

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
COMITÉ SYNDICAL DU  
SIVED NOUVELLE GÉNÉRATION**

**Séance du 1er décembre 2025**

Nombre de délégués membres constituant l'assemblée (titulaires et suppléants) : 58

Nombre de délégués pouvant prendre part à la délibération : 29

Nombre de membres présents ou représentés : 15

**Délibération n° 10/01.12.2025**

Objet de la délibération : **REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES  
FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE  
L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) DU  
SIVED NG – ACTUALISATION**

L'an deux mille vingt-cinq, le premier décembre, à 16h00, le comité syndical du Syndicat Intercommunal pour la Valorisation et l'Elimination des Déchets Nouvelle Génération, régulièrement convoqué, s'est réuni en nombre prescrit par la loi, en session ordinaire, à la Salle Polyvalente de Brignoles, sous la présidence de Monsieur Eric AUDIBERT, président, sur la convocation qui leur a été adressée le vingt novembre 2025.

**Présents** : Éric AUDIBERT, André ROUSSELET, Patrick BONNET, Romain DEBRAY, Franck PERO, Nathalie SALOMON, Jean-Michel CONSTANS, Olivier HOFFMANN, Jean-Pierre ROUX, Marjorie VIORT, Jean-Michel DRAGONE, Liliane LUONGO, Christian GHINAMO, Christophe VERCOUTRE, Olivier VESPERINI.

**Absent(s) ayant donné procuration** : Néant

**Absent(s)** : Didier BREMOND, Michel GROS, Jean-Pierre VERAN, Hervé PHILIBERT, Dominique LAIN, Alain DECANIS, Jérémy GIULIANO, André GUIOL, Jean-Martin GUISIANO, Carine PAILLARD, Claude PORZIO, Olivier BARTHELEMY, Lydie BERTIN-PATOUX, Gilbert BRINGANT, Gérard FABRE, Diane FERNANDEZ, Paul KHADIR, Jean-Luc LAUMAILLER, Alain RAVANELLO, Nicole RULLAN, Pascal SIMONETTI, Patrice TONARELLI, Philippe VALLOT, Thierry BONGIORNO, Fernand BRUN, Eric COLLIN, Christophe CORTES, Jean-Luc LONGOUR, Jean-Louis PORTAL, Yannick SIMON, Aude BODY, André DELPIA, Céline FERRARO, Richard MAURIN, Didier MONTANARD, Patrick ROSSI, France TERMES, Christine TESSON, Yves SOUQUE, Emmanuel HUGOU, Franck PANIZZI, Alain THOUROUDE, Eric TOURET

**Secrétaire de séance** : André ROUSSELET.

Sur le rapport de Monsieur le Président, exposant :

**VU** le code général des collectivités territoriales (CGCT) et notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2, L.2121-12, L.2121-29 et L.2122-18 (communes),

**VU** le code général de la fonction publique (CGFP), et notamment ses articles L.714-4 et suivants,

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

**VU** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 modifié 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** l'arrêté préfectoral modifié n°177/2016-BRCDL du 18 novembre 2016, portant modification de périmètre et des statuts du SIVED,

**VU** l'arrêté n° 03/11.06/2018 en date du 11 juin 2018, portant modification des statuts du SIVED NG,

**VU** les arrêtés portant mise en application du RIFSEEP pour les cadres d'emplois dans la fonction publique de l'Etat,

**VU** la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 SIVED NG, et notamment : la délibération n° 04/27.11.2017 du 27 novembre 2017,

**VU** la demande de saisine du Comité Social Territorial pour avis en date du 1<sup>er</sup> décembre 2025,

**CONSIDERANT** que le SIVED NG s'est engagé dans une refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

**CONSIDERANT** que ce travail a pour objectif de répondre à 4 enjeux majeurs :

- Requestionner la structuration et la composition des groupes de fonctions
- Redéfinir le système de rémunération par fonction
- Redéposer le cadre des règles de gestion du RIFSEEP
- Valoriser l'engagement professionnel,

**CONSIDERANT** qu'il est proposé de modifier le Régime Indemnitaire en tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et de l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) dans les conditions fixées ci-dessous.

## **I. DISPOSITIONS COMMUNES A LA MISE EN PLACE DE L'IFSE ET DU CIA**

### **Article 1 : Les bénéficiaires**

Tous les cadres d'emplois éligibles sont bénéficiaires du RIFSEEP.

Les bénéficiaires de l'IFSE et du CIA sont les agents fonctionnaires et stagiaires de la fonction publique à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

S'agissant des contractuels, le régime indemnitaire bénéficie, selon les modalités définies aux contrats, aux contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sur emploi permanent ou non permanent embauchés en application de l'article L.332-23 1 du Code général de la fonction publique (accroissement temporaire d'activité) ainsi qu'aux contractuels employés par contrats de projets.

Ainsi, ne bénéficient pas du RIFSEEP :

- Les agents saisonniers recrutés en application de l'article L 332-23 2 du Code général de la fonction publique
- Les agents relevant des cadres d'emploi des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement d'artistique (en attente des arrêtés portant application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois)
- Les agents de droit privé (apprentis, contrats aidés, CDI de droit privé, adultes relais...)
- Les agents vacataires

### **Article 2 : La mise en œuvre**

Concernant le régime indemnitaire pendant les périodes d'éloignement du service, il est décidé qu'en ce qui concerne les modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire et notamment pour le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat.

Conformément à l'article 6 du décret 2014-513 il est décidé que, lors de la première application des dispositions prévues dans la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

En vertu de l'article 88 de la Loi du 26 janvier 1984, le régime indemnitaire dont bénéficiait un fonctionnaire, en application des dispositions réglementaires antérieures, lui sera maintenu à titre individuel lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat, servant de référence.

### **Article 3 : La détermination des groupes de fonctions**

Le Syndicat s'est appuyé sur le répertoire des métiers récemment construit et actualisé pour structurer les groupes de fonctions, socle du RIFSEEP du SIVED NG.

Chaque fonction et chaque cadre d'emploi sont répartis entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- CRITERE 1 : des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
  - ⚡ Encadrement direct,
  - ⚡ Encadrement hiérarchique,
  - ⚡ Responsabilité de coordination,
  - ⚡ Responsabilité de projet,

- ⬇ Influence du poste sur les résultats,
- ⬇ Responsabilité de formation d'autrui,
- ⬇ Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur),

- CRITERE 2 : de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- ⬇ Maîtrise des connaissances liées à la fonction,
  - ⬇ Qualification opérationnelle,
  - ⬇ Spécificité et diversité d'exécution des tâches,
  - ⬇ Autonomie,
  - ⬇ Initiative,
  - ⬇ Adaptabilité,
  - ⬇ Simultanéité et spécificité des dossiers ou des projets,
  - ⬇ Influence et motivation d'autrui,
- CRITERE 3 : des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel,
- ⬇ Responsabilité matérielle et valeur du matériel,
  - ⬇ Responsabilité de la sécurité d'autrui,
  - ⬇ Responsabilité financière,
  - ⬇ Relation interne et externe,
  - ⬇ Confidentialité,
  - ⬇ Exposition aux risques,
  - ⬇ Effort physique

Les fonctions sont classées en 9 groupes :

- 4 en catégorie A
- 3 en catégorie B
- 2 en catégorie C

		IFSE			CIA		
CATÉGORIE A (Administratif et technique)		MONTANTS ANNUELS			MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction générale Direction générale des services	0 €	36 210 €	36 210 €	0 €	6 390 €	6 390 €
Groupe 2	Direction générale adjointe Responsable de plusieurs services	0 €	32 130 €	32 130 €	0 €	5 670 €	5 670 €
Groupe 3	Adjoint de direction Responsable de service	0 €	25 500 €	25 500 €	0 €	4 500 €	4 500 €

Groupe 4	Chargé de mission	0 €	20 400 €	20 400 €
----------	-------------------	-----	----------	----------

AR Prefecture			
083-258302637-20251201-DEL 18 01122025-DE	0 €	3 600 €	3 600 €
Reçu le 04/12/2025			
Publié le 05/12/2025			

		IFSE			CIA		
CATÉGORIE B (Administratif et technique)		MONTANTS ANNUELS			MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMEN- TAIRES	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMEN- TAIRES
Groupe 1	Responsable d'un pôle opérationnel	0 €	17 480 €	17 480 €	0 €	2 380 €	2 380 €
Groupe 2	Responsable d'un service opérationnel	0 €	16 015 €	16 015 €	0 €	2 185 €	2 185 €
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise	0 €	14 650 €	14 650 €	0 €	1 995 €	1 995 €

		IFSE			CIA		
CATÉGORIE C (Administratif et technique)		MONTANTS ANNUELS			MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMEN- TAIRES	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMEN- TAIRES
Groupe 1	Gestionnaire d'un service/site avec qualifications spécifiques	0 €	11 350 €	11 350 €	0 €	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'accueil et d'exécution	0 €	10 800 €	10 800 €	0 €	1 200 €	1200 €

#### Article 4 : Règles de cumul

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec les primes et indemnités énumérées à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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.

## II. DISPOSITIONS PROPRES A L'IFSE

### Article 5 : Le principe

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

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonctions.

L'IFSE est composée de :

- Une IFSE mensuelle déterminée compte tenu du rattachement de l'agent à un groupe de fonctions
- Une IFSE annuelle, qui constitue une majoration de l'IFSE versée au mois de novembre, équivalent à un pourcentage du traitement indiciaire brut calculé sur la base de l'indice majoré détenu en novembre.

Pour la détermination de la part mensuelle : à chaque groupe de fonctions correspond un montant plancher (socle commun minimum de rémunération indemnitaire pour toutes les fonctions du même groupe)

L'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

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.

La formule de calcul de l'IFSE annuelle est établie comme suit :

- Indice majoré (IM) x valeur du point d'indice (VPI) auxquels on applique un pourcentage.
  - o 80% pour les groupes de fonctions A1 à A3 ;
  - o 70% pour les groupes de fonctions A4 à C2

L'attribution des planchers d'IFSE mensuelle fixés dans le tableau ci-dessus peut être réduite lors de l'embauche de contractuels sur emploi permanent ou non permanent en fonction des missions concernées et de la durée des contrats d'embauche, selon les modalités prévues aux contrats.

Disposition transitoire compte tenu de la révision de la classification instaurée précédemment par le Syndicat : en cas de changement de rattachement de groupe de fonctions (exemple : C1 à C2) suite à l'adoption de la nouvelle grille de classification, le régime indemnitaire est maintenu sous réserve des évolutions qui pourront s'opérer à l'avenir et prévues à l'article 6 de la présente délibération.

### Article 6 : Périodicité et modalités de versement

La part mensuelle de l'IFSE est versée mensuellement.

La part annuelle de l'IFSE est versée en une seule fraction au mois de novembre.



Leur 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% (6/7<sup>ème</sup>) et 90% (32/35<sup>ème</sup>).

Modalités en cas d'absence :

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, réductions du temps de travail, repos compensateurs
- Les congés bonifiés
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps
- L'absence liée à une action de formation professionnelle
- Les congés pour formation syndicale
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant
- Les autorisations spéciales d'absence

En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), l'IFSE suit le sort du traitement.

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC)
- Le congé parental
- Le congé de proche aidant
- Le congé de solidarité familiale
- La disponibilité
- Le congé de formation professionnelle
- La suspension
- L'exclusion temporaire de fonctions
- Les faits de grève

En cas de temps partiel thérapeutique, le montant d'IFSE est fixé au prorata de la quotité de travail effectif de l'agent, sauf s'il fait suite à un congé pour invalidité temporaire imputable au service, à un congé de longue maladie ou de longue durée (maintien à 100%). Pour les temps partiels thérapeutiques en cours, cette disposition s'appliquera au prochain renouvellement des autorisations.

Les fonctionnaires titulaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions qui bénéficient d'une période de préparation au reclassement (PPR) perçoivent, pendant la durée de cette période, le montant de l'IFSE qu'ils percevaient au titre des fonctions pour lesquelles ils ont été déclarés définitivement inaptes.

**Article 7 : Le réexamen du montant de l'IFSE**

Le montant de l'IFSE attribué individuellement à l'agent fait l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale dans les trois situations suivantes :

- En cas de changement de fonction
- En cas de changement de grade
- Au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et de changement de grade de l'agent, au titre de l'expérience professionnelle

- 1) En ce qui concerne les changements de fonction, le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen selon les modalités suivantes :
- En cas de mobilité dans le même groupe de fonctions, le montant de régime indemnitaire de l'agent est maintenu
  - En cas de mobilité choisie vers un groupe de fonctions d'un niveau supérieur (à l'issue d'une éventuelle période d'essai) : si le montant de régime indemnitaire de l'agent est inférieur au montant plancher de son nouveau groupe de fonctions : le régime indemnitaire est réévalué pour correspondre au montant du nouveau groupe de fonctions
  - En cas de mobilité choisie vers un groupe de fonctions d'un niveau inférieur : le niveau de régime indemnitaire de l'agent pourra être réinterrogé pour correspondre au nouveau groupe de fonctions de rattachement
  - En cas de mobilité contrainte dans un groupe de fonctions d'un niveau inférieur :
    - o En cas de reclassement suite à une inaptitude médicale, posée par le médecin de prévention ou le conseil médical, le montant de régime indemnitaire de l'agent est maintenu sans limite de durée, sous réserve des évolutions qui pourront s'opérer à l'avenir et prévues au présent article
    - o En cas de mobilité liée à une réorganisation du fait de l'EPCI ; le montant de régime indemnitaire de l'agent est maintenu dans la limite d'une année et pourra être réinterrogé à l'issue pour correspondre au nouveau groupe de fonctions de rattachement.
- 2) Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent : une étude de la situation de l'agent sera effectuée donnant lieu ou non à une revalorisation
- 3) En cas de changement de grade à la suite d'une promotion : une étude de la situation de l'agent sera effectuée donnant lieu ou non à une revalorisation dans la limite du plafond de son groupe

S'agissant des points 2) et 3), 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. DISPOSITIONS PROPRES A L'INSTITUTION DU CIA**

#### **Article 8 : 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.

#### **➤ CRITERES COMMUNS A TOUS LES GROUPES**

- ✓ Atteinte d'objectif,
- ✓ Ponctualité
- ✓ Assiduité, disponibilité
- ✓ Comportement/attitude
- ✓ Force de proposition



**Article 9 : Les modalités d'attribution individuelle du CIA**

083-258302637-20251201-DEL\_10\_01122025-DE  
 Recu le 04/12/2025  
 Publie le 05/12/2025

Le montant individuel du CIA, d'un montant annuel maximum de 200€, est déterminé au regard :

- Des critères définis par le syndicat dans le support d'évaluation et des résultats des évaluations annuelles qui en découlent, sur proposition du N+1
- D'une enveloppe budgétaire globale qui est définie chaque année au moment du vote du budget au regard des marges de manœuvre du syndicat.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une fraction, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Ainsi, son montant peut varier à la hausse ou à la baisse d'une année sur l'autre ou être nul.

Les montants de référence du CIA font l'objet d'une proratisation au temps de travail.

Le premier versement de CIA interviendra en mars 2027, se fondant sur l'entretien annuel 2026 appréciant l'engagement et la manière de servir sur l'année écoulée.

Le CIA sera maintenu en cas de CMO, CITIS, TPT, PPR, sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées au cours de l'année.

#### **IV. DISPOSITIONS GENERALES – ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE DELIBERATION**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2026.

Conformément aux dispositions du Code de justice administrative, le tribunal administratif de Toulon peut être saisi par voie de recours dans un délai de deux mois à compter de la publication de la présente délibération.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut-être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

#### **Il est demandé au Comité Syndical :**

- **D'APPROUVER** l'actualisation du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans les conditions indiquées ci-dessus.
- **DE DIRE** que l'exécutif notifiera individuellement les montants de régime indemnitaire
- **DE DIRE** 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.

**Après en avoir délibéré**, le Conseil Syndical adopte, **à l'unanimité**, cette délibération.

Pour extrait certifié conforme,

Le Président,  
 Eric AUDIBERT.



<b>AR Prefecture</b>
083-258302637-20251201-DEL_10_01122025-DE Reçu le 04/12/2025 Publié le 05/12/2025

<b>AR Prefecture</b>
083-258302637-20251201-DEL_10_01122025-DE Reçu le 04/12/2025 Publié le 05/12/2025

<b>AR Prefecture</b>
083-258302637-20251201-DEL_10_01122025-DE Reçu le 04/12/2025 Publié le 05/12/2025

<b>AR Prefecture</b>
083-258302637-20251201-DEL_10_01122025-DE Reçu le 04/12/2025 Publié le 05/12/2025