

ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE SEINE ET MARNE
ARRONDISSEMENT DE PROVINS

Extrait délibération n° 2025-31

Le sept octobre deux mille vingt-cinq, le comité syndical du Syndicat Mixte d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SMAGE) des Deux Morin s'est réuni à la salle Henri FORGEARD, de la Ferté-Gaucher (77320) sous la présidence de M. DE VESTELE Philippe.

Date de convocation : 16/09/2025

Début de réunion : 18h10

Nombre de délégués titulaires en exercice : 38 - Quorum : 20

Présents : 23 - Votants : 24

EPCI	Titulaire Suppléant	Compétence		Nom	Présents	Représentés	Absents
Délégués au SMAGE des Deux Morin							
CA coulommiers Pays de Brie	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. MARCILLY Fabrice			Excusé
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. FOURNIER Pascal		Pourvoir à M. DE VESTELE	Excusé
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. THOMAS Cédric			X
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	Mme TÉMOIN-HADEY Marie Noëlle	X	Arrivée à 18h22	
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. VAUDESCAL Jean-Louis			Excusé
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. MUSART Jean-Luc			Excusé
CA Pays de Meaux	Titulaire	GEMAPI		M. SARAZIN Régis			Excusé
	Titulaire	GEMAPI		M. ATTALI Didier			Excusé
CA Val d'Europe Agglomération	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. VERDELLET Fernand	X		
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. DELVAUX Ghislain	X		
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. ROBBE Michel			Excusé
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. SETHIAN Eddy	X		
CC des Deux Morin	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. DE VESTELE Philippe	X		
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	Mme REIGNOUX Christine	X		
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	Mme LAFOND Marguerite	X		
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. ROUSSEAU Michael	X		
	Titulaire	SAGE		Mme RAIMBOURG Claude	X		
CC du Provinois	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. HANNETON Alain	X		
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. BOULLOT Alain	X		
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. MAZZUCHELLI Olivier			Excusé
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. ARTHUR Olivier			Excusé
CC Val Briard	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. CUYPERS Marc	X		
CC Brie Champenoise	Suppléant	SAGE	GEMAPI	M. COUSIN Jean-Marie	X		
	Suppléante	SAGE	GEMAPI	Mme GOHIN Delphine	X		
	Titulaire	SAGE		M. GARCIA Juan	X		
	Titulaire	SAGE		M. COSTELET Guillaume			X
CC Sézanne Sud-Ouest Marnais	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. LIEGOIS Michel	X		
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. DEGOIS Guy	X		
	Titulaire	SAGE	GEMAPI	M. LAHAYE José	X		
	Titulaire	SAGE		M. THUILLIER Jean-François			Excusé
CC Paysages de Champagnes	Titulaire	SAGE		M. LOMBARD Maurice	X		
	Titulaire	SAGE		M. MOUSSY Jean-François	X		
CA Epernay	Titulaire	SAGE		M. LHEUREUX Christian			X
	Titulaire	SAGE		M. DENIS Max	X		
CC Sud Marnais	Titulaire	SAGE		M. GONCALVES Alain			X
CC Canton de Charly sur Marne	Titulaire	SAGE		M. BOURGEOIS Pierre	X		
CA Région de Château Thierry	Titulaire	SAGE		M. MOROY Alain			Excusé
INVITÉS							
-							
Équipe du SMAGE des Deux Morin							
Mme BLOT Hélène		Mme CHABANE Stéphanie			Mme GALLAND Mathilde		
M. PRANAL Emmanuel							

Secrétaire de séance : M. ROUSSEAU Michael



ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

Modification du RIFSEEP : Délibération n° 2025-31

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} 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 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 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 les délibérations : n°2018/16 instaurant un régime indemnitaire,

Vu l'Arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat,

Vu l'Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat,

Vu la Circulaire de la DGCL du 3 avril 2017,

Vu l'avis défavorable du CST en date du 26/08/2025.

Sur le rapport de Monsieur le Président, après en avoir délibéré et à la majorité de ses membres présents ou représentés ;

DÉCIDE

- D'autoriser la modification du RIFSEEP

PRÉCISE

- MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL à compter du 07/10/2025.

Le Président DE VESTELE Philippe présente,

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 porte création d'un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

La circulaire du 5 décembre 2014 précise la mise en œuvre du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

Quatre arrêtés dont trois du 17 décembre 2015 et un du 30 décembre 2015 rendent finalement applicable à certains cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale, équivalents à des corps de la Fonction publique d'État, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (RIFSEEP), au 1er janvier 2016.

Ces arrêtés permettent d'appliquer les montants fixés par des arrêtés généraux pour les corps de fonctionnaires d'État équivalents, puisque ce sont désormais les fonctionnaires du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-Mer qui sont explicitement visés par ces textes. Ces corps, exerçant également dans les services déconcentrés, apparaissent désormais en annexe des arrêtés généraux fixant les montants minimaux et maximaux du RIFSEEP pour les fonctionnaires de l'État.

Ce dispositif n'est transposable que par une délibération (intervenant après saisine du comité social territorial) qu'il convient de d'instaurer dans un **délai raisonnable** à compter du 1^{er} janvier 2016, (aucun délai précis n'étant mentionné par les textes) afin de se mettre en conformité avec le principe de parité entre fonctionnaires d'État et territoriaux.

Constitution de la RIFSEEP

La fonction publique compte aujourd'hui 96 primes et indemnités diverses allouées en fonction des grades et des fonctions, selon le cadre d'emploi et la catégorie. Le **RIFSEEP** a pour vocation de remplacer ces primes et indemnités par 2 primes distinctes

- L'**IFSE** (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et Expertise), comprenant une part liée aux responsabilités et une autre liée à l'expérience,
- Le **CIA** : Complément Indemnitare Annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

I.1 L'I.F.S.E.

L'IFSE valorise le parcours professionnel des agents en intégrant l'accroissement de responsabilités, l'approfondissement des compétences techniques, la diversification des connaissances et la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel. Son montant est déterminé selon le niveau de responsabilités et d'expertise requis.

Le décret axe donc l'indemnité sur l'appartenance de chaque cadre d'emplois à un groupe limité de fonctions déconnectées du grade des intéressés. La circulaire **préconise** de répartir les postes en :

- 4 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés à l'intérieur de chaque catégorie, les groupes supérieurs devant être réservés aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

Un montant est ensuite déterminé pour chaque groupe de fonctions. Ainsi, lorsqu'un agent change de poste, il est possible que le montant de l'IFSE soit diminué, si le nouveau poste du fonctionnaire est classé dans un groupe de fonctions inférieur. Un réexamen du montant de l'IFSE du fonctionnaire lors d'une mobilité interne est donc obligatoire.

Chaque poste doit être réparti au sein des **groupes de fonctions** selon les critères suivants :

- Critère 1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Critère 2 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
- Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel.

ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

Principale innovation, l'IFSE est réexaminée en cas de changement de fonctions ou de grade, après une promotion et **au moins tous les 4 ans** au vu de l'expérience de l'agent. Il s'agit de valoriser l'expérience acquise par la pratique, l'épreuve d'un poste imposant à l'agent d'acquérir les compétences lui permettant de s'approprier la situation de travail.

En l'absence de changements de fonctions, on pourra valoriser l'approfondissement des savoirs et techniques et de leur utilisation, la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interactions avec les partenaires, connaissances des risques, maîtrise des circuits de décision et de consultation...), ou encore la gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une compétence nouvelle, d'approfondir les acquis ou induisant une exposition renforcée et prolongée de sujétions nouvelles.

I.2 Le C.I.A.

En plus de l'IFSE, il est **possible, mais non obligatoire**, de verser aux agents un complément indemnitaire annuel (CIA) basé sur leur valeur professionnelle.

Le CIA pourra tenir compte, à partir de l'entretien professionnel, de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. Il devra être apprécié la valeur professionnelle de l'agent, son investissement, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes, et son implication dans les projets du ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront aussi être valorisés.

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions. Le montant, qui peut être versé à l'agent, se situe entre 0 et 100% de ce montant. Le montant versé n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. La circulaire préconise que le montant du CIA n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Monsieur le Président propose de poursuivre comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP,

I.- Mise en place de l'IFSE

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- Le niveau d'encadrement et des missions afférentes au poste,
- La technicité et l'expertise requises,
- Les sujétions particulières imposées,

A.- Les bénéficiaires

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, affiliés à la CNRACL
- aux agents contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, affiliés à l'IRCANTEC

ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

B.- Les grades concernés

Les grades concernés par le RIFSEEP sont :

- Attaché territorial, Attaché Principal
- Ingénieur territorial, Ingénieur en chef
- Technicien, Technicien principal 2^{ème} classe, Technicien principal 1^{ère} classe
- Rédacteur, Rédacteur principal de 1^{ème} classe, Rédacteur principal de 2^{ème} classe
- Adjoint administratif territorial, Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe

C.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci- dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

D.- Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

Types d'absences donnant lieu à déduction proratisée selon la règle du 1/30ème par jour d'absences dès le premier jour :

- Absences pour grève
- Absences irrégulières

Types d'absences ne donnant pas lieu à déduction :

- Congés annuels-
- Congés de maladie ordinaire
- Congé de présence parentale
- Congés de maternité, y compris pendant les périodes d'état pathologique
- Congés de paternité
- Accident de travail ou de trajet
- Maladie professionnelle
- Congés d'adoption
- Congés annuels
- Autorisations exceptionnelles d'absence
- Jours ARTT
- Autorisations spéciales d'absence et décharge de service pour exercer une activité syndicale
- Autorisations d'absence pour évènements familiaux et autorisations d'absences pour concours et examens professionnels.

Absences emportant cessation du versement du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire cesse d'être versé en cas de :

- Suspension de fonctions
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé parental
- Disponibilité
- Congé de solidarité familiale si l'agent cesse toute activité

A compter du 1^{er} mars 2025, le congé de maladie ordinaire est rémunéré à 90 % durant les trois premiers mois au lieu de 100 % précédemment. Ainsi, conformément au principe de parité, les collectivités ne peuvent pas prévoir par délibération le maintien à 100% de l'IFSE en cas de congé de maladie ordinaire.

ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

Pendant les périodes de congés de longue maladie et de congé de grave maladie, il sera maintenu le régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année
- 60 % les deuxièmes et troisièmes années.

Afin de préserver la situation des agents placés en congé de longue maladie ou de longue durée l'article 2 du décret du 26 août 2010 permet de conserver à l'agent en congé maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, la totalité des primes d'ores et déjà versées en application des dispositions du présent décret.

Le temps partiel thérapeutique ne constitue pas un congé et ne figure pas dans le champ d'application du décret du 26 août 2010. De ce fait, les agents à temps partiel pour raison thérapeutique bénéficient du maintien de leur régime indemnitaire au prorata de leur durée effective de service.

E.- Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

La périodicité de versement de l'IFSE est mensuelle.
Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

II.- Mise en place du complément indemnitaire (C.I.)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.
Le versement de ce complément est facultatif.

A.- Les bénéficiaires du C.I.

Après en avoir délibéré, à compter de 6 mois consécutive dans la collectivité :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, affiliés à la CNRACL
- aux agents contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, affiliés à l'IRCANTEC

B.- Les grades concernés

Les grades concernés par le CIA sont les mêmes concernés par le RIFSEEP :

C.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du C.I.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds prévus dans les tableaux ci-après. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- **L'engagement de l'agent dans une démarche qualitative pour le service public,**
- **L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs,**
- **Le comportement de l'agent envers ses collègues et sa hiérarchie,**
- **La prise en compte par l'agent des évolutions de l'environnement du poste.**

D.- Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.

ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

Conditions de maintien du CIA en cas de mobilité et/ou d'absences prolongées :

En tenant compte des conditions de versement du CIA, la collectivité estime qu'une durée de service effectif minimal de 6 mois sur l'année civile est appréciée pour permettre la réalisation et l'évaluation des objectifs de l'agent fixés à court terme en année N et le versement de celui-ci au prorata de leur temps de services.

En cas d'indisponibilité physique impactant la réalisation des objectifs fixée en année N, le maintien, la modulation ou la suspension du CIA ne pourra intervenir qu'en année N+1, si la durée de l'absence impactant les objectifs à réaliser est égale ou supérieure à 6 mois.

Dans le cas d'une arrivée d'un agent en cours d'année et si les conditions de service effectif sont réalisées, un agent pourra prétendre au versement du CIA, en fonction de la réalisation des objectifs fixés par le N+1, lors d'un entretien d'accueil les déterminants, qui sera à réaliser au maximum 1 mois après l'arrivée de l'agent.

Ne pouvant évaluer l'engagement professionnel et la manière de servir de par cette durée restreinte de service, le N+1 évaluera le versement du CIA au vu des résultats fixés par le bilan des objectifs.

Si le départ de l'agent est prévu avant la campagne des comptes-rendus d'entretien professionnel (CREP), le versement du CIA ne répondra pas d'un entretien professionnel, mais d'un bilan des objectifs tenu par le N+1 au maximum 1 mois avant son départ.

L'agent placé en période de préparation au reclassement n'a pas vocation à pouvoir bénéficier d'un complément indemnitaire annuel, dans la mesure où il n'occupe pas de manière effective un emploi lui permettant de remplir des objectifs assignés par l'autorité territoriale. Il pourra cependant toucher du CIA en année N au titre des missions qu'il aura exercé en année N-1 lorsqu'il occupait son emploi d'origine.

L'autorisation territoriale valorisant le parcours professionnel de ses agents, pourra verser le CIA d'un agent prétendant au départ en retraite prévu en année N sans tenir compte de la période de service effectif d'un minimum de 6 mois.

Le CIA a vocation à être réajusté après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Celui-ci ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel. Le montant du CIA qui peut être versé à l'agent se situe entre 0 et 100 %.

ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

Maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur :

Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire perçu antérieurement par l'agent est garanti dans la fonction publique de l'État (décret n°2014-513). Ce montant prend en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. Ainsi, pour les agents de l'État, l'intégration de ce montant antérieur est maintenue dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE, jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste est inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent peut diminuer.

Toutefois, compte tenu du principe de libre administration, cette disposition ne s'impose pas au sein de la fonction publique territoriale. Il n'y a donc pas d'obligation pour l'employeur de conserver aux agents lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu auparavant au titre des fonctions exercées ou du grade détenu et, le cas échéant, des résultats. Les collectivités ont donc le choix de maintenir ou non le régime indemnitaire antérieur perçu par leurs agents.

E.- Périodicité de versement du complément indemnitaire / Modalités de versement

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail. Il sera versé au mois de janvier.

III.- Les règles de cumul

L'I.F.S.E. et le C.I. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler 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 préfectures (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'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.
- L'indemnité de maniement de fond

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

En application par le Code Général de la fonction publique, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP.

IV.- Répartition par groupe et fonction (IFSE et CIA)

Catégories A – Arrêté du 27 août 2015

Filière administrative ATTACHES TERRITORIAUX : - Attaché - Attaché principal -		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI IFSE Fixé par la Collectivité	MONTANT MAXI IFSE Fixé par la Collectivité	Montant max complément annuel CIA Fixé par la Collectivité
Groupe 1 : <u>Critère 1</u> : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, management stratégique, transversalité, arbitrage <u>Critère 2</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	<i>Direction général (DGS/DGA)</i>	4150 €	36 210 €	6390 €
Groupe 2 : <u>Critère 1</u> : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, management stratégique, transversalité, arbitrage <u>Critère 2</u> : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	<i>Direction de service</i>	4150 €	32 130 €	5670 €
Groupe 3 : <u>Critère 1</u> : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, management stratégique, transversalité, arbitrage <u>Critère 2</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	<i>Chef de Service</i>	4150 €	25 500 €	4500 €
Groupe 4 : <u>Critère 2</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	<i>Chargé de mission</i>	4150 €	20 400 €	3600 €

→ Seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

Groupe 1 : 36 210 € x par le nombre d'attaché territoriaux dont les fonctions sont classées en groupe 1

ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

Catégories A - Arrêté du 28 avril 2015				
Filière technique INGÉNIEUR : - Ingénieur - Ingénieur en chef		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI IFSE Fixé par la Collectivité	MONTANT MAXI IFSE Fixé par la Collectivité	Montant max complément annuel CIA Fixé par la Collectivité
Groupe 1 : <u>Critère 1</u> : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, management stratégique, transversalité, arbitrage <u>Critère 2</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	<i>Directeur du service technique (DST)</i>	3500 €	46 920 €	8280 €
Groupe 2 : <u>Critère 1</u> : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, management stratégique, transversalité, arbitrage <u>Critère 2</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	<i>Responsable d'une partie d'un service technique</i>	3500 €	40 290 €	7110 €
Groupe 3 : <u>Critère 1</u> : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, management stratégique, transversalité, arbitrage <u>Critère 2</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	<i>Chef de Service technique</i>	3200€	36 000 €	6350 €
Groupe 4 : <u>Critère 2</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	<i>Adjoint de service technique</i>	2600 €	31 450 €	5550 €

→ Seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :
Groupe 1 : 46 920 € x par le nombre d'ingénieur dont les fonctions sont classées en groupe 1



SMAGE
des 2 Morin

ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

Envoyé en préfecture le 21/10/2025
Reçu en préfecture le 21/10/2025
Publié le
ID : 077-200078038-20251021-DEL_2025_31-DE

Catégories B – Arrêté du 27 août 2015				
Filière administrative Rédacteur : - rédacteur - rédacteur principal de 2 ^{ème} classe - rédacteur principal de 1 ^{ème} classe		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI IFSE Fixé par la Collectivité	MONTANT MAXI IFSE Fixé par la Collectivité	Montant max complément annuel CIA Fixé par la Collectivité
Groupe 1 : <u>Critère 1</u> : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception. <u>Critère 2</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	<i>Assistante de direction et ressources humaines</i>	1550€	17480€	2097€
Groupe 2 : <u>Critère 2</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions. <u>Critère 3</u> : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel.	<i>Chargé de communication</i>	1550€	16 015€	1921€

→ Seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

Groupe 1 : 17 480 € x par le nombre de rédacteur dont les fonctions sont classées en groupe 1

Groupe 2 : 16 015 € x par le nombre de rédacteur dont les fonctions sont classées en groupe 2



ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

Catégorie B – Arrêté du 21 avril 2015				
Filière technique Technicien : - Technicien - Technicien principal de 2 ^{ème} classe - Technicien principal de 1 ^{ème} classe - contractuel		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI IFSE Fixé par la Collectivité	MONTANT MAXI IFSE Fixé par la Collectivité	Montant max complément annuel CIA Fixé par la Collectivité
Groupe 1 : <u>Critère 1</u> : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception. <u>Critère 2</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	<i>Chef de pôle, niveau d'expertise supérieur</i>	1 550 €	19 660 €	1 620€
Groupe 2 : <u>Critère 1</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions. <u>Critère 2</u> : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel.	<i>Chef de projet</i>	1550 €	18 580 €	1 510 €
Groupe 3 : <u>Critère 1</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions. <u>Critère 2</u> : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel.	<i>Technicien de rivière, chargé de mission</i>	1350 €	17 500€	1 400€

→ Seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

Groupe 1 : 19 660 € x par le nombre de technicien dont les fonctions sont classées en groupe 1

Groupe 2 : 18 580 € x par le nombre de technicien dont les fonctions sont classées en groupe 2

Groupe 3 : 17 500 € x par le nombre de technicien dont les fonctions sont classées en groupe 3

ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

Catégories C – Arrêté du 24 mars 2016				
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX : -Adjoint administratif territorial principal de 1 ^{ère} classe - Adjoint administratif territorial principal de 2 ^{ème} classe - Adjoint administratif territorial -contractuel		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI IFSE <small>Fixé par la Collectivité</small>	MONTANT MAXI IFSE <small>Fixé par la Collectivité</small>	Montant max complément annuel CIA <small>Fixé par la Collectivité</small>
Groupe 1 : <u>Critère 1</u> : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception. <u>Critère 2</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	<i>Gestionnaire comptable</i>	1 350 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2 : <u>Critère 1</u> : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions. <u>Critère 2</u> : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel.	<i>Agent administratif polyvalent</i>	1 200 €	10 800 €	1 200 €

→ Seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximum de l'IFSE ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

Groupe 1 : 11 340 € x par le nombre d'adjoint administratifs territoriaux dont les fonctions sont classées en groupe 1

Groupe 2 : 10 800 € x par le nombre d'adjoint administratifs territoriaux dont les fonctions sont classées en groupe 2

ANTICIPER • AGIR • ACCOMPAGNER
Préservons nos rivières et notre territoire

V : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 07/10/2025

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le Président est chargé de l'application des différentes décisions de cette délibération.

Après discussion, il est procédé au vote : soit 0 ABSTENTION, 0 CONTRE, 24 POUR.

→ La modification du RIFSEEP est acceptée : Délibération n° 2025-31

Certifié exécutoire
Transmis en préfecture
Le 20/10/2025
Affiché le 20/10/2025
Fait à La Ferté Gaucher, le 20/10/2025
Le Président

Date de publication : 20/10/2025
Président du SMAGE des Deux Morin
Monsieur DE VESTELE Philippe

