

Nomenclature ACTES

4.5

**SYNDICAT MIXTE DE TRAITEMENT DES ORDURES
MENAGERES ET ASSIMILES DU CENTRE OUEST
SEINE-ET-MARNAIS**



EXTRAIT du REGISTRE des DELIBERATIONS du COMITE SYNDICAL

Séance du 18 décembre 2024

**N° 59/24 – DELIBERATION RELATIVE A LA MISE à JOUR DU REGIME
INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) DU SMITOM-
LOMBRIC**

Le 10 décembre 2024 à 18h30, le Comité Syndical du SMITOM-LOMBRIC légalement convoqué, s'est réuni à la salle R+2 du SMITOM LOMBRIC en séance publique sous la présidence de Monsieur Franck VERNIN, Président. Lors de cette séance, le quorum n'a pas été atteint.

Le comité syndicat a de nouveau été convoqué le 18 décembre 2024.

Le 18 décembre 2024, le comité syndical du SMITOM-LOMBRIC légalement convoqué, s'est réuni à la salle R+2 du SMITOM-LOMBRIC, en séance publique sous la présidence de Monsieur Franck VERNIN, Président.

Il a été procédé à l'élection d'un secrétaire de séance pris au sein du Comité Syndical pour la présente séance, Monsieur Christian POTEAU ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné(e) pour remplir ces fonctions et les a acceptées.

Etaient présents :

Franck VERNIN, Christian POTEAU, Thierry SEGURA, Claude JACQUELOT, Christophe SIMON

Les pouvoirs ont été délivrés aux membres du Comité Syndical présents, conformément à l'article L 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales, pour leur permettre de voter au nom des Membres empêchés. Les mandats ont été remis par le porteur à Monsieur le Président.

| | |
|--|----|
| Membres composant le Comité Syndical.....: | 59 |
| Membres en exercice | 59 |
| Membres présents..... | 5 |
| Membres excusés et représentés..... | : |

OBJET : MISE à JOUR DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) DU SMITOM-LOMBRIC

VU, le code général des collectivités territoriales,

VU, le code général de la fonction publique et notamment les articles L714-4 à L714-13,

VU, le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU, le décret modifié 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, 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 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

VU, le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

VU, les arrêtés pris pour l'application aux corps de l'Etat des dispositions 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, la circulaire 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, la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

VU, l'ensemble des délibérations relatives au régime indemnitaire du SMITOM-LOMBRIC, et notamment : la délibération n°06.1/17 du 24 janvier 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP pour la filière administrative, la délibération n°06.2/17 du 24 janvier 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP pour la filière technique, la délibération n°06/18 du 29 janvier 2018 relative à la mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), la délibération n°19/20 du 10 juin 2020 relative à la mise en place du RIFSEEP pour les cadres d'emplois d'ingénieurs en chef et d'ingénieurs, la délibération n°47/21 du 8 septembre 2021 relative à la mise à jour du RIFSEEP, la délibération n°96/23 du 19 décembre 2023 relative à la mise à jour du RIFSEEP,

VU, l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 12 novembre 2024,

Après en avoir délibéré, le Conseil, à l'unanimité des membres présents décide de modifier les dispositions applicables au Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans les conditions fixées ci-dessous.

I. Les dispositions communes à l'IFSE et au CIA

Article 1 : Les bénéficiaires du RIFSEEP

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitare annuel (CIA) bénéficient aux agents fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant d'un cadre d'emploi éligible à ce dispositif ainsi qu'aux agents contractuels de droit public recrutés sur emploi permanent pour répondre à des besoins permanents ou temporaires, en application des articles L 332-8 et L 332-13 du code général de la fonction publique. Les agents contractuels recrutés temporairement sur un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, en application de l'article L 332-23 1° du code général de la fonction publique ainsi que pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, en application de l'article L 332-24 du même code, sont également éligibles à ce dispositif.

Pour l'intégralité des agents précités, une ancienneté d'un an au sein des effectifs de la collectivité est requise pour prétendre au bénéfice du CIA.

Ainsi, ne bénéficient pas du RIFSEEP :

- Les agents contractuels recrutés temporairement sur un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité, en application de l'article L 332-23 2° du code général de la fonction publique ;
- Les agents de droit privé (apprentis, contrats aidés, CDI de droit privé, adultes relais...) ;
- Les agents vacataires.

Article 2 : Les règles de cumul des primes et indemnités

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées à l'article 1^{er} de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité, dont notamment :

1. L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées ;
2. Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supplémentaires, astreintes) ;
3. Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
4. L'indemnité exceptionnelle de compensation de perte de rémunération (CSG).

II. Les dispositions propres à l'IFSE

Article 3 : Les groupes de fonctions

Les fonctions occupées par les agents d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les groupes de fonctions ainsi déterminés sont les suivants :

| Cadre d'emploi | Groupe de fonctions | Fonctions |
|---------------------------------|---------------------|---|
| Cadres d'emploi de catégorie A | Groupe 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Emploi fonctionnel |
| | Groupe 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Emploi fonctionnel • Responsable de service ou structure • Responsable de service – coordination d'une équipe |
| | Groupe 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Agent de coordination • Agent de coordination d'une équipe au sein d'un service • Chargé de mission |
| | Groupe 4 | <ul style="list-style-type: none"> • Chargé de mission |
| Cadres d'emplois de catégorie B | Groupe 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Agent maîtrisant plusieurs compétences avec encadrement de pôle ou de structure |
| | Groupe 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Agent de coordination d'une équipe au sein d'un service |
| | Groupe 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Agent maîtrisant plusieurs compétences sans encadrement de pôle ou de structure |
| Cadres d'emplois de catégorie C | Groupe 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Agent d'encadrement, coordination d'équipe, domaine d'intervention sensible |
| | Groupe 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Agent avec une compétence rare ou en tension, sujétions ou responsabilités particulières • Fonctions d'exécution |

Article 4 : Le montant de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, défini par la répartition des emplois dans les groupes de fonctions déterminés.

Le montant individuel de l'IFSE est déterminé par l'autorité territoriale dans la limite des montants plafonds par groupe de fonctions votés par l'assemblée délibérante (cf. annexe n°1). En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Article 5 : Le versement de l'IFSE

Le versement de l'IFSE est mensuel. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail, c'est-à-dire proportionnellement à la quotité de travail effectuée, à l'exception des quotités de temps partiels de 80% (6/7ème) et 90% (32/35ème).

Le versement de l'IFSE est maintenu :

- intégralement en cas de : congé annuel ; congé de maternité ; congé de paternité ; congé d'adoption ; décharge de service pour mandat syndical ; autorisation spéciale d'absence (ASA)
- en suivant le sort du traitement en cas de : congé de maladie ordinaire (CMO) ; congé pour invalidité temporaire imputable au service du fonctionnaire (CITIS) suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle ; temps partiel thérapeutique (TPT) ; période de préparation au reclassement (PPR) ;
- à raison de 33% la première année et 60% les deuxième et troisième années en cas congé de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM).

Le versement de l'IFSE est suspendu en cas de : congé longue durée (CLD), grève, suspension de fonction.

Article 6 : Le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- 1° En cas de changement de fonctions ;
- 2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- 3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

En lien avec les situations ci-dessus, si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas de revalorisation automatique. En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

III. Les dispositions propres au CIA

Article 7 : Le principe

Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct. L'attribution du CIA est ainsi conditionnée à la réalisation d'un compte-rendu de l'entretien professionnel annuel.

Article 8 : Les modalités d'attribution individuelle du CIA

Le montant individuel du CIA est déterminé au regard :

- Des critères définis par la collectivité portant sur les compétences de l'agent, ses qualités relationnelles, son savoir-être et sa capacité d'encadrement, eux-mêmes déclinés en sous-critères spécifiques à chaque catégorie hiérarchique ;
- D'une enveloppe budgétaire globale qui est définie chaque année au moment du vote du budget au regard des marges de manœuvre de la collectivité.

Il est compris entre 0 et 100% du montant maximal par groupe de fonction fixé par la présente délibération (cf. annexe n°1). En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une fraction, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

IV – Les dispositions générales

Les dispositions de la présente délibération abrogent et remplacent celles des délibérations antérieures et prennent effet au **1^{er} janvier 2025**.

Après avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- De modifier le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- De rappeler que l'exécutif notifiera individuellement les montants de régime indemnitaire ;
- Que les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget ;
- D'autoriser le Président à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du dispositif présenté ci-dessus.

Article 9 : Madame la Directrice Générale des services et Monsieur Le Trésorier payeur du SMITOM-LOMBRIC sont chargés chacun en ce qui concerne de l'exécution de la présente délibération.

Fait et délibéré,

Vote

Pour : A l'unanimité

Abstention :

Contre :

Les jours, mois et an susdits et ont signé au registre les membres présents pour copie conforme.

Le secrétaire de séance



Christian POTEAU

Le Président,



Franck VERNIN

« Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte le 10/01/2025 »

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou sa publication, d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Melun, étant précisé que le SMITOM-LOMBRIC dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite d'acceptation, sauf exceptions prévues à l'article 21 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations et par les décrets d'application de ce texte. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite, pourra elle-même être déférée au tribunal administratif dans un délai de deux mois. »