

**SEANCE DU 29/06/2026
DELIBERATION N°2026-024**

EXTRAIT DU PROCES VERBAL DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL

Nombre de délégués en exercice : 31

Présents : 22

Votants : 27

Quorum : 16

Date de la convocation : 12/06/2026

L'an deux mille vingt-six, le 29 juin à 18 heures,
le Comité Syndical dûment convoqué, s'est
réuni dans les locaux de Collectea sous la
Présidence de Sylvie LE BUGLE

ETAIENT PRESENTS :

BLAISE Philippe, BLET André, BOULARD Françoise, CAPPELLEN Guy, COURCHANT Albert, DE BELLAIGUE Antoine, FURDYNA Hubert, ISABELLE Philippe, JAMIN Loïc, JOLIBOIS Marie-Emmanuelle, LANDELLE Christine, LAPERSONNE Frédéric, LE BUGLE Sylvie, LEGOUPIL Jonathan, LELAIDIER Jérôme, LENEVEU Nathalie, MARIE Jérôme, OBLIN Jean, PESQUEREL Yohann, POTTIER David, SURET Nelly, VILLERMET Nathalie

POUVOIRS :

BAREY Didier donne pouvoir à JAMIN Loïc

DESMARES Alexis donne pouvoir à LELAIDIER Jérôme

MARIE Aurélien donne pouvoir à JOLIBOIS Marie-Emmanuelle

MEZERETTE Denis donne pouvoir à CAPPELLEN Guy

PAVLOVIC Nicolas donne pouvoir à BLET André

ABSENTS - EXCUSES :

DENAGE Hélène, LEMIERE Claude, MARTRAGNY Sylvain, PAYSANT Alain,

Le Comité Syndical a donc pu valablement délibérer.

Conformément aux dispositions applicables, M. COURCHANT Albert est désigné secrétaire de séance.

**SEANCE DU 29/06/2026
DELIBERATION N°2026-024**

OBJET : ADOPTION DU NOUVEAU RIFSEEP

Dans le cadre de la réflexion menée sur l'organisation des services et l'actualisation de l'organigramme, il est proposé une évolution du régime indemnitaire de la collectivité.

Cette démarche a pour objectif d'adapter le dispositif en vigueur aux réalités actuelles des services, de mieux prendre en compte les fonctions exercées par les agents et de renforcer la lisibilité ainsi que l'équité du régime indemnitaire.

Elle s'inscrit dans une logique d'harmonisation interne et de sécurisation du cadre indemnitaire, en cohérence avec l'évolution des missions et de l'organisation des services.

Il est précisé que cette évolution n'a pas pour objet de remettre en cause les situations individuelles, mais de disposer d'un cadre plus cohérent et mieux structuré, fondé sur les postes occupés et les responsabilités exercées.

La délibération qui vous est soumise, fixe les principes généraux du régime indemnitaire, les groupes de fonctions, les plafonds d'IFSE, les règles d'attribution du CIA, ainsi que les modalités d'évolution en cas de changement de fonctions ou de réorganisation des services.

La Présidente,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 relatif au RIFSEEP,

Vu les arrêtés applicables aux cadres d'emplois concernés,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 16/06/2026,

Considérant :

- la diversité des métiers du syndicat (collecte, exploitation, maintenance, fonctions administratives et encadrement),
- la nécessité d'assurer une équité de traitement entre agents,
- l'adéquation du régime indemnitaire aux fonctions réellement exercées,
- la mise à jour de l'organigramme des services,

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le régime indemnitaire comprend :

- une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE),
- un Complément Indemnitaire Annuel

ARTICLE 2 : GROUPES DE FONCTIONS

L'IFSE est attachée aux fonctions exercées et non au grade.

Elle est déterminée en fonction :

- des responsabilités exercées,
- de la technicité des missions,
- des sujétions particulières,
- de l'autonomie dans le poste.

Les montants définis ci-après constituent des plafonds mensuels bruts de référence, dans lesquels l'autorité territoriale fixe l'attribution individuelle. Celui-ci est attribué au sein des groupes de fonctions est déterminé dans le respect des plafonds réglementaires propres à chaque cadre d'emplois et de la classification de l'agent

Groupes de fonctions

Les emplois sont répartis en 4 groupes de fonctions.

**SEANCE DU 29/06/2026
DELIBERATION N°2026-024**

Groupe 1 – Direction et encadrement stratégique

Emplois concernés :

- Directeur ;
- Responsables de pôle ;
- Responsable exploitation ;
- Responsable pré-collecte.

Caractéristiques :

Le groupe 1 regroupe les fonctions de direction et de pilotage stratégique ou opérationnel à fort niveau de responsabilité

- participation à la définition et à la mise en œuvre des orientations du syndicat ;
- responsabilité d'organisation et de pilotage d'un service ;
- encadrement hiérarchique ou fonctionnel ;
- gestion des moyens humains, matériels, techniques ou financiers ;
- forte autonomie décisionnelle.

IFSE mensuelle brute : → 800 € à 1 700 €

Groupe 2 – Expertise et coordination intermédiaire

Emplois concernés :

- Assistant exploitation ;
- Chargé de prévention ;
- Gestionnaire audit terrain ;
- Soutien technique ;
- Gestionnaire ressources humaines ;
- Gestionnaire comptabilité ;
- Chargé de communication

Caractéristiques :

- expertise technique ou administrative ;
- coordination ou animation d'activités ;
- gestion de dossiers complexes ;
- assistance aux responsables de service ;
- autonomie importante dans l'exécution des missions.

IFSE mensuelle brute : → 600 € à 800 €

Groupe 3 – Fonctions techniques et administratives qualifiées

Emplois concernés :

- Chauffeur-rippeur ;
- Gestionnaire redevance spéciale / facturation ;
- Gestionnaire technique ;
- Gestionnaire usagers.

Caractéristiques :

- maîtrise d'un métier ou d'une spécialité ;
- autonomie dans l'exécution des missions ;
- responsabilité directe sur la qualité du service rendu ;
- polyvalence et technicité reconnues.

IFSE mensuelle brute : → 500 € à 675 €

**SEANCE DU 29/06/2026
DELIBERATION N°2026-024**

Groupe 4 – Exécution et fonctions opérationnelles

Emplois concernés :

- Chauffeur BOM ;
- Laveur polyvalent ;
- Ripeur.

Caractéristiques :

- missions d'exécution opérationnelle ;
- travail en équipe ou sur le terrain ;
- contraintes physiques importantes ;
- sujétions particulières liées à l'environnement de travail, à la pénibilité et aux conditions d'exercice des missions.

IFSE mensuelle brute : → 450 € à 625 €

Une grille de positionnement des emplois par groupes de fonctions est établie en application de la présente délibération.

Elle figure en annexe et précise le rattachement des emplois aux différents groupes de fonctions.

Elle constitue un outil de référence pour le classement des emplois au sein des groupes de fonctions.

Le rattachement des emplois aux groupes de fonctions repose sur l'analyse des missions, des responsabilités et du niveau d'autonomie exercé, sans préjudice du grade détenu par les agents.

ARTICLE 3 – ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'IFSE est attribuée individuellement par l'autorité territoriale au sein de chaque groupe de fonctions dans la limite des plafonds définis par la présente délibération

Le positionnement dans la fourchette indemnitaire est déterminé en fonction de critères objectifs liés notamment à l'autonomie dans le poste, à la technicité des missions, aux responsabilités exercées, aux sujétions particulières ainsi qu'à la polyvalence des fonctions. Cette appréciation revêt un caractère individuel et n'a pas de caractère automatique.

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen périodique au minimum tous les quatre ans, ainsi qu'en cas de modification substantielle des fonctions exercées ou de l'évolution de l'expérience professionnelle acquise par l'agent

ARTICLE 4 – INDEMNITÉ DE COMPENSATION INDIVIDUELLE

En cas de réorganisation des services, d'évolution de l'organigramme ou de changement de fonctions entraînant une diminution du régime indemnitaire, une indemnité compensatrice peut être attribuée par l'autorité territoriale.

Cette indemnité constitue une mesure transitoire destinée à accompagner la mise en œuvre du régime indemnitaire et à limiter, le cas échéant, l'impact financier pour les agents concernés.

Elle a pour objet de compenser tout ou partie de l'écart constaté entre le régime indemnitaire antérieur et celui résultant du nouveau positionnement de l'agent.

**SEANCE DU 29/06/2026
DELIBERATION N°2026-024**

Elle est fixée individuellement par l'autorité territoriale dans la limite du différentiel constaté et peut être attribuée de manière totale ou partielle.

Elle peut être dégressive dans le temps et est accordée pour une durée maximale de trois ans. Elle fait l'objet d'un réexamen annuel permettant d'en apprécier le maintien, la modulation ou la suppression en fonction de l'évolution des fonctions et de l'organisation des services.

Cette indemnité ne constitue ni un droit acquis ni un élément pérenne de rémunération. Elle peut être révisée ou supprimée en cas d'évolution des fonctions, de modification de l'organisation des services ou à l'issue de la période de compensation prévue

ARTICLE 5 – RÉGIME INDEMNITAIRE EN CAS DE CONGÉS POUR RAISONS DE SANTÉ

En cas de congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire est maintenu, modulé ou suspendu selon les modalités définies ci-après. Le Complément Indemnitaire Annuel est quant à lui proratisé en fonction de l'engagement professionnel et de la présence effective sur la période de référence.

Le régime indemnitaire suit les règles suivantes :

- congé de maladie ordinaire : maintien du régime indemnitaire dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire, selon les règles en vigueur dans la collectivité ;
- congé de longue maladie : le régime indemnitaire peut être maintenu par décision de l'autorité territoriale dans les conditions suivantes :
 - ✚ **au titre de la première année de congé** : maintien à hauteur de 25 % de l'IFSE mensuelle brute de référence ;
 - ✚ **au titre de la deuxième et de la troisième année de congé** : maintien à hauteur de 50 % de l'IFSE mensuelle brute de référence.

Ce maintien est accordé dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il ne constitue pas un droit acquis et peut être réexaminé en fonction de la situation de l'agent et de l'évolution des textes applicables

- congé de longue durée : Le régime indemnitaire est suspendu.

Le CIA est proratisé selon la présence effective de l'agent

ARTICLE 6 – MOBILITÉ ET CHANGEMENT DE FONCTIONS

L'IFSE étant liée aux fonctions effectivement exercées, toute évolution des missions entraîne un réexamen du groupe de fonctions ainsi que du régime indemnitaire associé.

Toute modification est notifiée individuellement à l'agent concerné, précisant la nature du changement, le nouveau groupe de rattachement, la date d'effet ainsi que les conséquences indemnitaires.

ARTICLE 7 – PERTE D'HABILITATION

La perte d'une habilitation nécessaire à l'exercice des fonctions entraîne une réaffectation sur un poste compatible et peut conduire à un changement de groupe de fonctions.

Cette mesure constitue une réorganisation du service et ne présente pas un caractère disciplinaire

**SEANCE DU 29/06/2026
DELIBERATION N°2026-024**

ARTICLE 8 – AGENTS CONTRACTUELS

Les agents contractuels de droit public bénéficient du régime indemnitaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires lorsqu'ils exercent des fonctions équivalentes. L'IFSE est alors déterminée selon les mêmes critères de fonctions sous réserve d'un engagement contractuel d'une durée minimale de trois mois continus.

ARTICLE 9 – CIA

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Il constitue un élément variable et discrétionnaire de rémunération, non automatique

Il est versé annuellement au titre de l'année de référence, sur la paie du mois de décembre de l'année de référence ou, au plus tard, sur les paies des mois de janvier ou février de l'année suivante, en fonction du calendrier de clôture des évaluations et des opérations de paie.

Le CIA est déterminé au regard des critères suivants :

- engagement professionnel dans l'exercice des missions ;
- qualité du service rendu ;
- atteinte des objectifs fixés le cas échéant ;
- capacité à travailler en équipe et à coopérer ;
- respect des règles de fonctionnement du service ;
- implication dans le service public ;
- capacité d'adaptation aux évolutions des missions et de l'organisation.

Ces critères sont appréciés par l'autorité territoriale sur la base de l'entretien professionnel ou de tout élément d'évaluation objective.

Groupe	Libellé	CIA annuel maximal
Groupe 1	Direction / encadrement stratégique	1 800 €
Groupe 2	Expertise / encadrement intermédiaire	1 000 €
Groupe 3	Fonctions techniques et administratives qualifiées	800 €
Groupe 4	Exécution opérationnelle	700 €

Sont éligibles au CIA :

- les agents titulaires ;
- les agents contractuels remplissant les conditions suivantes :
 - présence dans les effectifs au 31 décembre de l'année de référence ;
 - et justification d'une durée de service **continue d'au moins six mois** sur l'année de référence.

Le montant du CIA est proratisé en fonction :

- de la durée de présence effective au cours de la période de référence ;
- de l'engagement professionnel dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables ;
- et de la quotité de travail.

**SEANCE DU 29/06/2026
DELIBERATION N°2026-024**

ARTICLE 10 – ARTICULATION AVEC L'ORGANIGRAMME

Le présent dispositif est mis en œuvre en cohérence avec l'organigramme des services. Toute modification de celui-ci entraîne un réexamen du rattachement des emplois aux groupes de fonctions.

ARTICLE 11 – MISE EN ŒUVRE

Le syndicat procèdera à la mise en œuvre progressive du nouveau régime indemnitaire (IFSE/CIA).

À compter du 01/07/2026, une phase transitoire est engagée afin de permettre la montée en charge du dispositif et l'harmonisation des situations individuelles.

Durant cette période :

- les agents dont le montant indemnitaire est inférieur au montant plancher indicatif de leur groupe de fonctions pourront faire l'objet d'un ajustement individuel, décidé par l'autorité territoriale dans la limite des crédits budgétaires alloués au régime indemnitaire ;
- les agents percevant un régime indemnitaire supérieur aux montants de référence peuvent, à titre transitoire, conserver leur niveau indemnitaire antérieur, dans l'attente d'un réexamen individuel de leur situation.

Chaque situation individuelle fait l'objet d'un réexamen visant à déterminer le positionnement de l'agent dans la fourchette indemnitaire correspondant à son groupe de fonctions, au regard des critères définis par la présente délibération.

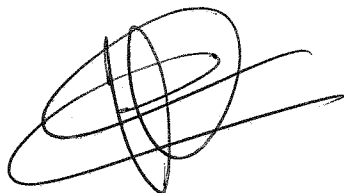
La mise en œuvre du présent dispositif s'effectue dans la limite des crédits budgétaires inscrits au budget de la collectivité.

ARTICLE 12 – AUTORISATION

Le Président est autorisé à mettre en œuvre le régime indemnitaire, à procéder aux attributions individuelles dans le respect des groupes de fonctions, et à notifier aux agents les évolutions résultant de l'organisation des services.

Délibéré et adopté en séance lesdits jours, mois et an
Pour extrait certifié conforme

**Le Secrétaire
COURCHANT Albert**



**La Présidente
Sylvie LE BUGLE**

