



N° 24.54

**RIFSEEP – Annule et remplace la
délibération 24.18 en date du
24 avril 2024**

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'AN DEUX MILLE VINGT QUATRE,
Le bureau dûment convoqué le 25 novembre 2024
Habilité par l'article L5211-10 du CGCT
Et la délibération 20.28
S'est réuni en session ordinaire au SMND le 4 décembre 2024
Sous la présence de Monsieur FAYET Michel, Président

Nombre de membres en exercice : 6

Présents : 5

PRESENTS :

Monsieur FAYET Michel
Monsieur MARMONIER Pierre
Monsieur ROSET Patrick
Madame DEBES Céline
Monsieur CASTAING Patrick

Il est exposé :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
Vu le décret numéro 91-875 du 6 septembre 1991 modifié,
Vu le décret numéro 2014-513 du 20 mai 2014,
Vu l'arrêté du 20 mai 2014 modifié par l'arrêté du 11 juin 2024,
Vu l'arrêté du 19 mars 2015 modifié par l'arrêté du 11 juin 2024,
Vu l'arrêté du 3 juin 2015 modifié par l'arrêté du 11 juin 2024,
Vu l'arrêté du 27 août 2015,
Vu l'arrêté du 23 novembre 2022,
Pour la filière technique :

Vu l'arrêté du 14 février 2019,
Vu l'arrêté du 5 novembre 2021,
Vu l'arrêté du 28 avril 2015,
Vu les délibérations D17.56 en date du 13/12/2017, 19.10 en date du 27/02/2019, D 20.18 en date du 01/07/2018, D 20.48 en date du 22/12/2020, D22-06, en date du 19/01/2022, D 24.17 et 24.18 en date du 29/04/2024,
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 19 novembre 2024,

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Conditions de cumul

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec l'IFTS, l'IAT, l'IEMP et l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

L'IFSE est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail et la prime de responsabilité. L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le R.I.F.S.E.E.P est cumulable avec 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 n° 2000-815 du 25/08/2000.

I) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

A : Conditions d'attribution propres à l'IFSE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire.

Elle repose sur les critères suivants :

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

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences
- L'approfondissement des savoirs
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

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

L'IFSE est instituée au bénéfice :

- Des agents titulaires, stagiaires et contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice de l'IFSE fonction au prorata de leur temps de travail.

L'IFSE sujétion et l'IFSE part à l'acte sont versées sous la forme de montants forfaitaires (non proratisés en fonction du temps de travail).

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fait l'objet d'un réexamen,

- En cas de changement de fonction ou de poste
- A minima tous les 5 ans, même en l'absence de changement de fonctions ou de postes et notamment au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent

B – Détermination des groupes de fonctions et des montants minimaux et maximaux

Les emplois sont répartis en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Catégorie A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des ATTACHES		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Equipe de direction	36 210
Groupe 2	Responsable d'exploitation	32 130
Groupe 3	Responsable d'un service/chargé(e) de projets sans encadrement	25 500

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des INGENIEURS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Equipe de direction	46 920
Groupe 2	Responsable d'exploitation	40 290
Groupe 3	Responsable d'un service/chargé(e) de projets sans encadrement	36 000

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des REDACTEURS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Responsable d'exploitation	17 480
Groupe 2	Chef d'équipe/responsable de service	16 015
Groupe 3	Gestionnaires RH, finances, etc.	14 650

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des TECHNICIENS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Responsable d'exploitation	19 660
Groupe 2	Chef d'équipe/responsable de service	18 580
Groupe 3	Responsable d'un service/chargé(e) de projets sans encadrement	17 500

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emploi des AGENTS DE MAITRISE/ADJOINTS ADMINISTRATIFS/ADJOINTS TECHNIQUES		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Chefs d'équipe	11 340
Groupe 2	Agents de services administratifs Agents des services de collecte, déchèterie et autres services techniques	10 800

C – Détermination des montants mensuels en fonction du niveau de responsabilité du poste au sein de la collectivité et de l'expérience sur le poste

Dans le cadre de ces montants maximaux par catégories hiérarchiques et groupes de fonctions par emploi et par cadre d'emploi, les montants d'IFSE sont définis comme suit :

1 - IFSE fonction

Elle est déterminée selon le niveau de responsabilités des postes occupés et en fonction de l'expérience acquise sur le poste dans la collectivité ou, au moment du recrutement, sur un poste similaire dans une autre collectivité, une entreprise ou autre organisme privé ou public :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Direction générale	1400	1700	2000
Responsable d'exploitation	910	1050	1190
Chargé de projets déchets	830		
Responsable d'exploitation adjoint	810	880	950
Responsable service prévention des déchets	710	750	790
Responsable service communication	710	750	790
Responsable service maintenance	710	750	790
Responsable service garage	710	750	790
Responsable administration générale	710	750	790
Chef d'équipe exploitation	710	750	790
Chef d'équipe poste 4h du matin / jours de pénibilité	670	710	750
Gestionnaire RH/Gestionnaire finances	610	650	690
Agent mécanicien	565	585	605
Chargé.e de la réduction des déchets	520	550	580
Secrétariat d'exploitation	510	540	570
Agent d'accueil	490	520	550
Agents de maintenance	450	470	490
Chauffeur journée	440	460	480
Agent d'accueil en déchèterie/ Equipe remplaçante déchèterie	410	430	450
Chauffeur/Chauffeur-ripeur partage de tournée	400	420	440
Chauffeur remplaçant - Ripieur /Eboueur	380	400	420

Ripeur-éboueur / Equipe remplaçante Ripeur-éboueur

360

380

400

Le passage du niveau 1 au niveau 2 puis au niveau 3 se fait automatiquement tous les 5 ans. Une évolution plus rapide d'un agent peut être décidée par son N+1 au moment de l'entretien professionnel et sur décision motivée, à partir au minimum de 3 ans d'expérience sur le poste. Les postes de direction générale ne sont pas concernés par cette évolution en fonction de l'ancienneté. Le positionnement sur un niveau se fait en fonction de la nature du poste.

Pour la mise en place effective des niveaux (1,2 et 3) sur les postes qui n'étaient jusqu'à présent pas concernés, notamment les postes techniques d'agents de maintenance, chauffeurs, ripeurs, agents de déchèterie, ou agents de l'équipe remplaçante permanente, ceci se fera à compter du 1^{er} juin 2024, avec le passage automatique au niveau 2 pour les agents ayant plus de 5 ans d'expérience au SMND et au niveau 3 pour ceux qui ont plus de 10 ans d'expérience. Par la suite l'évolution se fera comme précisé ci-dessus.

Il est précisé que :

- Pour les contractuels remplaçants sur postes non permanents, 1/30^{ème} du montant de l'IFSE mensuelle correspondante au poste occupé leur sera versé par jour travaillé sous forme d'IFSE journalier
- Pour les contractuels remplaçants sur postes non permanents occupant des fonctions donnant droit à de la NBI (réservée aux fonctionnaires), 1/30^{ème} du montant mensuel de cette NBI leur sera versé sous forme d'IFSE journalier
- Et pour les contractuels sur postes permanents occupant des fonctions donnant droit à de la NBI (réservée aux fonctionnaires), une IFSE spécifique leur sera versée d'un montant équivalent à cette NBI mensuelle.

2 - IFSE maintien individuel

Une IFSE maintien individuel permet de déterminer des montants conservés par certains agents : agents transférés au SMND par la ville de Bourgoin Jallieu (au moment du transfert de compétences) ou situations historiques particulières.

3 - IFSE sujétion

Afin de favoriser le développement de la polyvalence des agents, donc leur technicité mais aussi en cas de contraintes spécifiques, des montants d'IFSE sujétions sont déterminés et versés en lien avec les compétences acquises par les agents.

Il s'agit d'un montant forfaitaire de 15€ multiplié par un coefficient en lien avec les différentes compétences, selon le tableau ci-dessous :

Compétence	Coefficient	Montant IFSE
Responsable permanent d'une tournée	2	30€
Responsable permanent d'une tournée + travail en autonomie	+2=4	60€

Responsable permanent d'une tournée + travail en autonomie + technicité grues	+2=6	90€
Chauffeur collecte PAP occasionnel	1	15€
Chauffeur bennes occasionnel	1	15€
Chauffeur grues occasionnel	1	15€
Compétence manuscopique/chargeur occasionnel	1	15€
Compétence travaux métallerie	2	30€
Compétence mécanique	2	30€
Polyvalence sur plusieurs déchèteries	2	30€

Ce montant est versé dès la compétence acquise sur validation du N+1.
Il prend fin lorsque la compétence n'est plus exercée.

4 - IFSE parts à l'acte

Un montant d'IFSE est versé en fonction de tâches spécifiques réalisées par les agents, après validation par leur N+1, selon le tableau ci-dessous :

Tâches	Montant
Lavage camion	10€
Marché	30€
Départ ripeur seul	70€
Départ ripeur seul + récupération	30€ + 1 jour
Chauffeur avec ripeur seul (avec aide du ripeur)	30€
Gestion de déchèteries seul (cas des déchèteries avec plusieurs agents)	40€
Gestion de déchèteries seul + récupération	20€ + 1j
Tutorat de nouveaux agents	10€ par jour de tutorat
Chauffeur référent lors des permanences du samedi	36€ par jour

Dans ce cadre sont également prévues les IFSE suivantes :

- IFSE attribuée individuellement aux agents lors de leur départ à la retraite et calculée de la façon suivante : au maximum 2 mois de salaire (traitement brut + NBI + IFSE mensuelles) au moment du départ à la retraite, quelle que soit l'ancienneté, ou, en cas de départ volontaire, si l'agent a une ancienneté supérieure à 20 ans. Cette prime est calculée sur la base de 5% du salaire de référence (TBI + NBI + IFSE versés 3 mois avant le départ de la structure) par tranche de 12 mois de période d'activité au sein du SMND.
- IFSE attribuée individuellement aux agents ayant obtenu une médaille du travail, selon les modalités ci-dessous :
 - 205 € pour la médaille des 20 ans de fonction publique (dont 10 ans au sein du SMND) ;
 - 255 € pour la médaille des 30 ans de fonction publique (dont 15 ans au sein du SMND) ;
 - 340 € pour la médaille des 35 ans de fonction publique (dont 17,5 ans au sein du SMND)

II) Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

A : Conditions d'attribution propres au CIA

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le CIA est attribué selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- Agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- Aux agents contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel qui sont titulaires d'un contrat de plus de 6 mois. En sont exclus les contractuels sous contrat mensuel de remplacement.

B – Détermination des montants de CIA

Le CIA est versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent apprécié lors de l'entretien professionnel annuel.

Il tient compte, selon les agents :

- Des compétences professionnelles/la technicité
- Du respect des règles de sécurité
- Des qualités comportementales
- Des qualités managériales

Ceci étant apprécié en fonction de critères propres à chaque type de métier de la collectivité.

Le montant annuel maximum du CIA est de 500 € quel que soit le poste occupé.

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant et sur proposition des responsables hiérarchiques.

Le CIA attribué individuellement est revu chaque année à partir des résultats des entretiens professionnels.

Le CIA fait l'objet d'un versement en une seule fois et n'est pas reconductible d'une année sur l'autre. Le versement a lieu au cours de l'année N en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant n'est pas proratisé en fonction de la quotité de temps de travail. En cas de départ, d'arrivée ou d'absence de + de 6 mois sur l'année N-1, aucun CIA n'est versé (6 mois de travail étant la période minimale nécessaire à l'évaluation professionnelle d'un agent sur une année).

III) Règles relatives à l'IFSE et au CIA

Modalités de maintien pendant les périodes non travaillées

L'agent percevra intégralement l'IFSE dans les cas suivants :

- Congés annuels
- Récupération du temps de travail
- Compte épargne temps
- Autorisations exceptionnelles d'absence
- Congé maternité, paternité, adoption
- Temps partiel thérapeutique
- Congés pour raisons syndicales
- Formations, stages professionnel ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

L'IFSE et le CIA évolueront conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 régissant la fonction publique d'Etat, selon les modalités présentées dans le tableau ci-dessous :

Type d'absence	Application du décret n°2010-997 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat
----------------	--

Congé pour maladie ordinaire Congé pour accident de service Congé pour maladie professionnelle Congé maternité/paternité/adoption	IFSE : les primes suivent le sort du traitement CIA : le versement tient compte de la manière des services et de l'atteinte des objectifs et des modalités précisées dans la présente délibération
Congés annuels	Primes versées
Congé de longue/grave maladie Congé de longue durée	Primes non versées

Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et du CIA sera défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite et selon les modalités prévues par la présente délibération. Le Président pourra également faire évoluer les montants de chaque part, IFSE et CIA, sur une base pluriannuelle.

Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2025, sauf pour le passage au niveau 2 et 3 pour les postes techniques conformément au I) - C - 1) qui interviendra le 1^{er} juin 2025.

Il est proposé :

D'adopter les modalités définies ci-dessus concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

D'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.

De prévoir et d'inscrire au budget 2025 les crédits nécessaires

La présente délibération a été votée à l'unanimité par le bureau.

Le président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Fait et délibéré le 4 décembre 2024

Au registre sont les signatures,
pour copie conforme

Il certifie la formule exécutoire et les formalités de publicités effectuées

HEYRIEUX, le 4 décembre 2024

Michel FAYET,
Président.

