

**SYNDICAT MIXTE D'ETUDE POUR LE TRAITEMENT
DES DÉCHETS MENAGERS ET ASSIMILES RESIDUELS
DU STEPHANOIS ET DU MONTBRISONNAIS**

Extrait du registre des délibérations

SEANCE DU 02 OCTOBRE 2026 à 10h00

DELIBERATION N° 2026/18

**RIFSEEP – ACTUALISATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES
MONTANTS DE L'IFSE**

Le comité syndical a été convoqué le 18 septembre 2026

Nombre de délégués syndicaux en exercice : 15

Nombre de présents : 8

Nombre de pouvoirs : 1

Nombre de voix délibératives : 52

Délibération affichée le :

Membres présents :

Madame et Messieurs Julie TOKHI, Michel BOREL, Henri BOUTHEON, Joël BREUL, Franck CHASSAGNEUX, Pascal GONON, Georges ROCHETTE, Cyril VILLARD

Membres absents représentés :

Monsieur Jérôme BANINO a donné pouvoir à Monsieur Pascal GONON

Membres absents excusés :

Madame et Messieurs Catherine DOUBLET, Didier BERNE, François DRIOL, Olivier JOLY, Jean-François POISSON, Jean-François RASCLE

Membres absents :

Monsieur Daniel ARNAUD

Président de séance :

Monsieur Pascal GONON

Secrétaire de séance :

Monsieur Michel BOREL

Nombre de voix pour : 52

Nombre de voix contre : 0

Nombre d'abstention : 0

DELIBERATION N° 2 DU COMITE SYNDICAL DU 2 OCTOBRE 2026 REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) : ACTUALISATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET LES MONTANTS DE L'IFSE

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, notamment par le décret n° 2026-1916 du 27 décembre 2016, instituant le RIFSEEP ;

Vu la circulaire NOR : RDFF14227139C du 5 décembre 2014 ;

Vu la délibération n°2022/07 du 24 juin 2022 instaurant le RIFSEEP au sein du SYDEMER ;

Vu la délibération n° 2026/17 du 19 juin 2026 ajustant le RIFSEEP pour le poste de directeur ;

Vu l'évolution des missions exercées par le SYDEMER et les adaptations organisationnelles qui en découlent ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du Centre de Gestion 42 en date du 24 septembre 2026.

Considérant que le SYDEMER exercera, à compter du 1^{er} janvier 2027, la compétence « traitement des déchets ménagers et assimilés », entraînant une évolution significative de son organisation ;

Considérant que cette évolution nécessite une adaptation de l'organisation ainsi que de la structuration des emplois ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir les groupes de fonctions et les plafonds indemnitaires dans le respect des dispositions réglementaires applicables au RIFSEEP ;

Considérant qu'il convient, en conséquence, de prendre une nouvelle délibération.

Motivation et opportunités

Dans le cadre de l'évolution de ses compétences, le SYDEMER exercera, à compter du 1^{er} janvier 2027, la compétence « traitement des déchets ménagers et assimilés », jusqu'alors assurée par chacun des EPCI membres. Cette évolution entraîne une transformation de l'organisation du syndicat ainsi qu'un renforcement de ses responsabilités techniques, administratives et financières.

Afin d'anticiper cette évolution, un poste de directeur a été créé pour conduire la préparation organisationnelle, accompagner la montée en compétence du syndicat et définir les moyens humains nécessaires à l'exercice de cette nouvelle compétence.

La délibération n° 2026/17 du 19 juin 2026 a permis d'adapter le régime indemnitaire au poste de direction. Toutefois, les évolutions organisationnelles désormais engagées conduisent à prendre une nouvelle délibération afin d'intégrer l'ensemble des fonctions appelées à être exercées au sein du SYDEMER.

La présente délibération a donc pour objet de mettre à jour la cartographie des groupes de fonctions relevant du RIFSEEP, en tenant compte des responsabilités exercées, du niveau d'expertise attendu, des sujétions particulières et du degré d'autonomie attachés aux différents emplois.

Contenu

1. BÉNÉFICIAIRES

L'IFSE est attribuée :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) ;
- Aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de l'établissement.

2. MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel de l'IFSE est fixé par arrêté de l'autorité territoriale, dans la limite des plafonds fixés par la présente délibération.

3. CONDITION DE CUMUL

Le régime indemnitaire 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.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut être cumulé avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple frais de déplacement),

- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- l'indemnité de maniement de fonds régie par le décret n° 2002-1605 du 22 décembre 2002 (nouvelle dénomination de l'indemnité de responsabilité des régisseurs). Le RIFSEEP peut être cumulé avec l'indemnité de maniement de fonds dans les conditions et selon les taux fixés par les textes en vigueur, notamment l'arrêté du 28 mai 1993 et l'arrêté du 14 juin 1985, en attente de l'arrêté annoncé par le ministère de l'Intérieur.

4. DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

Il est institué, au profit des cadres d'emploi concernés, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) destinée à prendre en compte les responsabilités exercées, le niveau d'expertise requis ainsi que les sujétions particulières liées aux fonctions occupées.

L'IFSE est répartie en groupes de fonction définis au regard des critères suivants :

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

Les groupes de fonctions sont désormais définis comme suit :

Catégorie	Groupe de fonction	Intitulé du groupe	Définition générale des fonctions entrant dans ce groupe et emplois associés	IFSE		+ Part CIA max
				Plancher	Plafond	
A	G1	Fonctions d'encadrement	Fonctions de direction. Directeur	19 000 €	25 500 €	100 €
A	G2	Fonctions de conception, expertise et conduite de projets	Pilotage de projets techniques ou transversaux d'envergure, conduite d'études approfondies, animation de réseaux internes et externes, préparation et aide à la décision. Ces fonctions requièrent une forte autonomie méthodologique et une responsabilité directe sur les résultats. Chef(fe) de projet Chargé(e) de mission	15 000 €	21 500 €	100 €
B	G3	Fonctions d'étude, analyse, gestion et coordination technique, administrative ou financière	Réalisation d'études et de conseil dans les domaines du tri, de la valorisation et du traitement des déchets ; suivi technique et financier de dossiers, analyse d'indicateurs de performance, amélioration du suivi des contrats et conventions. Organisation d'instances de concertation, coordination des échanges administratifs en lien avec le directeur. Niveau d'autonomie intermédiaire. Chargé(e) de mission Chargé(e) de suivi d'exploitation Gestionnaire administration générale	8 900 €	11 700 €	100 €
C	G4	Fonctions d'assistance administrative, comptable et marché public	Gestion courante des opérations comptables, suivi de l'exécution financière et participation à la gestion des marchés publics, dans un cadre défini. Gestionnaire comptable	6 400 €	8 500 €	100 €

5. CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

6. CONDITIONS DE REVALORISATION

Les plafonds indemnitaires évolueront dans les mêmes conditions que ceux applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

7. CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage 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 cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

8. MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires spécifiques applicables, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités de maintien de l'IFSE en cas d'absence pour indisponibilité physique.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés, l'IFSE est maintenue dans les conditions suivantes :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.
- En cas de congés annuels, de congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE est maintenu intégralement.

9. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Pour les agents titulaires ou contractuels sur emploi permanent, un complément indemnitaire peut être attribué en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel annuel, au regard des critères suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles.

Les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme indiqués à l'article 4 de la présente délibération.

Le complément indemnitaire est versé annuellement.

L'attribution individuelle est de 0 %, 50 % ou 100 % du montant maximal fixé pour le groupe de fonctions. Elle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté.

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail. Aussi, lorsque l'emploi n'est pas pourvu sur la totalité de l'année, un prorata est effectué entre le temps d'occupation et les 12 mois de l'année complète. L'agent doit être en poste au minimum 3 mois sur l'année civile considérée. En cas d'absence prolongée (rendant impossible la réalisation de l'entretien professionnel : maladie, maternité, etc.), il pourra être fait référence à l'entretien professionnel annuel de l'année N-1.

Le montant n'est pas proratisé en fonction des absences.

10. DATE D'EFFET

Les présentes dispositions prennent effet au 1^{er} janvier 2027.



Après délibération, le comité syndical :

- **Acte l'application des dispositifs du RIFSEEP dans les conditions décrites ci-dessus**
- **Inscrit les crédits correspondants au budget des exercices concernés**

Pour extrait,

Le secrétaire de séance

Michel Borge

Pour le Président,

Le 1er Vice-Président

Pascal GONON