
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an DEUX MILLE VINGT SIX le TRENTE SEPTEMBRE
le Conseil municipal de la commune de Morzine s'est réuni en séance ordinaire publique,
à dix-huit heures,
salle du conseil municipal de Morzine,
sous la présidence de Monsieur Jean-François BERGER - maire

Date de convocation du conseil municipal adressée par le maire,
conformément aux articles L.2121-10, L.2121-11 du CGCT : 25 septembre 2026

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 23

Nombre de conseillers municipaux présents : 19

Quorum : 12

Nombre de pouvoirs : 04

Nombre de votants : 23

- Pour : 19

- Contre : /

- Abstention : /

Etaient présents : 19

Mmes, MM. MARCHAND Thierry, BAUD PACHON Valérie, BAUD Philippe, ANTHONIOZ TAVERNIER Elisabeth, MARULLAZ David, VERNET Josette, PERRIER Guy, MARULLAZ Marie-Paule, GAYDON Jean-François, BÉARD Patrick, BRAIZE Jean-Michel, LEFANT Myriam, RAYBAUD MARTIGNONI Florence, ROSSET Emmanuelle, LENVERS Fabien, CONSTANT Monique, TROMBERT Julien, MARULLAZ Aube

Absents : 04

Mmes MM. THORENS Valérie, COQUILLARD Michel, PLAGNAT Emilie, HEU Benoît

Pouvoirs : 04

Mme THORENS Valérie	à	Mme ROSSET Emmanuelle
M. COQUILLARD Michel	à	M. BERGER Jean-François
Mme PLAGNAT Emilie	à	M. LENVERS Fabien
M. HEU Benoît	à	Mme MARULLAZ Aube

- Madame Marie-Paule MARULLAZ a été désignée secrétaire -

D_2026_09_06

RIFSEEP : MODALITES DE MAINTIEN EN CAS DE PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT - PPR -

M. le maire expose:

- que par délibération le RIFSEEP a été mis en place pour les cadres d'emplois éligibles, comprenant une part fixe, l'IFSE, liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise, ainsi qu'une part variable, le CIA, liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir,
- que la présente délibération se substitue intégralement aux délibérations du 23 janvier 2025, 15 mai 2025 et du 26 août 2026 relatives au régime indemnitaire et que celles-ci seront abrogées à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération,
- qu'en conséquence, il est proposé au conseil municipal d'adopter les nouvelles dispositions relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

I. Les principes généraux

Conformément aux modalités prévues par le Code général de la fonction publique, il appartient aux assemblées délibérantes de fixer les régimes indemnitaires applicables aux agents territoriaux.

La modification des régimes indemnitaires est basée sur la mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), institué dans la fonction publique de l'État par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et transposable à la fonction publique territoriale dans la mesure où sont pris les arrêtés ministériels fixant les montants maximums pour les corps servant de référence aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

L'octroi individuel des éléments indemnitaires attribués au titre du RIFSEEP ne peut excéder le montant maximum prévu pour le corps ou l'emploi de la fonction publique de l'État servant de référence au cadre d'emplois ou à l'emploi de l'agent.

Ainsi, il est proposé de maintenir l'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel comme régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles, à l'exception des cadres d'emplois et emplois relevant de régimes indemnitaires spécifiques prévus par les textes.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles pouvant être cumulées en application des dispositions réglementaires en vigueur.

La nouvelle bonification indiciaire est également cumulaire lorsqu'elle demeure applicable, puisqu'il s'agit d'un complément au traitement et non d'une indemnité.

Pour les emplois administratifs supérieurs de direction concernés par la réforme entrée en vigueur le 1er juillet 2026, les dispositions spécifiques prévues par les textes réglementaires et reprises dans la présente délibération s'appliquent.

Le RIFSEEP est affecté en tenant compte notamment du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées.

II. Les évolutions proposées

La présente délibération a pour objet d'actualiser et de compléter les dispositions relatives au régime indemnitaire de la collectivité.

Les principales évolutions portent notamment sur :

- les modalités applicables aux agents placés en période de préparation au reclassement (PPR) : pendant cette période, l'IFSE est maintenue à un plafond de 350 €, tout en pouvant faire l'objet d'une modulation en fonction de la situation de l'agent et des fonctions effectivement exercées, dans le respect des dispositions réglementaires applicables,
- l'actualisation des modalités d'attribution et de modulation du complément indemnitaire annuel (CIA), dont le montant individuel peut être compris entre 0 € et le plafond annuel applicable au groupe de fonctions ou à l'emploi concerné, dans la limite des plafonds réglementaires en vigueur.

III. Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué aux fonctionnaires titulaires, stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, à temps complet, temps non complet et temps partiel, sous forme d'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), dans les conditions prévues par les textes applicables.

En outre, ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- les agents de droit privé (apprentis, ...),
- les collaborateurs de cabinet,
- les agents vacataires.

Le CIA est attribué dans les conditions définies par la présente délibération.

Les agents occupant un emploi administratif supérieur de direction relevant du dispositif spécifique issu de la réforme de 2026 bénéficient du régime indemnitaire applicable à leur emploi, dans les conditions et limites prévues par les textes réglementaires et la présente délibération.

IV. Les groupes de fonctions

Afin de permettre d'identifier les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, les prises de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents sont exposés dans l'exercice de leur fonction, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques et pour l'ensemble des filières statutaires concernées, il est proposé de confirmer les groupes de fonctions suivants :

→ Emploi fonctionnel :

- Niveau 3 : DGS : de 40000 habitants à 150000 habitants

→ Fonctions d'encadrement et de conception relevant de la catégorie A

- Groupe A 1 : directeur, directeur adjoint,
- Groupe A 2 : responsable de service avec encadrement et/ou technicité,
- Groupe A 3 : autres fonctions relevant de la catégorie A.

→ Fonctions d'encadrement et d'expertise relevant de la catégorie B

- Groupe B 1 : directeur, responsable de service avec encadrement d'au moins 10 agents,
- Groupe B 2 : responsable de service avec encadrement de moins de 10 agents, poste impliquant une responsabilité fonctionnelle particulière,
- Groupe B 3 : autres fonctions relevant de la catégorie B.

→ Fonctions relevant de la catégorie C

- Groupe C 1 : encadrement et coordination d'équipe (chef d'équipe), poste impliquant une responsabilité et/ou une qualification rare et/ou une expertise particulière,
- Groupe C 2 : autres fonctions relevant de la catégorie C.

V. Les montants annuels plafonds applicables par groupe

Le RIFSEEP est composé d'une part fixe, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), tendant à valoriser l'exercice des fonctions et d'une part variable, Complément Indemnitaire Annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini au paragraphe IV de la présente délibération.

La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global maximum prévu pour les agents de l'État ou, pour les emplois administratifs supérieurs de direction, le plafond global applicable à l'emploi de référence de l'État.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

Les agents à temps non complet bénéficient également de l'IFSE et du CIA au prorata de leur taux d'emploi et les agents exerçant à temps partiel au prorata du taux de rémunération appliqué à leur traitement indiciaire, sous réserve des dispositions particulières relatives au temps partiel pour raison thérapeutique prévues par la présente délibération.

1) Groupes de fonction A+ : cadre d'emploi des administrateurs et des ingénieurs en chef

L'emploi fonctionnel de direction de la collectivité étant classé au niveau 3, les plafonds applicables sont :

Administrateurs territoriaux			Emplois fonctionnels de direction		
Groupe	IFSE	CIA	Niveau	IFSE	CIA
3	51 200 €	12 800 €	3	77 000 €	33 000 €

2) Groupes de fonction A : cadre d'emploi des attachés, des ingénieurs et des conseillers des APS

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux				
Groupes de fonction	Fonctions d'encadrement et de conception relevant de la catégorie A	IFSE		CIA
		Sans logement de fonction	Avec logement de fonction gratuit	
A 1	Directeur, directeur adjoint	39 600 €	25 700 €	3 000 €
A 2	Responsable de service avec encadrement et/ou technicité	34 800 €	19 875 €	3 000 €
A 3	Autres fonctions relevant de la catégorie A	27 000 €	15 820 €	3 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux				
Groupes de fonction	Fonctions d'encadrement et de conception relevant de la catégorie A	IFSE		CIA
		Sans logement de fonction	Avec logement de fonction gratuit	
A 1	Directeur, directeur adjoint	52 200 €	38 130 €	3 000 €
A 2	Responsable de service avec encadrement et/ou technicité	44 400 €	32 310 €	3 000 €
A 3	Autres fonctions relevant de la catégorie A	39 350 €	28 540 €	3 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des conseillers des APS				
Groupes de fonction	Fonctions d'encadrement et de conception relevant de la catégorie A	IFSE		CIA
		Sans logement de fonction	Avec logement de fonction gratuit	
A 1	Directeur, directeur adjoint	30 882 €	30 882 €	3 000 €
A 2	Responsable de service avec encadrement et/ou technicité	24 058 €	24 058 €	3 000 €
A 3	-	-	-	-

3) Groupes de fonction B : cadre d'emploi des rédacteurs, des techniciens, des animateurs et des éducateurs des APS

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des rédacteurs, des animateurs et des éducateurs des APS territoriaux				
Groupes de fonction	Fonctions d'encadrement et d'expertise relevant de la catégorie B	IFSE		CIA
		Sans logement de fonction	Avec logement de fonction gratuit	
B 1	Directeur, responsable de service avec encadrement d'au moins 10 agents	17 480 €	8 030 €	2 380 €
B 2	Responsable de service avec encadrement de moins de 10 agents, poste impliquant une responsabilité fonctionnelle particulière	16 015 €	7 220 €	2 185 €
B 3	Autres fonctions relevant de la catégorie B	14 650 €	6 670 €	1 995 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des techniciens				
Groupes de fonction	Fonctions d'encadrement et d'expertise relevant de la catégorie B	IFSE		CIA
		Sans logement de fonction	Avec logement de fonction gratuit	
B 1	Directeur, responsable de service avec encadrement d'au moins 10 agents	19 660 €	13 760 €	2 680 €
B 2	Responsable de service avec encadrement de moins de 10 agents, poste impliquant une responsabilité fonctionnelle particulière	18 580 €	13 005 €	2 535 €
B 3	Autres fonctions relevant de la catégorie B	17 500 €	12 250 €	2 385 €

4) Groupes de fonction C : cadre d'emploi des adjoints administratifs, des adjoints techniques, des agents de maîtrise, des ATSEM, des agents sociaux et des adjoints d'animation territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise				
Groupes de fonction	Fonctions relevant de la catégorie C	IFSE		CIA
		Sans logement de fonction	Avec logement de fonction gratuit	
C 1	Chef d'équipe, ou poste impliquant une responsabilité et/ou une qualification rare	11 340 €	7 090 €	1 260 €
C 2	Autres fonctions relevant de la catégorie C	10 800 €	6 750 €	1 200 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs, des adjoints techniques, des ATSEM, des agents sociaux et des adjoints d'animation territoriaux				
Groupes de fonction	Fonctions relevant de la catégorie C	IFSE		CIA
		Sans logement de fonction	Avec logement de fonction gratuit	
C 1	Encadrement et coordination d'équipe, poste impliquant une responsabilité et/ou une expertise particulière	11 340 €	7 090 €	1 260 €
C 2	Autres fonctions relevant de la catégorie C	10 800 €	6 750 €	1 200 €

VI. Critères de modulation

A. Part fonctionnelle (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 fonction 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,
- en l'absence des changements précités, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Le réexamen de l'IFSE n'implique pas automatiquement une revalorisation du montant individuel attribué.

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

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Le complément indemnitaire annuel sera versé sur la base d'un montant de 500 €, pour tous les cadres d'emploi relevant du régime indemnitaire général.

Il pourra être modulé en plus ou en moins et pourra être compris entre 0 € et le plafond annuel de CIA correspondant au cadre d'emplois et au groupe de fonctions de l'agent.

La variation sera mesurée en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.

Elle sera fondée sur des critères objectifs, à savoir : l'engagement collectif (intérim sur le poste d'un collègue absent, engagement au service des collectifs de travail) ou la reconnaissance, non pas de l'appréciation sur la manière individuelle de servir, mais d'un parcours professionnel spécifique (responsabilité particulière, métier en tension ou conduite d'un projet en plus des missions habituelles).

Pour les emplois administratifs supérieurs de direction relevant du régime spécifique, le CIA est attribué dans la limite du plafond correspondant au niveau de classement de l'emploi.

Le complément indemnitaire annuel sera uniquement attribué aux fonctionnaires, stagiaires ou titulaires, et aux agents contractuels dans les conditions prévues par la présente délibération et par les textes applicables.

Il sera versé chaque année en une fraction, lors de la paie du mois de novembre ou décembre (ou sur la paie du mois de fin d'engagement pour les agents partis en cours d'année).

Pour les agents ayant vu leur quotité de travail évoluer pendant l'année, un prorata sera effectué (il en est de même pour les agents arrivés ou partis en cours d'année).

VII. Modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire pour absence

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- ✓ les congés annuels, RTT, repos compensateurs, autorisations d'absence exceptionnelles,
- ✓ les congés de maladie ordinaire,
- ✓ 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,
- ✓ le temps partiel thérapeutique
- ✓ la période de préparation au reclassement.

Le régime indemnitaire est suspendu, en cas :

- ✓ de disponibilité pour convenance personnelle, de droit, d'office,
- ✓ de congé parental,
- ✓ d'exclusion temporaire de fonctions,
- ✓ de congé de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- ✓ de congé de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Le Comité Social Territorial - CST - en date du 24/09/2026 a émis un avis favorable,

LE CONSEIL MUNICIPAL,
après en avoir délibéré, à l'unanimité,

ABROGE intégralement les délibérations des 23 janvier 2025, 15 mai 2025 et 26 août 2026 fixant les principes et modalités de mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

PRECISE que la présente délibération constitue désormais le nouveau cadre de référence du régime indemnitaire de la collectivité et qu'elle se substitue intégralement aux délibérations précitées,

AUTORISE M. le maire à fixer, par arrêté individuel, le montant du régime indemnitaire attribué à chaque agent au titre de l'IFSE et, le cas échéant, du CIA, dans le respect des principes, critères et plafonds définis par la présente délibération ainsi que des dispositions réglementaires en vigueur,

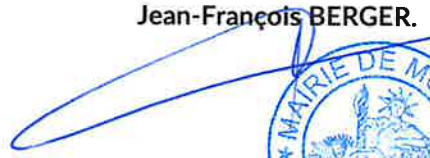
INSCRIT les crédits correspondants au budget.

Pour extrait certifié conforme,
fait à Morzine, le 1^{er} octobre 2026.

La secrétaire de séance,
Marie-Paule MARULLAZ.



Le maire de Morzine,
Jean-François BERGER.



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès du maire de Morzine, d'un recours auprès du préfet de la Haute-Savoie et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publicité.
