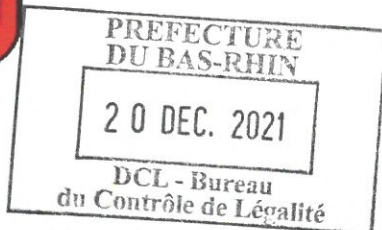


**EXTRAIT du procès-verbal
des délibérations du Conseil Municipal**



SÉANCE du MERCREDI 15 DÉCEMBRE 2021

Sous la présidence de M BADER Camille, Maire

Date de convocation : 09.12.2021

Le MERCREDI 15 DECEMBRE 2021 à 19h30, en application des arts L.2121-7 et L.2122-8 du code général des collectivités territoriales (CGCT), s'est réuni pour la tenue d'une séance ordinaire, le Conseil Municipal d'Eckwersheim.

Membres présents :

Mrs/Mmes : Camille BADER Maire, Lily BILGER 1^{ère} adjointe, Julien BORNERT 2^{ème} adjoint, Isabelle MOURER 3^{ème} adjointe, Alexandre STRUB 4^{ème} adjoint, Fabien BAUER, Thomas BILGER, Monique KLEIN, Olivier KLEIN, Nathalie LOEHR, Camille MARTINI, Pascal OSWALT, Georges SPANO, Marie-Jeanne STREISSEL.

Membres absents excusés : Nicolas DECHAUX (donne procuration à Julien BORNERT)

Secrétaire de séance : Julien BORNERT

DELIB 60 - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le Maire informe l'assemblée,

- Vu le code général des collectivités territoriales,
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136,
- 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 du 26 janvier 1984,
- Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions 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,
- Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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,
- Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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,
- Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 l'avis du Comité technique de rattrapage en date du 15 décembre 2021,
- 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,

**EXTRAIT du procès-verbal
des délibérations du Conseil Municipal**



SÉANCE du MERCREDI 15 DÉCEMBRE 2021

Sous la présidence de M BADER Camille, Maire

SUITE - DELIB 60

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes,
- valoriser l'expérience professionnelle,
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions,
- renforcer l'attractivité de la collectivité.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles légalement cumulables.

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Rédacteur,
- Adjoint d'animation
- Adjoint administratif,
- ATSEM,
- Adjoint technique.
- Agents sociaux

Le RIFSEEP peut être versé aux agents contractuels de droit public, recrutés sur le fondement des articles 3, 3-1, 3-2, et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée.

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

ARTICLE 2 : L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité mensuelle sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant 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,
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

**EXTRAIT du procès-verbal
des délibérations du Conseil Municipal**



SÉANCE du MERCREDI 15 DÉCEMBRE 2021

Sous la présidence de M BADER Camille, Maire

SUITE - DELIB 60

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

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

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte (voir annexe 1) :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et des sous-critères suivants :
 - o Niveau hiérarchique,
 - o Nombre de collaborateurs (encadrés directement),
 - o Type de collaborateurs encadrés,
 - o Niveau d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement),
 - o Niveau de responsabilités liées aux missions,
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs,
 - o Délégation de signature.
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions et des sous-critères suivants :
 - o Connaissance requise,
 - o Technicité / Niveau de difficulté,
 - o Champ d'application,
 - o Niveau de diplôme requis,
 - o Certification/habilitation,
 - o Autonomie,
 - o Répercussion du poste sur les autres postes de la collectivité,
 - o Rareté de l'expertise.
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et des sous-critères suivants :
 - o Relations externes / internes,
 - o Contact avec un public difficile,
 - o Impact sur l'image de la collectivité,
 - o Risque d'agression physique,
 - o Risque d'agression verbale,
 - o Exposition aux risques de contagion(s),
 - o Risque de blessure,
 - o Itinérance/déplacement hors de la résidence administrative,

**EXTRAIT du procès-verbal
des délibérations du Conseil Municipal**



SÉANCE du MERCREDI 15 DÉCEMBRE 2021

Sous la présidence de M BADER Camille, Maire

SUITE - DELIB 60

- Variabilité des horaires,
- Contraintes météorologiques,
- Permanence physique ou téléphonique,
- Liberté de pose des congés,
- Obligation d'assister aux instances,
- Attention portée à la dépense publique dans la réalisation des activités du poste,
- Attention portée à l'engagement juridique,
- Respect de la confidentialité,
- Actualisation des connaissances,
- Gestion de projets,
- Tutorat,
- Référent formateur.

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 2) :

- Expérience dans le domaine d'activité,
- Expérience dans d'autres domaines,
- Connaissance de l'environnement de travail,
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience,
- Capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie,
- Capacités à exercer les activités de la fonction.

ARTICLE 3 : LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité mensuelle.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Les critères d'évaluation :

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
- Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Arrondissement

de STRASBOURG-CAMPAGNE

**EXTRAIT du procès-verbal
des délibérations du Conseil Municipal**



SÉANCE du MERCREDI 15 DÉCEMBRE 2021

Sous la présidence de M BADER Camille, Maire

SUITE - DELIB 60

**ARTICLE 4 : MODULATION DE L'IFSE ET DU CIA EN FONCTION DE L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE
DES AGENTS ET AUTRES CONGES**

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour adoption, sans préjudice de la possibilité pour l'autorité territoriale de moduler le CIA ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus au cours de l'année de son versement.

En revanche, le RIFSEEP ne sera pas versé durant les congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire (CMO), placé rétroactivement en congé de longue maladie (CLM), en congé de longue durée (CLD), ou en congé de grave maladie conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO (attention : ce choix n'est pas à faire si l'agent ne perçoit pas d'IFSE, ni de CIA dès le 1^{er} jour d'arrêt en CMO).

L'IFSE sera suspendue dès le 1^{er} jour d'arrêt à raison d'1/30ème par jour d'absence en cas de congé de maladie ordinaire, en cas de congé pour accident de service, accident de trajet ou en cas de congé pour maladie professionnelle, sans préjudice de la possibilité pour l'autorité territoriale de moduler le CIA ou ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus au cours de l'année de son versement. ».

Une diminution du CIA sera opérée à raison de 1/30ème par journée ouvrée non travaillée, et ce à compter du 1^{er} jour ouvré d'absence en cas de congé de maladie ordinaire, > maintenu intégralement durant les congés annuels, congés maternité, paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant, conformément à l'article 88 de la loi du 26 Janvier 1984, > pour les autres absences : maintenu dans les proportions du traitement en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, en cas de congés de longue maladie, longue durée ou de grave maladie pour les agents contractuels de droit public.

ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA

Conformément à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée, le Maire propose la répartition cumulée des deux parts (IFSE et CIA) comme suite :

- 70% affectés sur le l'IFSE,
- 30% affectés sur le CIA.

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois suivants :

Arrondissement

de STRASBOURG-CAMPAGNE

EXTRAIT du procès-verbal**des délibérations du Conseil Municipal****SÉANCE** du **MERCREDI 15 DÉCEMBRE 2021**

Sous la présidence de M BADER Camille, Maire

SUITE - DELIB 60

GROUPES DE FONCTIONS	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant plafond annuel fonction (IFSE) 70% du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)	Montant plafond annuel fonction (CIA) 30% du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)	Montant du plafond réglementaire RIFSEEP (IFSE + CIA) fixé par arrêtés ministériels
B1	Secrétaire Générale	Rédacteur	13 902 €	5 958 €	19 860 €
C1	Référent des services techniques	Adjoint technique	8 820 €	3 780 €	12 600 €
C1	Responsable du centre de loisirs	Adjoint d'animation	8 820 €	3 780 €	12 600 €
C2	Animatrice de loisirs	Adjoint d'animation	8 400 €	3 600 €	12 000 €
C2	Agent polyvalent des services techniques	Adjoint technique	8 400 €	3 600 €	12 000 €
C2	Agent de gestion administrative et comptable	Adjoint administratif	8 400 €	3 600 €	12 000 €
C2	Agent social	ATSEM	8 400 €	3 600 €	12 000 €
C2	Agent d'accueil	Adjoint administratif	8 400 €	3 600 €	12 000 €
C2	Agent d'entretien	Adjoint technique	8 400 €	3 600 €	12 000 €

Ces montants évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

* Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants maxima diffèrent.

ARTICLE 6 : MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place de la nouvelle répartition du RIFSEEP.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré, à 11 voix POUR et 4 Abstentions (Fabien Bauer – Julien Bornert – Nicolas Dechaux - Georges SPANO) :

- **ABROGE** la délibération n° 40 du 18 septembre 2018 relative à la mise en place du RIFSEEP.
- **INSTAURE** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus.
- **INSTAURE** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.
- **AUTORISE** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **AUTORISE** l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- **PREND ACTE** de l'abrogation des primes et indemnités antérieures non cumulables avec le RIFSEEP.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet pour la paie à compter du mois de décembre 2021.

Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement en fonction de l'évolution et dans les limites des textes de référence,

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits

Pour extrait conforme

Maire, Camille BADER



Acte rendu exécutoire
après réception en Préfecture
et publication en mairie

Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

		Indicateur	echelle d'évaluation			
Critères professionnels						
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution
	5	5	4	3	2	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)		0 1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50
	4	0	1	2	3	4
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun
	4	1	1	1	1	0
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
	4	4	3	2	1	0
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)					
		Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	4	4	3	2	1	0
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible		
3	3	2	1			
délégation de signature	OUI	NON				
1	1	0				
25		S/s Total				

		Indicateur					echelle d'évaluation				
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise								
	4	1	4								
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision							
	5	1	3	5							
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc								
	4	1	4								
	diplôme	I	II	III	IV	V					
	5	5	4	3	2	1					
	certification	OUI	NON								
	1	1	0								
	autonomie	restreinte	encadrée	large							
	5	1	3	5							
	Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible								
	3	3	1								
	Rareté de l'expertise	Oui	non								
	1	1	0								
28							S/s Total				

Indicateur	échelle d'évaluation				
	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)					
5	1	1	1	1	1
contact avec publics difficiles	oui	non			
3	3	0			
impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
3	3	1			
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
5	1	3	5		
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
3	1	2	3		
Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
5	1	3	5		
risque de blessure	très grave	grave	légère		
10	10	5	1		
Itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
5	5	3	1	0	
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
7	7	3	1		
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
5	5	2	0		
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
3	3	1	0		
travail posté	OUI	NON			
2	2	0			
liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
2	0	1	2		
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
2	0	1	2		
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible		
3	3	2	1		
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible		
3	3	2	1		
zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière		
3	3	1	0		
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
3	3	2	1		
72					S/s Total

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

(issues de la fiche de poste et du document unique)

Annexe 2 : Grille de cotation pour prendre en compte l'expérience professionnelle

Indicateur	échelle d'évaluation				
	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
Expérience dans le domaine d'activité					
4	0	1	2	3	4
Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
3	0	1	3		
Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
5	1	3	5	0	
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
5	1	2	3	5	0
Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
5	1	2	3	5	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
5	3	0	-3	-6	0

Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)

Annexe 3 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

- A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs :
- Ponctualité,
 - Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation,
 - Esprit d'initiative,
 - Réalisation des objectifs.
- B. Compétences professionnelles et techniques :
- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs,
 - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service,
 - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier,
 - Qualité du travail,
 - Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.
- C. Qualités relationnelles :
- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public),
 - Capacité à travailler en équipe,
 - Respect de l'organisation collective du travail.
- D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Potentiel d'encadrement,
 - Capacités d'expertise,
 - Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Exemple de barème	Attribution de points	Part de la prime
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point	0 à 15 points : 10 %
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point	16 à 26 points : 50 %
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points	27 à 36 points : 80 %
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points	37 à 42 points : 100 %
Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs		
Ponctualité	Points .../....	
Suivi des activités	Points .../....	
Esprit d'initiative	Points .../....	
Réalisation des objectifs	Points .../....	
Compétences professionnelles et techniques		
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../....	
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../....	
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../....	
Qualité du travail	Points .../....	
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../....	
Qualités relationnelles		
Niveau relationnel	Points .../....	
Capacité à travailler en équipe	Points .../....	
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../....	
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		
Potentiel d'encadrement	Points .../....	
Capacités d'expertise	Points .../....	
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../....	
TOTAL		