOREGGI, Gabriel DOUBLET, Patrick ANTOINE, Véronique FENEUL

N° BC_2025_0049

Excusés :

Louiza LOUNIS, Anny MARTIN, Jean-Paul BOSLAND, Nadine JACQUIER, Marie-Jeanne MILLERET

VU la délibération du Conseil communautaire du 16 octobre 2024 n°CC_2024_0117 mettant à jour les délégations de pouvoirs du Conseil au profit du Bureau, et notamment le paragraphe n°B-7 de son annexe ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) ;

VU le Code Général de la Fonction Publique (CGFP), et notamment les articles L712-1, L714-1, et L714-4 à 13 ;

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°2012-624 du 3 mai 2012, pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

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 (RISFEPP) dans la Fonction Publique de l'Etat (FPE) ;

VU le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014, relative à la mise en œuvre du RIFSEEP ;

VU la Loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la Fonction Publique ;

VU la délibération du 1^{er} avril 1969, instaurant une prime de rendement annuelle, la délibération N°97.202 du Syndicat Intercommunal à Vocation Multiple de l'Agglomération Annemassienne (SIVMA), en date du 28 octobre 1997, attribuant une prime de 13^{ème} mois, et la délibération B-2019-0168 du 09 juillet 2019, visant au maintien des avantages collectivement acquis et à la création d'une prime annuelle dans le cadre du régime indemnitaire existant ;

VU la délibération B-2017-178, instaurant le RIFSEEP, en date du 27 juin 2017 ;

VU la délibération BC_2023_0015 du 14 mars 2023 portant refonte de la politique indemnitaire et salariale d'Annemasse-Les Voirons-Agglomération ;

VU la délibération BC_2024_0013 du 27 février 2024, portant mise en œuvre du nouveau Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ;

VU la délibération BC_2024_0014 du 27 février 2024, relative à la mise en œuvre de la Prime d'Intéressement à la performance Collective (PIC) des filières non éligibles au RIFSEEP ;

VU la délibération BC_2024_0133 du 10 décembre 2024 relative à l'instauration de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) pour la Police Municipale Intercommunale ;

VU la délibération BC_2024_0134 du 10 décembre 2024, portant approbation du maintien de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) en cas de Congé Longue Maladie (CLM) ou de de Congé de Grave Maladie (CGM) dans le cadre du RIFSEEP ;

VU la délibération BC_2024_0135 du 10 décembre 2024, relative à l'approbation de l'actualisation des critères d'attribution du CIA ;

VU la délibération CC_2025_0047 du 19 mars 2025 portant approbation de la mise à jour du tableau des emplois ;

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 31 mars 2025 ;

Préambule

Annemasse Agglo a entrepris dès 2017, la refonte de son régime indemnitaire, laquelle a permis la mise en place du RIFSEEP.

Le dispositif avait alors vocation à répondre à un certain nombre d'objectifs : consolider les situations des agents en poste, donner aux encadrants des marges de manœuvre pour soutenir l'engagement professionnel des collaborateurs, et enfin valoriser chacun dans son investissement afin d'accroître la performance globale des services communautaires (délibération N°B-2017-178 du 27 juin 2017).

Après de cinq années d'application, l'évaluation et l'évolution du système de rémunération d'Annemasse-Les Voirons Agglomération sont devenues incontournables. En effet, le contexte territorial (et national), ainsi que les enjeux en matière de ressources humaines, se sont largement transformés. La situation du marché de l'emploi, avec une offre plus importante que la demande, est devenue une problématique majeure des organisations territoriales.

Annemasse-Les Voirons Agglomération est d'autant plus confrontée à ces difficultés de recrutement de par sa situation géographique de territoire frontalier, et a donc entrepris une démarche de refonte de sa politique salariale dès mai 2022, levier en matière d'attractivité, et de manière à répondre à trois objectifs essentiels :

- accroître son attractivité, pour recruter et fidéliser de nouveaux agents ;
- adapter les cotations des postes aux évolutions des métiers et des organisations ;
- élaborer le projet avec pédagogie, en concertation, et en toute transparence.

Ledit projet concerne non seulement le RIFSEEP, mais aussi, le régime indemnitaire des filières à ce jour non intégrées au dispositif, telle que la filière culturelle, ainsi que la politique de rémunération des contractuels.

Parce qu'il concerne l'ensemble des collaborateurs, le projet s'est voulu le plus collaboratif possible, et a été mené en concertation avec les agents. De fait, une trentaine de volontaires ont intégré deux groupes de travail, pour contribuer à la construction du nouveau système.

Depuis sa mise en œuvre en avril 2023, cette dynamique d'amélioration des conditions de rémunérations des collaborateurs d'Annemasse-Les Voirons Agglomération, a été poursuivie et des

groupes de travail ont été à nouveau mobilisés, tout en s'assurant de la consultation des membres du Comité Social Technique et de leur adhésion aux évolutions proposées. C'est ainsi, que des adaptations ont été apportées dernièrement au CIA. La délibération N° BC_202480013 du 27 février 2024 a par conséquent modifié la délibération N°BC_2024_0135 du 10 décembre dernier.

Il convenait aussi, après quasi 2 années d'années d'application du RIFSEEP issu de la délibération N°BC_2023_0015 du 14 mars 2023, portant refonte de la politique indemnitaire et salariale d'Annemasse-Les Voirons-Agglomération, de procéder à des ajustements et à des améliorations au dispositif existant, suite son évaluation.

L'objectif de la mise à jour soumise aux groupes de travail mobilisés, vise pour l'essentiel :

- des précisions à apporter à la cotation de certains postes, ayant conduit à revoir leurs répartitions au sein des paliers d'une même fonction ;
- à réévaluer le montant d'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) appliqué à certains paliers, en fonction de la nouvelle cotation des postes réalisée et concernés.

Ce travail engagé depuis le dernier trimestre 2024, a conduit à de nouveau mobiliser les groupes de travail, pour un réexamen minutieux des missions et sujétions spécifiques des fiches de postes, de fonctions nécessitant une révision :

- un sous-groupe de travail, chargé d'examiner les métiers transversaux, qualifiant les postes de chargé(e)s de : mission, d'étude, projet, d'opération d'aménagement, d'opération de construction ;
- un sous-groupe de travail, chargé d'examiner les métiers transversaux, qualifiant les postes d'assitant(e)s : administratif(ve)s, d'opération, de direction, de direction générale, budgétaire et comptable ;
- un sous-groupe de travail, chargé d'examiner la cohérence inter-directions et situations par groupes de métiers.

L'ensemble des propositions issues de ce travail d'analyse mené au sein de chaque sous-groupe, a été restitué à l'ensemble du groupe de travail, une 1^{ère} fois le 11 mars dernier, puis approuvé 17 mars 2025.

Des représentants du Personnel siégeant au CST ont également participé à cette concertation et assisté aux restitutions.

Il a enfin aussi été présenté pour avis le 13 mars aux membres du Comité de Direction et le 27 mars pour approbation.

Au vu de ces précisions de contexte apportées, il est nécessaire de rappeler :

Article 1 : RIFSEEP

Article 1-1 : Principe

Dans un but de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré le RIFSEEP.

Il comporte deux volets :

- l'IFSE : part fixe et majoritaire du RIFSEEP, définie à partir de critères liés aux caractéristiques et spécificités des métiers ;
- le CIA : part variable et minoritaire du RIFSEEP, dont le montant est fixé chaque année par le ou la responsable de l'agent, en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir.

Toutes les filières et les cadres d'emplois sont concernés par le RIFSEEP, hormis :

- les filières des Sapeurs-pompiers professionnels et de Police municipale, cette dernière étant concernée par la mise en place de l'ISFE (délibération N°BC_2024_0133 du 10 décembre 2024) ;
- les cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique qui, à ce jour, dont le régime indemnitaire répond aux principes posés pour le corps correspondant dans la FPE, à savoir celui des professeurs de l'Education Nationale.

Pour rappel, le RIFSEEP a été mis en place à Annemasse-Les Voirons-Agglomération en 2017 (délibération n° B-2017-178), afin de se conformer d'une part, à l'obligation légale, mais également de conforter la modernisation de l'organisation engagée.

Après plus de cinq années d'application, la politique indemnitaire et salariale d'Annemasse-Les Voirons-Agglomération, a fait l'objet d'une refonte (délibération BC_2023_0015), de manière à en



faire un véritable levier, en matière d'attractivité, pour recruter, fidéliser et promouvoir le personnel interne.
 Cette refonte a permis de revoir la cotation des postes, de manière à l'adapter au contexte local et à l'évolution des métiers et de l'organisation administrative.

Il s'avère que cette dynamique nécessite aujourd'hui d'être affinée et il est proposé des ajustements au dispositif existant.

Article 1-2 : Les bénéficiaires

Le présent RIFSEEP est applicable, dans la limite des textes réglementaires, aux collaborateurs suivants :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, non complet ou temps partiel ;
- les contractuels de droit public, recrutés sur emploi permanent ou non permanent, qu'ils soient à temps complet, non complet ou temps partiel.

Article 1-3 : Les agents non bénéficiaires

Les agents de droit privé (apprentis), les collaborateurs de cabinet ainsi que les stagiaires école, ne sont pas intégrés au dispositif. Il en est de même pour les vacataires, qui sont recrutés pour un acte déterminé.

Les agents appartenant à la filière culturelle - enseignement artistique - ne relèvent pas, à ce jour, du dispositif RIFSEEP.

Article 1-4 : L'IFSE

Article 1-4-1 : Grille de cotation

L'IFSE est la part fixe et majoritaire du RIFSEEP : elle est déterminée à partir de critères liés aux caractéristiques et aux spécificités des métiers. Ces critères permettent de définir le groupe fonctions auquel le métier appartient.

Tel que prévu par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, portant création d'un RIFSEEP, chaque catégorie hiérarchique (A, B, C), est en effet divisée en plusieurs groupes fonctions :

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
A1	B1	C1
A2	B2	C2
A3	B3	C3
A4	/	/

Trois critères de cotation sont utilisés :

- le critère "fonctions" (40 %), lié à la place du métier dans l'organisation et à la finalité des missions du poste ;
- le critère "expertise" (30 %), qui tient compte des compétences techniques nécessaires sur le poste ;
- le critère "sujétions" (30 %), qui cote les contraintes, ou encore les risques liés au poste ;

La quote-part de chacun dans la cotation finale a été déterminée par les groupes de travail. Une grille de cotation ci-annexée (Annexe 1), a été établie et a permis de déterminer une mise à jour de l'attribution de l'IFSE, en fonction d'une répartition de l'ensemble des postes d'Annemasse-Les Voirons-Agglomération, par groupes de fonctions et métiers (Annexe 2).

Ainsi, et à titre indicatif :

Groupes fonctions	Emplois (à titre indicatif)
A1	Emplois fonctionnels de direction générale
A2	Emplois de direction, membres du CODIR
A3	Emplois de responsables de service / d'équipement
A4	Emplois de chargés de mission et de projets, d'experts ou d'encadrement de service



	intermédiaire
B1	Emplois d'encadrement intermédiaire ou requérant une certaine technicité
B2	Emploi requérant une technicité importante
B3	Emplois sans encadrement, exigeant une certaine technicité
C1	Emplois d'encadrement de proximité
C2	Emplois d'application / d'exécution avec technicité ou sujétions avancées
C3	Emplois d'application / d'exécution avec technicité ou sujétions

Cette cotation des postes, ainsi que la répartition par groupe fonction, a été opérée sur la base de l'organisation actuelle et de ses évolutions. Elle est donc susceptible d'être adaptée en fonction des changements d'organisation.

Article 1-4-2 : Les montants d'IFSE

Le dispositif établi en 2017 prévoit un montant d'IFSE de base, unique pour tous les métiers classés au sein d'un même groupe fonction. Parallèlement, afin de valoriser les spécificités de certains métiers, des primes complémentaires pouvaient être attribuées, en plus de cet IFSE.

De manière à répondre à la volonté de clarté exprimée par les groupes de travail, il a été décidé que l'ensemble des primes existantes seraient intégrées aux montants d'IFSE. Aussi, le nouveau système ne prévoit plus de primes spécifiques (enjeux stratégiques, prime pour travaux insalubres, prime pour horaires continus, etc...).

Néanmoins, le développement des métiers en tension, ainsi que l'accroissement de la technicité attendue sur certains postes, a conduit à valoriser différemment des métiers pourtant classés au sein d'un même groupe fonction. C'est pourquoi, la notion de montant d'IFSE unique par groupe fonction a disparu, pour laisser place à un système de paliers.

En effet, à un même groupe fonctions, correspondent 3 montants distincts :

- un montant plancher (Palier 1) ;
- un montant intermédiaire (Palier 2) ;
- un montant dit plafond (Palier 3). Ces montants restent en-deça des plafonds réglementaires fixés par la Loi.

La définition des montants a été réalisée au vue des principes suivants :

- les montants du Palier 1 (P1) correspondent aux montants d'IFSE lors de la mis en œuvre ;
- et, afin de valoriser aussi bien le niveau d'encadrement hiérarchique, que l'expertise attendue sur un poste, les montants des différents groupes fonctions se chevauchent (ainsi, par exemple, un agent classé sur un montant P3 (palier 3) pourra percevoir un IFSE supérieur à celui d'un agent classé sur un montant P1 (palier 1) du niveau supérieur).

Les montants bruts mensuels rattachés à chaque groupe fonction, sont donc établis comme suit :

Groupes Fonctions	Palier 1	Palier 2	Palier 3	Maximum
A1	1 820 €	2 770 €	3 720 €	Dans la limite des plafonds réglementaires en vigueur
A2	1 150 €	1 250 €	1 450 €	
A3	1 000 €	1 110 €	1 200 €	
A4	775 €	900 €	1 000 €	
B1	600 €	700 €	775 €	
B2	550 €	600 €	700 €	
B3	500 €	550 €	600 €	
C1	400 €	490 €	550 €	
C2	370 €	430 €	480 €	
C3	340 €	360 €	420 €	

Article 1-4-3 : Les cas de dérogations

Il est prévu que le montant d'IFSE fixé dans l'article 1-4-2, peut faire l'objet d'une dérogation pour chaque palier, dans la limite des plafonds réglementaires et cas suivants :

Article 1-4-3-1 : Le tutorat

Une majoration ponctuelle de l'IFSE est prévue, dans le cadre du tutorat d'un apprenti ou d'un stagiaire de l'enseignement supérieur, d'une durée d'au moins 6 mois consécutifs, et lorsque qu'aucune Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) n'est versée pour le même motif. Cette majoration de l'IFSE, versée mensuellement, est de 90 € bruts mensuels, et prend fin de droit, lorsque le tutorat n'est plus assuré.

Article 1-4-3-2 : Le maintien à titre individuel

Si dans le cadre de la présente cotation, un poste est évalué sur une catégorie hiérarchique ou un groupe fonction inférieur à celui défini actuellement, impliquant ainsi une baisse du montant d'IFSE, le montant d'IFSE détenu par l'agent le mois précédant la mise en œuvre de la présente délibération, est maintenu, jusqu'à son départ du poste (mobilité interne ou externe), sans dégressivité.

Article 1-4-3-3 : Les mobilités

Afin de favoriser la mobilité interne au sein d'Annemasse-Les Voirons-Agglomération, et répondre ainsi à l'objectif de fidélisation des collaborateurs, il est prévu ce qui suit :

- l'IFSE d'un agent pourra être maintenu, s'il est plus favorable, lorsque le changement de poste s'opère sur un métier classé sur un groupe fonction supérieur, ou sur un poste du même groupe fonctions, mais sur un palier différent ;
- en cas de différentiel catégorie - fonctions, c'est-à-dire quand le grade de l'agent est inférieur à la catégorie hiérarchique du poste qu'il occupe, l'agent se verra alors attribuer le montant d'IFSE du poste, et non plus de sa catégorie, dans la limite du grade détenu par l'agent ;

Article 1-4-3-4 : Les difficultés de recrutements

Ces dérogations visent à permettre :

- le maintien au titre de l'IFSE, des primes spécifiques (insalubrité, travaux dangereux, etc...)
- le recrutement d'un fonctionnaire, lorsque le montant d'IFSE perçu dans la collectivité d'origine est supérieur à celui proposé à Annemasse-Les Voirons Agglomération ;
- le recrutement d'un contractuel, lorsqu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, sur un poste dit "en tension".

Article 1-4-3-5 : Les modalités de mise en œuvre de la mise à jour

Dans le cadre de l'application de la présente délibération, si un agent bénéficiait antérieurement d'une indemnité différentielle, et voit son IFSE augmenter, en raison de l'évolution de la cotation de son poste ou, de la réévaluation des montants de l'IFSE, l'indemnité différentielle sera réduite à hauteur de l'augmentation de l'IFSE perçue.

Article 1-4-4 : Les modalités de versement

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera versé selon les conditions suivantes :

- proratisation du montant d'IFSE en fonction du temps de travail et du temps de présence dans la Collectivité : les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, ou occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant ou étant recrutés à Annemasse-Les Voirons-Agglomérations en cours d'année, se verront attribués un IFSE proratisé à leur temps de travail et/ou leur temps de présence dans les effectifs ;
- maintien de l'IFSE en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- maintien de l'IFSE dans les mêmes conditions que le traitement, en cas d'indisponibilités physiques : temps partiel thérapeutique ; les congés de maladie ordinaire ; les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ; les congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- en application de la délibération du BC_2024_0134 du 10 décembre 2024 prise en vertu du principe de parité entre la FPE et la FPT :
 - * la suspension de l'IFSE en cas de Congés de Longue Durée (CLD) ;
 - * le maintien de l'IFSE en cas de Congé Longue Maladie (CLM) et de Congé Grave Maladie (CGM) à hauteur de :
 - 33 % la 1^{ère} année et,
 - 60 % les 2^{ème} et 3^{ème} année au maximum.

L'IFSE est versée mensuellement.

Son attribution individuelle fait l'objet d'une mention dans un arrêté individuel ou au contrat de travail.

Article 1-4-5 : Le réexamen de l'IFSE

Le montant d'IFSE individuel est susceptible d'être modifié en cas de changement de fonctions sur un poste relevant d'un montant d'IFSE différent.

Ainsi, à l'issue de la période d'entretiens professionnels, et dans la mesure d'une évolution de la fiche de poste au vu de nouvelles missions assurées, les demandes de réexamen sont soumises, sur présentation du supérieur hiérarchique, à l'appréciation de la Direction Générale et l'arbitrage en Comité de Direction, avec celui relatif au CIA.

Par ailleurs, les montants d'IFSE attachés aux postes, ayant été établis sur la base des organisations actuelles, ils sont susceptibles d'être réexaminés, dans un souci d'adaptation permanente à l'évolution des métiers et des organisations auxquelles les collectivités territoriales sont confrontées.

Dans ce cas, ces évolutions sont soumises aux instances conformément aux dispositions légales.

Article 1-5 : L'IFSE annuelle

Article 1-5-1 : Principe

Annemasse-Les Voirons-Agglomération dispose de plusieurs dispositifs de prime de fin d'année, versée en novembre ou au moment du départ, pour ses agents :

- la prime de 13^{ème} mois, (délibération n°97.202 du SIVMA), applicable aux agents entrés dans la Collectivité avant le 1^{er} janvier 2008, au titre des avantages collectivement acquis et maintenus par la Loi du 26 janvier 1984, troisième alinéa de l'article 111. La présente délibération n'apporte aucune modification.
- la "prime annuelle" (instaurée par la délibération B-2019-0168), versée sous forme d'IFSE annuelle, aux agents éligibles au RIFSEEP et ayant intégré Annemasse-Les Voirons-Agglomération, après le 1^{er} janvier 2008.

Article 1-5-2 : Les modalités de versement de l'IFSE annuelle

L'IFSE annuelle est versée aux agents éligibles au RIFSEEP.

Elle ne peut pas être cumulée avec la prime de 13^{ème} mois versée aux agents arrivés avant 2008, ou avec la prime de fin d'année versée aux agents transférés.

Néanmoins, ces agents pourront en bénéficier, s'ils renoncent à la prime (prime de 13^{ème} mois ou prime de fin d'année) perçue au titre du maintien des avantages acquis (article 111 de la Loi du 26 janvier 1984).

L'IFSE annuelle est versée au prorata du temps de travail sur la période de référence (soit du 1^{er} novembre de l'année N-1 au 31 octobre de l'année N), dans les mêmes modalités que l'IFSE mensuelle (impact des absences et temps d'activité), et calculée sur la base du Traitement Brut Indiciaire (TBI) détenu au 1^{er} novembre.

Sont éligibles :

- les agents fonctionnaires sans conditions d'ancienneté ;
- les agents contractuels, sur emploi permanent ou non permanent, ayant acquis une ancienneté supérieure à 3 mois dans la période de référence.

Article 1-6 : Les conditions de cumul

Le RIFSEEP 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.

Il demeure néanmoins cumulable, par nature, avec les primes suivantes :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire.

Article 1-7 : Le CIA

Le nouveau CIA a été mis en application par la délibération du Bureau communautaire N°BC_2024_0013 du 27 février 2024, et ses critères d'attribution du CIA actualisés par la délibération BC_2024_0135 du 10 décembre 2024.

Article 2 : Le régime indemnitaire des filières hors RIFSEEP

Les agents des filières police municipale et culturelle-enseignement artistique, ne peuvent, à ce jour, bénéficier du RIFSEEP.

En effet, les agents de la filière culturelle relèvent des dispositions de la délibération BC_2024_0014 du 27 février 2024, relative à la mise en œuvre de la PIC concernant les filières non éligibles au RIFSEEP.

Quant aux agents de la Police Municipale Intercommunale, ils bénéficient maintenant de l'ISFE, telle que prévue par la délibération BC_2024_0133 du 10 décembre 2024.

Article 2-1 : La PIC

Article 2-1-1 : Principe

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents relevant de filières non intégrées au RIFSEEP, ne pouvant être valorisés grâce au CIA, il a été décidé la mise en place, pour ces personnels, de la PIC.

Cette indemnité permet de valoriser la performance collective des services et la qualité des prestations fournies aux usagers.

Au-delà de permettre la création d'un cadre commun avec les autres agents d'Annemasse-Les Voirons Agglomération, la mise en place d'une telle indemnité est également un moyen de mobiliser collectivement les agents, autour d'un projet de service ou d'établissement, de renforcer la motivation des collaborateurs, tout en garantissant la qualité du service public.

Article 2-1-2 : Bénéficiaires

Les agents titulaires et stagiaires, relevant d'un grade de la filière culturelle des cadres d'emplois des assistants d'enseignement artistique et des professeurs d'enseignement artistique, à temps complet, temps partiel, temps non complet, ainsi que les contractuels de droit public, en poste au sein des services suivants, bénéficient de cette prime :

- Conservatoire de musique ;
- EBAG.

Elle est attribuée à l'ensemble des agents de ladite filière et des services, ayant atteint les objectifs fixés pour une période de 12 mois consécutifs.

Les périodes de référence (année scolaire), ainsi que les modalités de versement en cas d'absence, ont été précisées par la délibération BC_2024_0014 du 27 février 2024.

L'exclusion ponctuelle du dispositif d'agents pour lesquels auraient été constatés des manquements répétés dans la manière de servir au cours de la période de référence, est possible. L'exclusion à ce titre doit alors se fonder sur des éléments caractérisant cette insuffisance, rapportée dans la procédure d'évaluation ou d'entretien professionnel.

Les résultats et les types d'indicateurs à retenir pour la période de référence sont définis conjointement par les directeurs et chefs de service concernés, et font l'objet d'une délibération annuelle.

Article 2-1-3 : Montant et modalités de versement

Le montant de la PIC est fixé au montant maximal prévu par les textes, soit 600 € bruts annuels.

Il appartient au(x) responsable(s) hiérarchique(s) des services et équipements concernés de mesurer et de constater l'atteinte des résultats et de fixer, dans la limite des 600 € par agent, conformément à la présente délibération, le montant de la PIC par service.

Le montant de la prime est attribué à hauteur de la quotité de temps de travail de l'agent, sur la période de référence.

Conformément à l'article 4 du décret 2012-624, le bénéfice de la prime est subordonné, pour chaque agent, à la justification d'une durée de présence effective dans le service :

- d'au moins trois mois pendant la période de six mois consécutifs ;
- et de six mois pendant la période de douze mois consécutifs.

Article 3 : La politique de rémunération des contractuels de droit public sur emploi permanent

Article 3-1 : Principe

La Loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 a assoupli le recours aux contractuels dans la fonction publique. De fait, le recrutement de ces personnels au sein des effectifs d'Annemasse-Les Voirons Agglomération ne fait qu'augmenter, les candidatures de fonctionnaires se faisant de plus en plus rares. Ils représentent ainsi aujourd'hui plus d'un quart des effectifs de la Collectivité. Et ce, même si le recrutement de fonctionnaires reste et restera, la règle au sein d'Annemasse-Les Voirons-Agglomération.

La démarche de refonte du régime indemnitaire (RIFSEEP et hors RIFSEEP) avait donc vocation à réinterroger également, la politique salariale en place pour ces personnels, à savoir les conditions de rémunération au moment du recrutement et dans leur évolution professionnelle.

Pour ce faire, un parangonnage a été réalisé, et a permis de réinterroger les pratiques au vu de celles d'autres collectivités, afin de les faire progresser, toujours dans un souci d'attractivité et d'adaptation aux évolutions des métiers et des organisations.

Article 3-2 : Les règles de rémunération au recrutement

Les principes suivants ont été définis :

- le recrutement des contractuels est désormais opéré en référence à un indice, et non plus à un grade et un échelon, pour définir le montant de leur traitement indiciaire ;
- l'expérience professionnelle du candidat ou de la candidate pourra être toute, ou en partie, prise en compte pour définir cet indice de rémunération.

Article 3-3 : Les règles en matière d'évolution de la rémunération

Un réexamen de la rémunération des agents contractuels sera réalisé tous les 3 ans, sur la base de la manière de servir et de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle.

Article 4 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} avril 2025.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de sa présente publication.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :
A l'unanimité,

DECIDE :

D'APPROUVER la mise à jour de la politique indemnitaire et salariale d'Annemasse-Les Voirons Agglomération, telle que présentée ;

D'AUTORISER Monsieur le Président ou son représentant à effectuer toutes les démarches et à signer tous les documents nécessaires à l'exécution de la présente délibération ;

DE RAPPELER que les crédits nécessaires sont prévus au budget ;

D'IMPUTER les dépenses en résultant sur les crédits ouverts à cet effet, dans les différents budgets d'Annemasse-Les Voirons Agglomération.



Pour le président et par délégation,

Signé électroniquement par : Gilles RAVINET
Date de signature : 01/04/2025
Qualité : Agglo - DGS

Le secrétaire de séance,

Signé électroniquement par : Antoine BLOUIN
Date de signature : 02/04/2025
Qualité : Agglo - Secrétaire Bureau Communautaire

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant Monsieur le Président d'Annemasse Agglo dans le délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à compter de la notification de la délibération ou de sa date de publication, ou à compter de la réponse d'Annemasse Agglo, si un recours gracieux a été préalablement déposé.

Répartition des métiers par groupes fonctions et paliers

Groupes fonctions	Palier 1	Palier 2	Palier 3
A1	1 820€	2 770€	3 720€
DGS			X
DGA	X		
A2	1 150€	1 250€	1 450€
Directeur/rice mutualisé commande publique			X
Directeur/rice affaires générales		X	
Directeur/rice aménagement du territoire environnement économie		X	
Directeur/rice cohésion sociale		X	
Directeur/rice communication		X	
Directeur/rice culture jeunesse sport		X	
Directeur/rice gestion des déchets		X	
Directeur/rice eau et assainissement			X
Directeur/rice finances prospective et évaluation		X	
Directeur/rice habitat		X	
Directeur/rice mutualisé systèmes d'information & usages numériques			X
Directeur/rice patrimoine et architecture		X	
Directeur/rice richesses humaines		X	
Directeur/rice services techniques		X	
A3	1 000€	1 100€	1 200€
Adjoint.e au directeur communication	X		
Administrateur/rice d'équipement culturel (EBAG et Conservatoire)	X		
Directeur/rice adjoint eau et assainissement			X
Responsable Achats, Exécution de contrats, Passation de contrats (DCP)	X		
Responsable de service Paie, Parcours Statutaire, Développement Emploi & Compétences, Santé & Sécurité au travail (DRH)	X		
Responsable de service affaires foncières, immobilières et assurances	X		
Responsable de service aménagement du territoire et urbanisme réglementaire (DATEE)	X		
Responsable de service aménagement opérationnel et renouvellement urbain (DATEE)		X	
Responsable de service assemblées et affaires juridiques	X		
Responsable conduite opération bâtiment (DPAI)		X	
Responsable énergie (DPAI)		X	



Responsable de centre technique (DPAI)		X	
Responsable aménagement urbain et voirie (DPAI)		X	
Responsable de service assainissement		X	
Responsable de service bureau d'études voirie/infra/modes doux (DPAI)	X		
Responsable de service contrôle SPANC		X	
Responsable de l'action culturelle et sportive	X		
Responsable de service eau potable		X	
Responsable de service environnement et développement durable	X		
Responsable de service projets et applicatifs (DSIUN)			X
Responsable de service maîtrise d'ouvrage et infra (DM)		X	
Responsable de service mutualisé SIG	X		
Responsable de service maison de l'habitat		X	
Responsable de service politique de l'habitat	X		
Responsable de service politiques partenariales	X		
Responsable de service prévention tri et économie circulaire (DGD)	X		
Responsable de service relation usager et facturation (DEA)			X
Chef de service accueil de jour l'Escale		X	
Responsable technique (Château Bleu)	X		
Responsable technique (UDEP)	X		
Responsable de service transports et déplacements		X	
Responsable de service usine dépollution			X
Responsable d'équipement Centre Aquatique (Château Bleu)			X
Responsable d'équipement Archipel Butor	X		
Responsable service ingénierie et maîtrise d'œuvre (DEA)		X	
Responsable de service support et modernisation		X	
Responsable de pôle ingénierie et conduite de projet (DEA)	X		
Responsable de service collecte / déchetteries	X		
Responsable prospective et synthèse budgétaire / préparation budgétaire	X		
A4	775€	900€	1 000€
Archiviste	X		
Chargé.e de communication	X		
Chargé.e de développement cohabitation intergénérationnelle (DHAB)	X		
Chargé.e de développement géronto/handicap (DCS)	X		
Chargé.e de mission parc privé / public (DHAB)	X		
Chargé.e de mission foncière (DIAAG)	X		
Chargé.e de mission ERC (DATEE)	X		
Chargé.e de mission climat air énergie (DATEE)		X	



Annemasse Agglo

Annemasse - Les Voirons Agglomération

Envoyé en préfecture le 03/04/2025

Reçu en préfecture le 03/04/2025

Publié le 03/04/2025

ID : 074-200011773-20250401-BC_2025_0049-DE



Chargé.e de mission innovations et transformation numérique			X
Chargé.e de mission urbanisme et foncier (DHAB)		X	
Chargé.e de mission santé (DCS)		X	
Chargé.e de mission hébergement/précarité/populations sédentarisées (DCS)		X	
Chargé.e de mission mobilité (DM)		X	
Chargé.e de mission énergie (DPAI)		X	
Chargé.e de mission prévention/sécurité/accès aux droits (DCS)		X	
Chargé.e de mission GLCT et participation citoyenne			X
Chargé.e de mission aides éco/commerce/tourisme/formation (DATEE)			X
Chargé.e d'opération aménagement opérationnel (DATEE)			X
Chargé.e d'opération ZAC Etoile (DATEE)			X
Chargé.e de projet déchets	X		
Chargé.e de projet ingénierie et maîtrise d'œuvre (DEA)		X	
Chargé.e de recherche de fonds externes	X		
Chargé.e de suivi adm et financier - contrats de concession (DM)	X		
Chef.fe de projet PTZ (DATEE)	X		
Chef.fe de projet SCOT/urbanisme (DATEE)		X	
Chef.fe de projet politique de la ville (DCS)		X	
Chef.fe de projet NPNRU (DATEE)		X	
Chef.fe de projet informatique			X
Chef.fe de projet infrastructures de transport			X
Chef.fe de projet infrastructures modes doux			X
Conseiller/ère santé et prévention	X		
Contrôleur/se de gestion sociale (DRH)	X		
Coordinateur/rice Intermède		X	
Coordinateur/rice communication tram/piétonnisation		X	
Coordonateur/rice ZAE (DATEE)			X
Délégué.e à la Protection des Données (DPO)	X		
Géomaticien.ne	X		
Ingénieur.e d'études (DEA)		X	
Ingénieur.e sécurité (DSIUN)			X
Juriste	X		
Médiateur/rice de proximité tram		X	
Référent.e handicap	X		
Responsable d'exploitation du réseau de transport		X	
Responsable technique du réseau de transport urbain		X	
Topographe	X		



Annemasse Agglo

Annemasse - Les Voirons Agglomération

Envoyé en préfecture le 03/04/2025

Reçu en préfecture le 03/04/2025

Publié le 03/04/2025

ID : 074-200011773-20250401-BC_2025_0049-DE



Travailleur/se social.e	X		
B1	600€	700€	775€
Chef.fe de bassin		X	
Responsable de pôle facturation et recouvrement DEA	X		
Responsable de pôle relation usagers DEA	X		
Responsable accueil et régie Château-Bleu	X		
Responsable de pôle moyens internes (DIAAG)	X		
Responsable de pôle pilotage réseau, entretien et inspection télévisée, rejets industriels et branchements (DEA)		X	
Responsable de pôle maîtrise d'œuvre, instruction-contrôle SPAC/SPANC, exploitation et canalisateur (DEA)			X
Responsable de pôle technique garage / voirie / bâtiment / espaces verts (DPAI)		X	
Responsable de pôle technique pré-collecte		X	
Responsable exécution budgétaire	X		
Responsable des équipements sportifs		X	
B2	550€	600€	700€
Adjoint.e au responsable de pôle SPAC/SPANC		X	
Administrateur/rice réseaux télécoms		X	
Administrateur/rice système		X	
Agent.e de contrôle conformité (DATEE)		X	
Agent.e chargé des travaux de branchement (DEA)	X		
Automaticien.ne UDEP			X
Chargé.e d'exploitation hydraulique/recherche de fuites	X		
Chargé.e d'achats (DCP)		X	
Chargé de maintenance du patrimoine	X		
Contrôleur/se-instructeur/rice (DEA)	X		
Coordinateur/rice communication et documentation Conservatoire	X		
Dessinateur/rice / projeteur/se (DEA)	X		
Electro-mécanicien.ne			X
Instructeur/rice des autorisations d'urbanisme (DATEE)		X	
Instructeur/rice - délégation des aides à la pierre		X	
Instructeur/rice – gestionnaire de fonds externes		X	
Chargé.e des publics et de la communication Archipel Butor	X		
Responsable de bibliothèque	X		
Responsable logistique et projet culturel Conservatoire		X	
Responsable technique hydraulique/canalisateur (DEA)		X	
Surveillant.e de travaux (DEA)	X		
Technicien.ne en prévention et gestion des déchets (DGD)	X		



Technicien.e pilotage réseau (DEA)	X		
Technicien.ne process (DEA)		X	
Technicien.ne projeteur/se (DPAI)	X		
B3	500€	550€	600€
Assistant.e d'opération (DPAI)	X		
Assistant.e d'opération – chargé.e de projets financiers	X		
Assistant.e d'opération transports (DM)	X		
Assistant.e de direction Présidence	X		
Assistant.e de direction des Services Techniques (DPAI)	X		
Assistant.e EBAG – classe préparatoire – régisseur/se titulaire	X		
Assistant.e de direction générale	X		
Cartographe	X		
Chargé.e des relations sociales et communication RH		X	
Chargé.e du parc instrumental et bibliothèque	X		
Gestionnaire - conseiller/ère RH		X	
Gestionnaire administratif/ive mutualisé.e		X	
Gestionnaire assurances		X	
Gestionnaire financier/ère, budgétaire ou comptable		X	
Gestionnaire de contrats (DCP)		X	
Maître Nageur/se Sauveteur/se			X
Médiateur/rice usages numériques		X	
Régisseur/se bâtiment	X		
Technicien.ne support utilisateur		X	
C1	400€	490€	550€
Chef.fe d'équipe technique relève	X		
Chef.fe d'équipe technique déchets		X	
Chef.fe d'équipe technique garages			X
Chef.fe d'équipe technique plomberie DEA			X
Chef.fe d'équipe technique voirie		X	
C2	370€	430€	480€
Agent.e de voirie		X	
Agent.e d'entretien coordinateur de site		X	
Agent.e d'entretien et ITV		X	
Agent.e de surveillance de la voie publique (ASVP)	X		
Agent.e des espaces verts	X		
Agent.e technique (Conservatoire)		X	
Agent.e technique (EBAG)			X
Assistant.e technique déchetteries/collecte			X
Agent.e polyvalent.e (DEA)		X	



Assistant.e administratif/ve BCS/UDEP		X	
Assistant.e administratif/ve DCS/DHAB/DIAAG		X	
Assistant.e administratif/ve AUR/AORU, environnement/DD/économie (DATEE)		X	
Assistant.e administratif/ve & référent.e Bozarts Vacances		X	
Assistant.e administratif/ve et communication (DIRCOM)		X	
Assistant.e de direction et passation (DCP)		X	
Assistant.e de gestion administrative (DCJS)		X	
Assistant.e de gestion admin & chargé.e d'accueil Manoir des Livres		X	
Assistant.e de gestion financière, budgétaire ou comptable		X	
Assistant.e de gestion locative (DIAAG)		X	
Assistant.e administratif/ve garage mutualisé		X	
Assistant.e administratif/ve et régie au conservatoire		X	
Assistant/e administratif/ve centre technique (DPAI)		X	
Assistant.e pour la passation des contrats (DCP)		X	
Assistant.e médiation TRAM/piétonnisation		X	
Canalisateur/rice			X
Conducteur/rice benne à ordures ménagères / multibenne		X	
Conseiller/ère logement (MDH)		X	
Chauffeur hydrocureur		X	
Chauffeur/se ripeur polyvalent.e			X
Contrôleur/se SPAC/SPANC			X
Gardien.ne de gymnase/équipement sportif	X		
Magasinier DEA		X	
Maître.sse de maison	X		
Opérateur/rice en maintenance des véhicules et des matériels roulants			X
Ouvrier/ère de maintenance des bâtiments		X	
Plombier (DEA)			X
Régisseur/se de recettes (DEA)			X
Responsable magasinier garage mutualisé		X	
Responsable magasinier DEA			X
Technicien.ne de piscine		X	
C3	340€	360€	420€
Agent.e d'entretien		X	
Assistant.e administratif/ve (DGD)		X	
Assistant.e administratif/ve au conservatoire		X	
Assistant.e administratif/ve EBAG & accueil pratiques amateurs		X	
Assistant.e administratif/ve et technique mutalisé.e (DEA)		X	



Annemasse Agglo

Annemasse - Les Voirons Agglomération

Envoyé en préfecture le 03/04/2025

Reçu en préfecture le 03/04/2025

Publié le 03/04/2025

ID : 074-200011773-20250401-BC_2025_0049-DE



Chargé.e d'accueil (Château Bleu)		X	
Chargé.e d'accueil (MDH)			X
Chargé.e d'accueil (MJD)			X
Chargé.e de facturation (DEA)		X	
Chargé.e de la relation usager (DEA)			X
Chargé.e des moyens internes (DIAAG)	X		
Gardien.ne de déchetteries			X
Livreur/se en déchetteries et bacs / maintenance de bacs		X	
Releveur/se compteurs d'eau	X		
Ripeur/se			X

Version du 01.04.2025



Annexe 1 : Grille de cotation des postes

Fonctions							
Niveau d'encadrement stratégique	Management fonctionnel	Coordination transversale	Relation avec des acteurs externes				
Niveau de responsabilité dans l'organisation et nature de management	Pilotage et responsabilités transversales	Poste nécessitant de mettre en lien différents services de la collectivité dans le cadre de son activité	Relations régulières avec différents types d'acteurs dans le cadre des attendus du poste, points cumulatifs				
Management stratégique	15	Pilotage de politique publique	10	Permanente	9	Partenaires extérieurs et prestataires	2
Management intermédiaire	10	Pilotage de projet	7	Fréquente	6	Usagers	4
Management de proximité	5	Accompagnement / conseil	5	Occasionnelle	3	Partenaires + usagers	6
Aucun	0	Pilotage de processus internes	3	Aucune	0	Aucun	0
		Aucun	0				

Niveau de technicité requis	Niveau de qualification requis	Degré de polyvalence attendu	Rareté interne de l'expertise				
Niveau de technicité attendu sur le poste	Niveau de connaissance attendu sur le poste	Cumul d'expertise, nécessité de maîtrise de compétences très diverses sur le poste	Agent ayant une expertise rare au sein de la collectivité, en lien avec les pénuries de recrutement				
Expertise	11	Certification, habilitation ou diplôme obligatoire	8	Fort	8	Oui	3
Maîtrise	7	Connaissance ou niveau d'acquis indispensable	5	Moyen	4	Non	0
Conformité	3	Usage d'un logiciel métier ou d'un outil spécifique	2	Faible	1		
		Non nécessaire	0				

Contraintes organisationnelles du poste	Exposition aux risques physiques	Exposition aux risques psychosociaux	Responsabilité juridique				
Horaires décalés, congés imposés, poste non télétravaillable, etc.	Environnement insalubre ou bruyant, port de charges lourdes, postures physiques difficiles ou répétitives, travail en extérieur, poste itinérant, etc.	Exposition au public difficile, complexité de la gestion de la demande usager interne ou externe	Exposition du poste aux risques juridiques, responsabilité de l'intégrité physique des usagers				
Importante	10	Importante	10	Permanente	6	Elevée	4
Moyenne	5	Moyenne	5	Fréquente	3	Modérée	2
Faible	0	Faible	0	Rare	0	Faible	1
						Sans objet	0