

Département de l'Yonne  
Arrondissement d'Auxerre

# VILLE DE SAINT- FLORENTIN

N° 2025\_047

Membres en exercice : 25

Conseillers présents à la séance :  
19 + 1 pouvoir

Date de publication : 30 juillet 2025

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

**SÉANCE DU 29 juillet 2025**

Le **29 juillet 2025** à 19h00, le Conseil Municipal de SAINT-FLORENTIN s'est réuni en Salle du Conseil de l'Hôtel de ville sous la présidence de Monsieur Yves DELOT, Maire, pour la tenue d'un conseil municipal organisé à la suite de la convocation qui lui a été faite le 22 juillet 2025 dans les formes et délais prévus **au Code Général des Collectivités Territoriales.**

**ÉTAIENT PRÉSENTS** : M. DELOT, Mme SCHWENTER, M. PARIGOT, Mme SEUVRE, Mme WILLEMS Mme DELOT, Mme GRUET, M. TIRARD, Mme ROUSSEAU, Mme ÉTIENNE, M. LEFEVRE, M. BILLET, Mme COUDERT M. GORNEAU, M. PERREIRA-GONCALVES, M. SERRE, M. LECOMPTE, M. DELECOLLE, Mme GROENTZINGER,

**ÉTAIT REPRÉSENTÉ** : M. MAILLARD pouvoir à M. PARIGOT,

**ÉTAIENT ABSENTS** : M. BIOT, Mme BIOT FLORIMOND, M. CAMPOS, M. LANGLOIS, Mme LANGLOIS-LENTI, M. MAILLARD.

Mme SEUVRE et M. PARIGOT ont été désignés secrétaires de séance en application de l'article L.2121-15 du code général des collectivités territoriales.

**Objet** : modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

*Visas :*

**Vu** le code général des collectivités territoriales ;

**Vu** le code général de la fonction publique ;

**Vu** Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique ;

**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'Etat ;

**Vu** le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

**Vu** l'avis du comité social territorial en date du 09 juillet 2025 ;

*Exposé des motifs :*

**Considérant** qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;

**Considérant** que l'instauration du RIFSEEP a fait l'objet d'une délibération votée par le conseil municipal en date du 30 mars 2018 ;

**Considérant** qu'il a été décidé de mettre à jour cette délibération en modifiant les plafonds maximums pouvant être attribués par cadre d'emploi ;

*Contenu de la proposition :*

**Article 1 : les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué **aux agents titulaires et stagiaires** exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés, **ainsi qu'aux contractuels de droit public**.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attaché territoriaux
- Secrétaires de mairie
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoint administratifs territoriaux
- Adjoint territoriaux du Patrimoine
- Adjoint technique territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- animateurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Adjoint territoriaux d'animation
- Assistants territoriaux de conservation du Patrimoine et des bibliothèques

Les cadres d'emplois suivants ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP :

- Les professeurs et assistants d'enseignement artistique,
- Les policiers municipaux de catégorie A, B et C,
- Les garde-champêtres.

Ces cadres d'emplois bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique.

**Article 2 : modalités de versement**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État et selon le cadre juridique d'attribution fixé, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

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 territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

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

**Article 3 : structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaires Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

#### Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

#### Article 5 : Le classement des emplois

Les critères professionnels retenus pour le classement de chaque emploi dans les groupes de fonctions sont les suivants :

##### Critère professionnel n° 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Indicateurs : responsabilité d'encadrement direct et niveau d'encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de coordination, responsabilité de projet ou d'opération, ampleur du champ d'action, influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

##### Critère professionnel n° 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions

Indicateurs : Connaissances (de niveau élémentaire à expertise), complexité des missions, niveau de qualification requis, temps d'adaptation, difficulté (exécution simple ou interprétation), autonomie, initiative, diversité des tâches, des dossiers ou projets, diversité des compétences.

##### Critère professionnel n°3 : Sujétions particulières ou degré d'expositions au poste au regard de l'environnement professionnel

Indicateurs : Vigilance, risque d'accident, risque d'agression verbale et/ou physique, risque de maladie, risque juridique et/ou financier, responsabilité d'un matériel ou d'un équipement, valeur du matériel utilisé, responsabilité relative à la sécurité et la santé, responsabilité financière, effort physique, tension mentale, nerveuse, confidentialité, travail isolé, itinérance ou déplacements fréquents.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Expérience professionnelle	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial)
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Conformément aux critères professionnels retenus ci-dessus, les emplois de la collectivité ou de l'établissement sont classés de la manière suivante :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES <b>ATTACHES TERRITORIAUX ET DES SECRETAIRES DE MAIRIE</b>	
GROUPES DE FONCTIONS	
Groupe 1	Direction d'une collectivité, secrétariat de mairie
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité, responsable de plusieurs services, ...
Groupe 3	Responsable d'un service, ...
Groupe 4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, ...

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES <b>REDACTEURS TERRITORIAUX</b>	
GROUPES DE FONCTIONS	
Groupe 1	responsable d'un ou de plusieurs services, secrétariat de mairie, ...
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer une ou plusieurs services, ...
Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES <b>ANIMATEURS TERRITORIAUX</b>	
GROUPES DE FONCTIONS	
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, ...
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, ...
Groupe 3	Encadrement de proximité, d'usagers, ...

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES <b>TECHNICIENS TERRITORIAUX</b>	
GROUPES DE FONCTIONS	
Groupe 1	Direction d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, ...
Groupe 3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public., ...

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES <b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b>	
GROUPES DE FONCTIONS	
Groupe 1	Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI  
POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES **AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES**  
**DES ECOLES MATERNELLES (ATSEM)**

GROUPES DE FONCTIONS	
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes, ...
Groupe 2	Agent d'exécution, ...

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI  
POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES **ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION**

GROUPES DE FONCTIONS	
Groupe 1	Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...
Groupe 2	Agent d'exécution, ...

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI  
POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES **ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRMOINE**

GROUPES DE FONCTIONS	
Groupe 1	Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...
Groupe 2	Agent d'exécution, ...

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI  
POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES **AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX**

GROUPES DE FONCTIONS	
Groupe 1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique, qualifications, ...
Groupe 2	Agent d'exécution, ...

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI  
POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES **ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX**

GROUPES DE FONCTIONS	
Groupe 1	Agent polyvalent technique, conducteur d'engins, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...
Groupe 2	Agent d'exécution, ...

#### Article 06 : Le réexamen

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen obligatoire par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).
- En cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

La revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

En cas de sanction disciplinaire, il est illégal d'instituer une diminution automatique du régime indemnitaire car cela revient à ne pas respecter :

- les règles disciplinaires et de garantie des droits de la défense
- le principe non bis in idem (impossibilité de sanctionner plusieurs fois les mêmes faits : sanction disciplinaire et pécuniaire)
- l'interdiction de prononcer une sanction financière non prévue par les textes
- la répartition des compétences entre l'organe délibérant et l'autorité territoriale

**L'IFSE est versée mensuellement.**

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue **dans les mêmes conditions que le traitement**, durant :

- la période de préparation au reclassement (PPR) ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'IFSE sera suspendue en cas de congés de longue durée (CLD), de longue maladie (CLM), et de grave maladie.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE suit la quotité de travail attribuée. Par exemple, si l'agent exerce ses fonctions à temps partiel thérapeutique à hauteur de 50% de son temps de travail habituel, alors l'IFSE sera réduite de moitié. Si l'agent exerce un temps partiel thérapeutique à hauteur de 80 % de son temps de travail habituel, son IFSE sera réduite de 20%.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

**Article 7 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- La valeur professionnelle de l'agent ;
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- Son sens du service public ;
- Sa capacité à travailler en équipe ;
- Sa contribution au collectif de travail.
- Sa volonté d'entretenir et développer ses compétences
- Son assiduité au travail

Le CIA est versé annuellement au moins de novembre au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Concernant les indisponibilités, 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.

Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; le CIA n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

**Article 8 : Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)**

**Voir annexe**

**Article 9 : cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par 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'État.

L'IFTS n'est pas cumulable avec le RIFSEEP.

**Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,**

- **MODIFIE** le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus ;
- **AUTORISE** le maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **ABROGE** la délibération n°2018/38 SG/VM du 30 mars 2018 ;
- **PRÉVOIT** et inscrit les crédits correspondants au budget.

Fait et délibéré en Mairie,  
les jour, mois et an que dessus,  
Au registre sont les signatures,

A SAINT-FLORENTIN, le 30 juillet 2025  
Le Maire, Yves DELOT,

