

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL DU SYNDICAT MIXTE D'ELIMINATION DES DECHETS
N° 2024/0037**

Séance du 27 novembre 2024

Date de la convocation

21 novembre 2024

Nombre de délégués

En exercice : 10

Présents : 7

Procurations : 2

Votants : 9

L'an deux mille vingt-quatre,

Le vingt-sept novembre à dix-sept heures trente,

*Le Comité du Syndicat Mixte d'Elimination des Déchets légalement convoqué,
s'est assemblé au lieu habituel de ses séances sous la présidence de Monsieur
Jean-Marc DELIA, Président.*

Présents :

Titulaires : Madame Françoise BRUNETEAUX, Messieurs Jean-Marc DELIA, Frank CHIKLI, Philippe HEURA, Jean-Pierre DERMIT ;

Suppléants : Monsieur Christian ORTEGA, Madame Emmanuelle FERNANDEZ-BARAVEX ;

Représentés : Monsieur David LISNARD (pouvoir à Madame Françoise BRUNETEAUX), Monsieur Charles-Ange GINESY (pouvoir à Monsieur Frank CHIKLI) ;

Absent excusé : Monsieur Jean LEONETTI ;

Secrétaire de séance : Madame Emmanuelle FERNANDEZ-BARAVEX

Objet : Mise à jour de la délibération du RIFSEEP

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8 ;

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 RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat ;

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

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 permettant d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emploi ;

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

VU le tableau des effectifs du Syndicat Mixte d'Elimination des Déchets ;

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 14 octobre 2024 ;

VU la délibération N°2023/0024 concernant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;

CONSIDERANT que, l'établissement a poursuivi les objectifs suivants :

- ❖ Prendre en compte les fonctions assumées dans la collectivité et leur place dans l'organigramme,
- ❖ Reconnaître les responsabilités assumées, l'expérience professionnelle des agents, ainsi que les spécificités de certains postes,
- ❖ Favoriser l'engagement professionnel de tous les agents.

CONSIDERANT la nécessité d'ajuster et d'actualiser les groupes de catégorie des cadres d'emploi en fonction de leur niveau de responsabilité, d'expertises et de sujétions requises et qu'il convient en conséquence de redéfinir le cadre général du dispositif de rémunération et les modalités d'attribution et de modulation du RIFSEEP.

Monsieur le Président propose au Comité syndical d'adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : FIN DES DISPOSITIONS DE LA DELIBERATION N°2023/0024

La délibération N°2023/0024 ainsi que ses dispositions en vigueur sont rapportées le jour de l'entrée en vigueur de la présente délibération.

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES CADRES D'EMPLOIS

Les bénéficiaires :

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- aux agents contractuels sur emploi permanent d'un cadre d'emplois concerné par le dispositif.

Modalités d'attribution individuelle :

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Les montants 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 sur un emploi à temps non complet.

Dans le cas de montant nul (0€) aucun arrêté individuel ne sera établi.

Conditions de cumul :

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif, pour les cadres d'emplois visés par la présente délibération, de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- ❖ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées telles que les frais de déplacement,
- ❖ les dispositifs d'intéressement à la performance collective,
- ❖ les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- ❖ les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.),
- ❖ la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- ❖ l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

ARTICLE 3 : DEFINITION DU CADRE GENERAL DU RIFSEEP

Conformément aux dispositions de mise en œuvre, il est proposé la création de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique afin de définir les potentiels de régime indemnitaire selon les emplois occupés ; il est décidé la création de :

- ❖ **3 groupes en catégorie A,**
- ❖ **3 groupes en catégorie B,**
- ❖ **3 groupes en catégorie C.**

Les critères de répartition des emplois dans les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- 1) Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - responsabilité d'encadrement direct ;
 - niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
 - responsabilité de coordination ;
 - influence du poste sur les résultats.
- 2) De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - connaissances (de niveau élémentaire d'expertise) ;
 - complexité ;
 - autonomie ;
 - diversité des tâches, des dossiers ou des projets ;
 - diversité des domaines de compétences.
- 3) Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - vigilance ;
 - responsabilité matérielle, valeur matériel utilisé ;
 - responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
 - responsabilité financière ;

- effort physique ;
- confidentialité ;
- relations internes, relations externes.

La répartition des emplois et la définition des plafonds RIFSEEP (*montants maximaux servis en cumulant plafonds IFSE et CIA*) sont prévues comme suit :

Cat	Groupe	Cadres d'emplois	Emplois / fonctions	Plafond RIFSEEP
A	G1	ATTACHÉS TERRITORIAUX INGENIEURS TERRITORIAUX	DIRECTEUR GENERAL DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DIRECTEUR TECHNIQUE	39 107€
	G2		RESPONSABLE DE PÔLE RESPONSABLE DE SERVICE	34 700 €
	G3		CHARGE DE MISSION	33 534 €
B	G1	RÉDACTEURS TERRITORIAUX TECHNICIENS TERRITORIAUX	RESPONSABLE DE PÔLE	19 860 €
	G2		RESPONSABLE DE SERVICE	18 200 €
	G3		COORDINATEUR GESTIONNAIRE SPECIALISE REGISSEUR CHARGE DE MISSION	16 645 €
C	G1	ADJOINTS ADMINISTRATIFS AGENTS DE MAÎTRISE ADJOINTS TECHNIQUES	RESPONSABLE DE SERVICE REGISSEUR COORDINATEUR RESPONSABLE DE DECHETERIE GESTIONNAIRE SPECIALISE	12 600 €
	G2		COLLABORATEUR AGENT SPÉCIALISÉ	11 000 €
	G3		AGENT POLYVALENT	9000 €

ARTICLE 4 : MISE EN ŒUVRE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération à l'article 3, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée.

Des montants maximaux d'IFSE sont prévus par groupe de fonction selon la catégorie hiérarchique.

Cat	Groupe	Emplois / fonctions	Plafond IFSE
A	G1	DIRECTEUR GENERAL DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DIRECTEUR TECHNIQUE	38 307 €
	G2	RESPONSABLE DE PÔLE RESPONSABLE DE SERVICE	33 950 €
	G3	CHARGE DE MISSION	32 834 €
B	G1	RESPONSABLE DE PÔLE	19 210 €
	G2	RESPONSABLE DE SERVICE	17 600€
	G3	COORDINATEUR GESTIONNAIRE SPECIALISE REGISSEUR CHARGE DE MISSION	16 095€
C	G1	RESPONSABLE DE SERVICE REGISSEUR COORDINATEUR RESPONSABLE DE DECHETTERIE GESTIONNAIRE SPECIALISE	12 000 €
	G2	COLLABORATEUR AGENT SPÉCIALISÉ	10 450 €
	G3	AGENT POLYVALENT	8 500 €

Conditions d'attribution de l'IFSE

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et les emplois dans la limite des plafonds énumérés dans le tableau ci-dessus, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent.

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- ❖ en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec modification des fonctions d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- ❖ a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- ❖ en cas de changement de grade ou cadre d'emplois suite à une promotion.

Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- ❖ le nombre d'années passées sur un poste comparable dans le secteur public ;
- ❖ l'expertise mobilisée dans l'emploi et mobilisée précédemment (public / privé) ;
- ❖ la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- ❖ l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel ;
- ❖ la capacité à transférer son savoir (tutorat, formation, etc.) ;
- ❖ formations suivies dédiées au développement des compétences.

Modalités de versement de l'IFSE

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel calculé pour chaque agent ; l'arrêté individuel établira le montant mensuel à 100% de la quotité de temps du poste occupé.

Les montants en paye suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Modulation de l'IFSE du fait des absences

Suivant certaines situations de congés, le versement de l'IFSE mensuel pourra être proratisé selon les cas ci-après énoncés :

- ❖ en cas de congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire suivra le sort du traitement,
- ❖ en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle : l'IFSE suivra le sort du traitement ;
- ❖ pendant les congés annuels, les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant pour adoption, et autorisations spéciales d'absence : l'IFSE sera maintenu intégralement ;
- ❖ en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : l'IFSE sera suspendu.

Le versement de l'IFSE est suspendu 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) ;
- ❖ congé parental ;
- ❖ congé de proche aidant ;
- ❖ congé de solidarité familiale ;
- ❖ disponibilité ;
- ❖ congé de formation professionnelle ;
- ❖ suspension ;

- ❖ exclusion temporaire de fonctions ;
- ❖ abattement de 1/30ème pour jour d'absence pour motif de grève.

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

ARTICLE 5 : MISE EN ŒUVRE DU CIA

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Des montants maximaux de CIA sont prévus par groupe de fonctions selon la catégorie hiérarchique.

Cat	Groupe	Emplois / fonctions	Plafond CIA
A	G1	DIRECTEUR GENERAL DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DIRECTEUR TECHNIQUE	800 €
	G2	RESPONSABLE DE PÔLE RESPONSABLE DE SERVICE	750 €
	G3	CHARGE DE MISSION	700€
B	G1	RESPONSABLE DE PÔLE	650€
	G2	RESPONSABLE DE SERVICE	600€
	G3	COORDINATEUR GESTIONNAIRE SPECIALISE REGISSEUR CHARGE DE MISSION	550 €
C	G1	RESPONSABLE DE SERVICE REGISSEUR COORDINATEUR RESPONSABLE DE DECHETTERIE GESTIONNAIRE SPECIALISE	600 €
	G2	COLLABORATEUR AGENT SPÉCIALISÉ	550 €
	G3	AGENT POLYVALENT	500 €

Conditions d'attribution du CIA

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés dans le tableau de l'article 3.

L'agent arrivé en cours d'année peut bénéficier du CIA sous réserve de pouvoir justifier d'un compte rendu d'entretien de l'année de référence, y compris de sa collectivité d'origine et de 6 mois minimum d'ancienneté au sein du SMED.

Conditions de calcul du CIA

Le CIA est calculé annuellement, à la suite de la campagne d'entretien professionnel de l'année écoulée (N-1). Il est servi au titre de l'année en cours (N).

Le montant du CIA est servi entre 0% et 100% du montant plafond CIA éligible à l'agent. Pour son calcul, est pris en compte :

- ❖ la valeur professionnelle de l'agent notamment par le compte rendu d'entretien professionnel,
- ❖ les résultats professionnels,
- ❖ l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- ❖ le sens du service public,
- ❖ la capacité à travailler en équipe et contribution au travail collectif,
- ❖ la manière de servir.

Ces critères seront notamment appréciés par la hiérarchie de l'agent notamment en lien avec le compte rendu d'entretien professionnel de l'année N-1. Au vu des propositions de la hiérarchie, l'autorité territoriale définit le montant individuel du CIA.

Modulation du CIA du fait des absences

En cas de congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire suivra le sort du traitement. Il pourra être modulé si le congé maladie ordinaire est supérieur à 6 mois.

Modalités de versement du CIA

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel. Ce complément, attribué à titre individuel, n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

ARTICLE 7 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet à la date de délibération.

*Après avoir délibéré, le Comité Syndical,
à l'unanimité :*

- **INSTAURE** les nouvelles dispositions du RIFSEEP dans les conditions ci-dessus à partir du 27 novembre 2024 ;
- **INSTAURE** les nouvelles dispositions du versement de l'IFSE en cas de maladie ordinaire à partir du 27 novembre 2024 ;
- **DIT** que les crédits seront imputés sur le Budget Primitif 2024 et prévus sur les budgets suivants

AINSI FAIT ET DELIBERE, le jour, mois et an que dessus
Pour extrait certifié conforme

Le Président,


Jean-Marc DELIA

Certifié exécutoire par le Président compte tenu : **09 DEC. 2024**
- De la transmission au contrôle de la légalité le :
- De la publication le : **09 DEC. 2024**

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant Monsieur le Président du SMED 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 Nice par voie postale ou par l'application informatique « Télerecours citoyens » accessible par le site internet <http://www.telerecours.fr>.

ANNEXE N°1 – SYNTHESE DU DISPOSITIF RIFSEEP

Cat.	Groupe	Cadre(s) d'emplois	Emplois / fonctions	Plafond RIFSEEP	Plafond IFSE	Plafond CIA
A	G1	ATTACHÉS TERRITORIAUX INGENIEURS TERRITORIAUX	DIRECTEUR GENERAL DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DIRECTEUR TECHNIQUE	39 107 €	38 307€	800 €
	G2		RESPONSABLE DE PÔLE RESPONSABLE DE SERVICE	34 700 €	33 950 €	750 €
	G3		CHARGE DE MISSION	33 534 €	32 834 €	700 €
B	G1	RÉDACTEURS TERRITORIAUX TECHNICIENS TERRITORIAUX	RESPONSABLE DE PÔLE	19 860 €	19 210 €	650€
	G2		RESPONSABLE DE SERVICE	18 200€	17 600 €	600€
	G3		COORDINATEUR GESTIONNAIRE SPECIALISE REGISSEUR CHARGE DE MISSION	16 645 €	16 095 €	550€
C	G1	ADJOINTS ADMINISTRATIFS AGENTS DE MAÎTRISE ADJOINTS TECHNIQUES	RESPONSABLE DE SERVICE COORDINATEUR REGISSEUR GESTIONNAIRE SPECIALISE RESPONSABLE DE DECHETERIE	12 600 €	12 000 €	600€
	G2		COLLABORATEUR AGENT SPÉCIALISÉ	11 000 €	10 450€	550€
	G3		AGENT POLYVALENT	9 000€	8 500 €	500€