

**UNIVALOM**

Siège :  
3269 Route de Grasse  
06600 – ANTIBES  
Tél. 04.93.65.48.07

**SYNDICAT MIXTE POUR LA VALORISATION DES DECHETS MENAGERS**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**

**SEANCE DU 21 DECEMBRE 2023**

**Délibération 2023-52**

**OBJET : Actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

**Le 21 décembre 2023 à 11h00**, le Conseil syndical dûment convoqué, s'est réuni au lieu habituel de ses séances, après convocation légale.

Nombre de membres du Conseil Syndical	
Légal : .....	40
Désignés : .....	30
(dont 10 délégués avec voix double soit un total de 40 voix)	
Présents : .....	15
Visio : .....	0
Votants : .....	34
Procuration.....	9
Date de la convocation : 14 décembre 2023	

***Membres titulaires :***

Jean LEONETTI, Caroline JOUSSEMET, Emmanuel DELMOTTE, Anne-Laure SEBBAR, délégués avec deux voix délibératives au titre de la Commission syndicale et de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis ;  
Hassan EL JAZOULI, Catherine LANZA, délégués de la Commission syndicale ;  
Christophe FONCK, délégué de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis ;  
Bernard ALENDA, Patrick PEIRETTI, délégués avec deux voix délibératives au titre de la Commission syndicale et de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins ;  
Marc OCCELLI délégué de la Commission syndicale ;  
Emmanuel BLANC, délégué de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins ;  
Roland RAIBAUDI, délégué avec deux voix délibératives au titre de la Commission syndicale et de la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse ;  
Arnaud PRIGENT, délégué de la Communauté de Communes des Alpes d'Azur

***Membres suppléants :***

Daniel LEBLAY – Elizabeth DEBORDE

**Procurations :**

Jean-Pierre DERMIT à Caroline JOUSSEMET - Anne-Marie BOUSQUET à Hassan EL JAZOULI  
Philippe DELEAN à Bernard ALENDA - Gilbert HUGUES à Patrick PEIRETTI  
Françoise THOMEL à Marc OCCELLI - Xavier WIJK à Jean LEONETTI  
Marie-Louise GOURDON à Roland RAIBAUDI – Gilbert HUGHES à Catherine LANZA  
Fabrice MORENON à Christophe FONCK

**Membres excusés :**

Joseph CESARO - Christophe ULIVIERI - Denise LAURENT - Jean-Marc DELIA - Khéra BADAQUI - Pierre CORPORANDY  
François WYSZKOWSKI - Françoise BRUNETEAUX,

M. Hassan EL JAZOULI est désigné en qualité de secrétaire.

Le Rapporteur expose à l'Assemblée :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires notamment son article 84 ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU le 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'État ;

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°2015-661 modifiant le 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'État ;

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale portant actualisation des équivalences avec la Fonction Publique de l'État dans différents cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 17 Juin 2016 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la Collectivité ;

VU la délibération n° 2016-17 du Conseil Syndical du 5 juillet 2016 portant sur la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU les avis favorables du Comité Social Territorial et du Comité Social Économique du 28 novembre 2023 relatif à l'actualisation du R.I.F.S.E.E.P. et du répertoire des fonctions ;

## **1. Les principes du R.I.F.S.E.E.P.**

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composée de deux parts :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Les primes ci-dessous sont cumulables avec l'I.F.S.E. :

- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, GIPA, ...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, ...)

Les bénéficiaires :

Ce régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et non titulaires de droit public exerçant les fonctions des cadres d'emplois suivants :

- pour la filière administrative : les attachés, les rédacteurs et les adjoints administratifs.
- pour la filière technique : les ingénieurs, les techniciens, les agents de maîtrise et les adjoints techniques.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

## **2. L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)**

### **Article 1. – Le principe**

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau 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.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au sein des cadres d'emplois au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination : prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes sur l'encadrement, l'élaboration et le suivi des dossiers stratégiques ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valorisation des acquisitions et mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de l'agent ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : sujétions spéciales liées à l'exercice des fonctions et qui ne font pas l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le R.I.F.S.E.E.P., telles que détaillées en Annexe 1.

L'I.F.S.E. sera composée de deux parts :

- Une part fixe ; prime mensuelle qui est déterminée selon les critères de fonction, d'encadrement, de coordination, de technicité ou d'expertise ;
- Une part variable fondée sur des sujétions particulières pour les agents de catégorie C des services techniques.

### **Article 2. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima.**

Pour le Syndicat, il est proposé de structurer le RIFSEEP sur la base des groupes de fonction suivants :

- 4 groupes de fonctions en catégorie A : Direction Générale (A1), Direction (A2), chef de service (A3) et chargés de missions (A4)
- 3 groupes de fonctions en catégorie B : chef de service (B1), poste de coordinateur (B2) et poste d'instruction avec expertise, animation (B3)
- 2 groupes de fonctions en catégorie C : chef d'équipe (C1) et agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1 (C2)

Les montants maxima de l'I.F.S.E. sont déterminés par l'organe délibérant en fonction du plafond global du R.I.F.S.E.E.P (I.F.S.E plus C.I.A), afin que la somme des deux parts ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

### **Article 3. – Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.**

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle sans que le montant soit obligatoirement valorisé :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi, suite à un changement de grade ou pas, à la date effective de la prise de poste ;
- 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 suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en cas d'absence de changement de fonction et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Il est précisé que le seul fait de changer de grade n'ouvre pas droit au réexamen de l'IFSE. Il faut que ce dernier soit obligatoirement accompagné d'un changement de fonction.

### **Article 4. – Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.**

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement de base en cas de maladie ordinaire, d'accident de service, de maladie professionnelle, de maternité, d'adoption et de paternité, d'absence autorisée.

Il pourra être suspendu en cas de congé de maladie ordinaire, après un délai de carence annuel fixé à 8 jours, ou après un 3<sup>ème</sup> arrêt maladie (uniquement pendant les périodes d'absences considérées).

### **Article 5. – Périodicité de versement de l'I.F.S.E.**

Elle sera versée mensuellement pour la part fixe et selon les conditions de versement fixées en annexe 1 pour la part variable. Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

## **3. Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)**

### **Article 1. – Le principe**

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

### **Article 2. – Les bénéficiaires**

Seront bénéficiaires du C.I.A. dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

### **Article 2. – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

Les montants maxima du C.I.A sont déterminés par l'organe délibérant en fonction du plafond global du R.I.F.S.E.E.P (I.F.S.E plus C.I.A), afin que la somme des deux parts ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants annuels maxima par catégorie.

### **Article 3. – Modalités d'attribution du C.I.A.**

Les montants alloués aux agents s'appuieront sur l'entretien professionnel, au regard des critères établis dans l'Annexe 2.

Il sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Valeur professionnelle de l'agent,
- Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Sens du service public,
- Capacité à travailler en équipe et contribution au travail collectif,
- Manière de servir,
- Résultats.

Le C.I.A. sera versé sur proposition de la chaîne hiérarchique. L'évaluation du travail fourni permettra d'attribuer des montants définis en Annexe 2 selon 5 niveaux de palier conformément au tableau ci-dessous :

Travail fourni non conforme au poste et à la fonction occupés, manquements importants aux obligations entraînant des dysfonctionnements importants
Travail fourni inférieur aux attentes dans un ou plusieurs domaines d'activité du poste : résultats insuffisants et/ou plusieurs manquements ponctuels
Travail fourni conforme au poste occupé. L'agent a fait son travail, il a rempli sa mission consciencieusement.
Travail fourni supérieur aux attentes, bonne contribution aux objectifs. L'agent fait preuve d'initiatives et se montre disponible, notamment pour des tâches ponctuelles à réaliser. Il contribue de manière active à la bonne marche de l'équipe.
Travail fourni très supérieur aux attentes, très bonne contribution aux objectifs. L'agent fait preuve de nombreuses initiatives pertinentes, d'une grande disponibilité et a dépassé le simple cadre de sa fonction. Il contribue de manière active à la bonne marche de l'équipe tout en ayant une charge de travail très importante.

#### **Article 4. – Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A.**

A l'occasion de la campagne annuelle, le CIA est versé :

- Aux agents en activité et rémunérés à la date de son versement
- Après une année pleine d'exercice à la date de son versement dont au moins six mois au cours de l'année de référence et au regard d'un entretien professionnel.

Il pourra être proratisé en fonction du temps de présence (hors jours de congés, de formation, de congé maternité, paternité ou adoption, congés pour événements familiaux) avec une retenue d'un montant de 1/360<sup>ème</sup> au-delà de 8 jours d'absence au cours de l'année civile considérée.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le C.I.A. ne sera pas versé. Il sera proratisé.

En cas de temps partiel pour raison thérapeutique, le C.I.A. sera versé au prorata de la durée effective du service.

## Article 5. – Périodicité de versement du C.I.A.

Le complément indemnitaire annuel sera fixé après les entretiens annuels et sera versé en une seule fois au mois de juin.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

Le montant étant modulable en fonction de la manière de servir, il ne sera pas obligatoirement reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les montants maxima (plafonds) évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Vu la détermination des groupes et les plafonds relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit dans le tableau ci-dessous.

CATEGORIE / GROUPES Filière administrative	MONTANTS MAXIMUMS ANNUELS (Plafonds en €)		
	IFSE	CIA	TOTAL
<b>CAT. A : Attachés</b>			
Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
Groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
<b>CAT. B : Rédacteurs</b>			
Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
<b>CAT. C : Adjointes administratifs</b>			
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €

CATEGORIE / GROUPES Filière technique	MONTANTS MAXIMUMS ANNUELS (Plafonds en €)		
	IFSE	CIA	TOTAL
<b>CAT. A : Ingénieurs</b>			
Groupe 1	46 920 €	8 280 €	55 200 €
Groupe 2	40 290 €	7 110 €	47 400 €
Groupe 3	36 000 €	6 350 €	42 350 €
Groupe 4	31 450 €	5 550 €	37 000 €
<b>CAT. B : Techniciens territoriaux</b>			
Groupe 1	19 660 €	2 680 €	22 340 €
Groupe 2	18 580 €	2 535 €	21 115 €
Groupe 3	17 500 €	2 385 €	19 885 €
<b>CAT. C : Agents de maîtrise et adjointes techniques</b>			
Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Ces plafonds s'entendent pour des agents non logés et sont donc susceptibles d'être différents pour des agents bénéficiant d'un logement à titre gratuit.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter de la constitution de son caractère exécutoire.

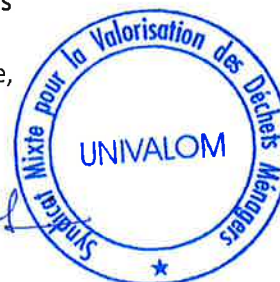
Oùï cet exposé,  
Après en avoir délibéré conformément à la loi,  
Le Comité syndical,  
A, l'unanimité

- **MAINTIENT** l'Indemnité de Fonctions, des Sujétions et d'Expertise (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **ADOpte** l'actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, comprenant le rapport de présentation et ses annexes comme faisant partie intégrante du dispositif ;
- **INSCRIT** au budget les crédits correspondants.

Ainsi fait et délibéré les jours mois et an que dessus

Pour extrait certifié conforme,  
Le Président

  
Jean LEONETTI



Accusé de réception en préfecture  
006-200046076-20231221-2023-52-DE  
Date de télétransmission : 21/12/2023  
Date de réception préfecture : 21/12/2023

Date de mise en ligne :

**21 DEC. 2023**

## ANNEXE 1 : Montant de l'IFSE – part variable (sujétions particulières)

Sujétion particulière répondant aux critères définis	Montant	Conditions de versement et de retrait
CACES	25€/mois	* Etre à jour des formations et avoir obtenu l'autorisation de conduite * Etre identifié comme conducteur * Exercer effectivement les missions de manière permanente (et non occasionnellement) * Retrait automatique en cas de retrait ou suspension du permis ou en cas d'inaptitude à la conduite pour quelque motif que ce soit
Contraintes présentes variables (suivi de collectes, événements soirs et week-ends, ..)	30€/mois	* Faire partie des agents concernés du service prévention
Travail les jours fériés	20€/jour férié travaillé	* Faire partie des agents concernés
Polyvalence	15€/mois	* Faire partie des agents concernés
Gestion des OM	2,50€ par jour travaillé (sur la base du planning de présence établi par la direction)	* Faire partie des agents concernés sur le site du Cannet
Chargements des semi-remorques	5€ par chargement (sur la base du relevé établi par la direction)	* Faire partie des agents concernés sur le site d'Antibes
Agents multi déchèteries	30€/mois	* Faire partie des agents concernés
Intégration et formation des nouveaux embauchés	20€/mois	* Responsables des sites concernés

## ANNEXE 2 : Montant du CIA par palier et selon les catégories et les groupes

	Filière administrative								
	Catégories / Groupes								
	C2	C1	B3	B2	B1	A4	A3	A2	A1
Travail fourni non conforme au poste et à la fonction occupés, manquements importants aux obligations entraînant des dysfonctionnements importants	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Travail fourni inférieur aux attentes dans un ou plusieurs domaines d'activité du poste : résultats insuffisants et/ou plusieurs manquements ponctuels	de 0 à 300€	de 0 à 350€	de 0 à 500€	de 0 à 550€	de 0 à 600€	de 0 à 900€	de 0 à 1125€	de 0 à 1400€	de 0 à 1600€
Travail fourni conforme au poste occupé. L'agent a fait son travail, il a rempli sa mission consciencieusement,	de 300 à 600€	de 350 à 650€	de 500 à 1000€	de 550 à 1100€	de 600 à 1200€	de 900 à 1800€	de 1125 à 2250€	de 1400 à 2800€	de 1600 à 3200€
Travail fourni supérieur aux attentes, bonne contribution aux objectifs. L'agent fait preuve d'initiatives et se montre disponible, notamment pour des tâches ponctuelles à réaliser. Il contribue de manière active à la bonne marche de l'équipe.	de 600 à 900€	de 650 à 950€	de 1000 à 1500€	de 1100 à 1650€	de 1200 à 1800€	de 1800 à 2700€	de 2250 à 3375€	de 2800 à 4200€	de 3200 à 4800€
Travail fourni très supérieur aux attentes, très bonne contribution aux objectifs. L'agent fait preuve de nombreuses initiatives pertinentes, d'une grande disponibilité et a dépassé le simple cadre de sa fonction. Il contribue de manière active à la bonne marche de l'équipe tout en ayant une charge de travail très importante.	de 900 à 1200€	de 950 à 1260€	de 1500 à 1995€	de 1650 à 2185€	de 1800 à 2380€	de 2700 à 3600€	de 3375 à 4500€	de 4200 à 5670€	de 4800 à 6390€

	Filière technique								
	Catégories / Groupes								
	C2	C1	B3	B2	B1	A4	A3	A2	A1
Travail fourni non conforme au poste et à la fonction occupés, manquements importants aux obligations entraînant des dysfonctionnements importants	0 €	0 €	0	0	0	0	0	0	0
Travail fourni inférieur aux attentes dans un ou plusieurs domaines d'activité du poste : résultats insuffisants et/ou plusieurs manquements ponctuels	de 0 à 300€	de 0 à 350€	de 0 à 600€	de 0 à 650€	de 0 à 670€	de 0 à 1390€	de 0 à 1590€	de 0 à 1780€	de 0 à 2070€
Travail fourni conforme au poste occupé. L'agent a fait son travail, il a rempli sa mission consciencieusement,	de 300 à 600€	de 350 à 650€	de 600 à 1200€	de 650 à 1300€	de 670 à 1340€	de 1390 à 2780€	de 1590 à 3180€	de 1780 à 3560€	de 2070 à 4140€
Travail fourni supérieur aux attentes, bonne contribution aux objectifs. L'agent fait preuve d'initiatives et se montre disponible, notamment pour des tâches ponctuelles à réaliser. Il contribue de manière active à la bonne marche de l'équipe.	de 600 à 900€	de 650 à 950€	de 1200 à 1800€	de 1300 à 1950€	de 1340 à 2010€	de 2780 à 4170€	de 3180 à 4770€	de 3560 à 5340€	de 4140 à 6210€
Travail fourni très supérieur aux attentes, très bonne contribution aux objectifs. L'agent fait preuve de nombreuses initiatives pertinentes, d'une grande disponibilité et a dépassé le simple cadre de sa fonction. Il contribue de manière active à la bonne marche de l'équipe tout en ayant une charge de travail très importante.	de 900 à 1200€	de 950 à 1260€	de 1800 à 2385€	de 1950 à 2535€	de 2010 à 2680€	de 4170 à 5550€	de 4770 à 6350€	de 5340 à 7110€	de 6210 à 8280€

Accuse de réception en préfecture  
006-200046076-20231221-2023-52-DE  
Date de télétransmission : 21/12/2023  
Date de réception préfecture : 21/12/2023