

Nombres de délégués -  
Afférents au Conseil : 49  
- En exercice : 49  
Qui ont pris part  
à la délibération : 36  
Votes exprimés : 36  
POUR : 36  
CONTRE : 0  
Abstentions : 0  
Date de la convocation :  
1<sup>er</sup> juillet 2025  
Date d'affichage :  
1<sup>er</sup> juillet 2025

REPUBLIQUE FRANCAISE  
DEPARTEMENT DE L'YONNE

**DELIBERATION**  
du CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
de la **COMMUNAUTE DE COMMUNES DU SEREIN**

L'an deux mille vingt-cinq, le sept juillet, à dix-huit heures trente minutes, le conseil communautaire, régulièrement convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la loi, en séance ordinaire, à la salle annexe du gymnase de L'ISLE SUR SEREIN, sous la présidence de Monsieur Xavier COURTOIS, Président.

Présents : Philippe TRESPALLE – Bruno CHARMET - Daniel RAVERAT – Nadine LEGENDRE – Philippe DESCHAUMES – Jacqueline DUPLESSY – Florian FRAYER – Gilles SACKPEPEY, absent excusé (pouvoir à Bruno CHARMET) - Jean-Louis GROGUENIN – Christian SCHILTZ - Stéphane MOREL – Christophe GENTIL - Rémy VIDAL - Stéphane BARDOUX – Sandra PICART, absente excusée (pouvoir à Bernard ENFRUN) - Jean-Michel SABAN – Clément POINTEAU – Frédéric CARRE - François CAMBURET - Xavier COURTOIS – Jacques ROBERT, absent excusé (pouvoir à Florian FRAYER) - Claudine MANIGAULT – Nathalie LABOSSE – Daniel SIMONNET – Catherine VERNEAU, absente excusée (pouvoir à Nathalie LABOSSE) – Philippe LARDIN – Arnaud ROSIER - Pascal DUBOIS – Christophe CHEYSSON, absent excusé (pouvoir à Xavier COURTOIS) – Sylvie CHARPIGNON – Christian LARDIN - Pierre NOIROT - Annie ROUSSEAU - Hubert NAULOT, absent excusé (pouvoir à Stéphane MOREL) – Bernard ENFRUN - Michel CODRAN –  
Absents excusés : Hervé PASCAULT – Claude CATRIN – Jacqueline DE DEMO – Guy GUENIFFEY – Michel GCHWEINDER – Béatrice BOISE – Marie-Laure GRIMARD – Jean-Marie MAURICE – Marcel GEORGES -  
Absents : Pierre-Yves ROY – Evelyne CALLEJA – Cloria JAOLAZA - Bertrand LEBLANC –

Secrétaire de séance : Rémy VIDAL -

Objet de la délibération

**MODIFICATION DU R.I.F.S.E.E.P.**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L 714-1 et L 714-4 à L 714-13,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat,

VU le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation 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 du 20 mai 2014 (pour les adjoints administratifs, les agents sociaux, les ATSEM, les opérateurs des activités physiques, les adjoints d'animation et les auxiliaires de soins territoriaux), l'arrêté du 19 mars 2015 (pour les rédacteurs, les éducateurs des activités physiques et sportives, les animateurs), l'arrêté du 28 avril 2015 (pour les agents de maîtrise et les adjoints techniques), l'arrêté du 3 juin 2015 (pour les attachés, les secrétaires de mairie, les directeurs d'établissement artistique), l'arrêté du 2 novembre 2016 pour les adjoints techniques des établissements d'enseignement, l'arrêté du 14 mai 2018 pour les conservateurs de bibliothèques, les attachés de conservations du patrimoine, les bibliothécaires, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques) et l'arrêté du 5 novembre 2021 pour les techniciens,

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU la délibération n°2016-094 du 5 décembre 2016 modifiée instaurant le R.I.S.E.E.P. dans la collectivité,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 19 juin 2025 et préconisant de ne pas réserver le versement du CIA en décembre aux seuls agents en poste,

Le Président informe l'Assemblée,

REÇU EN PREFECTURE

le 09/07/2025

Application agréée E-legalite.com

La collectivité a engagé une réflexion visant à faire évoluer le régime indemnitaire des agents sur les points suivants :

- Evolution des montants annuels maximum de la collectivité, pour différentes raisons :
  - Une augmentation significative pour les agents de catégorie C ayant un bas salaire,
  - La prise en compte des sollicitations de certains agents et des nouveaux postes.
- Suppression des conditions d'ancienneté pour bénéficier de l'I.F.S.E. et du C.I.A.,
- Modification des dispositions prévues en cas d'absences des agents pour l'I.F.S.E. et le C.I.A.
- Pour le C.I.A., définition de critères appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle.

Ces modifications permettront de :

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement des collaborateurs ;
- favoriser la motivation ;
- fidéliser les agents dont le travail donne satisfaction.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu. L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions. Quant au CIA, celui-ci est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

### I. Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public qui bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonctions relatif à leur emploi.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Pour la filière administrative :
  - les attachés,
  - les rédacteurs,
  - les adjoints administratifs.
  
- Pour la filière technique :
  - Les techniciens,
  - Les adjoints techniques,
  - Les adjoints techniques des établissements d'enseignement.
  
- Pour la filière sociale :
  - les ATSEM
  
- Pour la filière animation :
  - les animateurs,
  - les adjoints d'animation
  
- Pour la filière culturelle :
  - les assistants de conservation.

### II. L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle

#### A. Part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste :

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Chaque poste est réparti au sein d'un groupe de fonctions selon des critères professionnels.

GROUPE DE FONCTION	FONCTIONS/EMPLOIS	CRITERE 1	CRITERE 2	CRITERE 3
		ENCADREMENT COORDINATION	TECHNICITE EXPERTISE	SUJETIONS PARTICULIERES EXPOSITION
A1	Directrice des services	Management stratégique, transversalité, arbitrages	Connaissances multi-domaines	Polyvalence, grande disponibilité
	Adjointe à la directrice	Encadrement d'équipes	Expertise dans plusieurs domaines	Polyvalence, grande disponibilité

REÇU EN PREFECTURE

1e 09/07/2025

A2

Application agréée E-legalite.com

A3	Chef de service	Management stratégique, transversalité, pilotage, arbitrage	Expertise et connaissances particulières liées aux fonctions	Polyvalence, disponibilité régulière
B1	Chef de service	Management stratégique, transversalité, pilotage, arbitrage	Expertise et connaissances particulières liées aux fonctions	Polyvalence, disponibilité régulière
B2	Responsable de secteur, de service	Responsable	Connaissances particulières liés aux fonctions	Travail ponctuel en soirée, adaptation aux contraintes particulières du service
B3	Gestionnaire d'un service	Gestionnaire d'un service	Connaissances particulières dans un domaine d'activité, autonomie	Adaptation aux contraintes particulières du service
C1	Chargé de coopération et coordination administrative, gestionnaire de service, responsable de secteur, responsable de site, responsable adjoint de secteur	Poste à responsabilité administrative ou technique	Connaissances particulières liées au domaine d'activité	Responsabilité pour la sécurité des enfants, contraintes particulières de service, travail ponctuel en soirée
C2	Agent d'exécution	Missions opérationnelles	Connaissances métier, utilisation matériels, règles d'hygiène et sécurité	Contraintes particulières de service

#### B. Prise en compte de l'expérience professionnelle :

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir les critères suivants :

- L'approfondissement des savoirs techniques et leur mise en œuvre dans l'exercice des missions liées au poste,
- La mobilisation de ses compétences et la réussite des objectifs fixés,
- L'élargissement des compétences,

#### C. Groupes de fonctions et montants :

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Les groupes de fonctions et montants maximums annuels sont fixés de la manière suivante (*le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail*) :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum de la collectivité	Plafonds annuels réglementaires de référence
<b>ATTACHES TERRITORIAUX</b>			
A 1	Directrice des services	9 540 €	36 210 €
A 2	Adjointe à la directrice	8 010 €	32 130 €
A 3	Chef de service	6 809 €	25 500 €
<b>REDACTEURS TERRITORIAUX</b>			
B 3	Gestionnaire d'un service	5 960 €	14 650 €

REÇU EN PREFECTURE

le 09/07/2025

Application agréée E-legalite.com

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX			
C 2	Agents d'exécution	3 780 €	10 800 €
ANIMATEURS TERRITORIAUX			
B 1	Chef de service	12 840 €	17 480 €
B 2	Responsable de secteur	3 720 €	16 015 €
ADJOINTS D'ANIMATION TERRITORIAUX			
C 1	Chargé de coopération et de coordination administrative, responsable de secteur, responsable adjoint de secteur	6 240 €	11 340 €
C 2	Agents d'exécution	2 160 €	10 800 €
ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION			
B 2	Responsable d'un service	2 992 €	14 960 €
AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES			
C 2	Agents d'exécution	2 160 €	10 800 €
TECHNICIENS TERRITORIAUX			
B 1	Chef de service	7 560 €	19 660
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX			
C 1	Responsable de site	2 268 €	11 340 €
C 2	Agents d'exécution	2 160 €	10 800 €
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT			
C 2	Agents d'exécution	2 160 €	10 800 €

**D. Réexamen du montant de l'IFSE**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- 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 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

**E. Périodicité du versement :**

L'IFSE est versée mensuellement.

**F. La gestion des absences (pour maladie, accident / liées aux responsabilités familiales ou parentales)**

Le principe de parité entre les fonctions publiques fait obstacle à ce que les collectivités puissent attribuer à leurs agents des avantages qui excéderaient ceux auxquels peuvent prétendre les agents de l'Etat.

REÇU EN PREFECTURE  
le 09/07/2025

Application agréée E-legalite.com

1 – L'I.F.S.E. peut être modulée par la collectivité, sauf dans le cas où les textes législatifs et réglementaires fixent des conditions particulières de modulation ou de suppression.

Ainsi, la collectivité appliquera les règles suivantes :

- En cas de maladie ordinaire, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant une durée de 8 jours cumulés d'arrêt sur une année lissée et ensuite suspendue au-delà de cette durée,
- En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant une durée de 8 jours cumulés d'arrêt sur une année lissée et ensuite suspendue au-delà de cette durée.
- En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'IFSE est maintenue.
- En cas de période de préparation au reclassement (PPR), l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant une durée de 8 jours cumulés d'arrêt sur une année lissée et ensuite suspendue au-delà de cette durée.

2 – L'I.F.S.E. est maintenue intégralement (l'article L 714-6 du code général de la fonction publique impose le maintien des primes durant ces congés) pendant les congés :

- de maternité ou d'adoption, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption,
- de paternité et accueil de l'enfant,
- de naissance.

3 – L'I.F.S.E. est **suspendue intégralement** (décret n° 2010-997 du 26 août 2010) en cas de congé longue maladie et congé grave maladie.

4 – L'I.F.S.E. **ne peut pas être maintenue** (décret n° 2010-997 du 26 août 2010) en cas de congé longue durée.

### III. Le complément indemnitaire annuel (CIA) :

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

#### A. Montants de versement

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum de la collectivité	Plafonds annuels réglementaires de référence
<b>ATTACHES TERRITORIAUX</b>			
A 1	Directrice des services	1 278 €	6 390 €
A 2	Adjoint à la directrice	1 134 €	5 670 €
A 3	Chef de service	900 €	4 500 €
<b>REDACTEURS TERRITORIAUX</b>			
B 3	Gestionnaire d'un service	800 €	1 995 €
<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b>			
C 2	Agents d'exécution	420 €	1 200 €
<b>ANIMATEURS TERRITORIAUX</b>			
B 1	Chef de service	900 €	2 380 €
B 2	Responsable de secteur	437 €	2 185 €
<b>ADJOINTS D'ANIMATION TERRITORIAUX</b>			
1	Chargé de coopération et de coordination administrative, responsable de secteur, responsable adjoint de secteur	665 €	1 260 €

REÇU EN PREFECTURE

le 09/07/2025

Application agréée E-legalite.com

C 2	Agents d'exécution	240 €	1 200 €
<b>ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION</b>			
B 2	Responsable d'un service	408 €	2 040 €
<b>AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES</b>			
C 2	Agents d'exécution	240 €	1 200 €
<b>TECHNICIENS TERRITORIAUX</b>			
B 1	Chef de service	900 €	2 680 €
<b>ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</b>			
C 1	Responsable de site	252 €	1 260 €
C 2	Agents d'exécution	240 €	1 200 €
<b>ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT</b>			
C 2	Agents d'exécution	240 €	1 200 €

## B. Définition des critères

Le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, il est tenu compte des critères suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et dans la réalisation des objectifs :
  - Ponctualité,
  - Assiduité,
  - Organisation du travail,
  - Prise d'initiative et responsabilité,
  - Réalisation des objectifs,
  - Souci d'efficacité et de qualité du travail,
  - Investissement et participation dans la fonction.
- Critères liés aux compétences techniques et professionnelles :
  - Mise en œuvre des spécificités du métier,
  - Respect des directives et des procédures,
  - Adaptation au changement,
  - Entretien et développement des compétences.
- Critères liés aux qualités relationnelles :
  - Sens de la communication,
  - Présentation et attitude,
  - Réserve et discrétion professionnelles,
  - Positionnement à l'égard de la hiérarchie,
  - Coopération avec les collègues,
  - Relation avec le public, les usagers.

## C. Détermination du montant du CIA

Le calcul du montant du CIA versé à l'agent s'opère en 3 étapes :

- 1<sup>ère</sup> étape : le montant de base individuel du CIA de l'année est le montant annuel maximum de la collectivité correspondant au cadre d'emplois et aux fonctions de l'agent.
- 2<sup>ème</sup> étape : la détermination du montant versé est fondée sur l'attribution de points pour chacun des critères en fonction des barèmes suivants :

	Attribution de points
Comportement insuffisant et/ou compétence à acquérir	0 point
Comportement à améliorer et/ou compétence à développer	1 point
Comportement satisfaisant et/ou compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant ou expertise de la compétence	3 points

REÇU EN PREFECTURE

le 09/07/2025

Application agréée E-legalite.com

<b>Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et dans la réalisation des objectifs</b>	
Ponctualité, assiduité	Points .../3
Organisation du travail	Points .../3
Prise d'initiative et responsabilité	Points .../3
Réalisation des objectifs	Points .../3
Soucis d'efficacité et de qualité du travail	Points .../3
Investissement et participation dans la fonction	Points .../3

<b>Critères liés aux compétences professionnelles et techniques</b>	
Mise en œuvre des spécificités du métier	Points .../3
Respect des directives et des procédures	Points .../3
Adaptation au changement	Points .../3
Entretien et développement des compétences	Points .../3

<b>Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie</b>	
Sens de la communication	Points .../3
Présentation et attitude	Points .../3
Réserve et discrétion professionnelles	Points .../3
Positionnement à l'égard de la hiérarchie	Points .../3
Coopération avec les collègues (relation interne)	Points .../3
Relation avec le public, les usagers (relation externe)	Points .../3
<b>TOTAL DES POINTS</b>	<b>.../148</b>

- 3<sup>ème</sup> étape :

- Si l'agent a obtenu entre 0 et 13 points, le montant à verser équivaut à 10 % du montant de base individuel,
- Si l'agent a obtenu entre 14 et 28 points, le montant à verser équivaut à 40 % du montant de base individuel,
- Si l'agent a obtenu entre 29 et 40 points, le montant à verser équivaut à 70 % du montant de base individuel,
- Si l'agent a obtenu entre 41 et 48 points, le montant à verser équivaut à 100 % du montant de base individuel,

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

#### D. Modalités de versement :

Le CIA est versé annuellement, au mois de décembre, uniquement aux agents en poste au moment du paiement. Le calcul du CIA pour l'année N est basé sur les résultats de l'entretien d'évaluation de l'année N. Le CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### E. Les absences :

Pendant les congés annuels, les autorisations spéciales d'absences, les congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le CIA est maintenu intégralement. Pour les autres absences, le CIA suit le sort du traitement.

Le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré, par un vote à main levée, à l'unanimité des membres présents,

DECIDE de modifier les dispositions de mise en œuvre de l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus.

DECIDE de modifier les dispositions de mise en œuvre du CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

DECIDE que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.

AUTORISE l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP, dans le respect des principes définis ci-dessus.

DIT que les crédits nécessaires au paiement de ces primes sont prévus dans les budgets de la collectivité.

DIT que la présente délibération entre en vigueur à compter du 7 juillet 2025.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois que ci-dessus et ont signé au registre tous les membres présents.  
Pour copie conforme.

Le secrétaire de séance,  
Rémy VIDAL

Le Président,  
Xavier COURTOIS

PUBLIÉE LE 09/07/2025



REÇU EN PREFECTURE

le 09/07/2025

Application agréée E-legalite.com