

COMMUNE D'INNENHEIM - 67880

Extrait du registre des délibérations du Conseil Municipal

Séance du 14 janvier 2025

Séance ordinaire du **14 janvier 2025** - 20 h 30 - Salle du Conseil - Mairie

Nombre de conseillers :	Sous la présidence de M. JULLY Jean-Claude, Maire
En fonction : 15	Secrétaire de séance : Mme GRAUFEL Mélanie
Présents : 12	Date de convocation : 07 janvier 2025
Absents : 03	
Nombre de procuration(s) : 1	

Membres présents : Mrs et Mmes DEMARE Alain - FREYD Damien - GRAUFEL Mélanie - LESNIAK Laurence
MOSCHLER Isabelle - MOSCHLER Vincent - OFFENBURGER Céline - RIEUX Dominique - ROSFELDER
Dominique - SAETTEL Christiane - SCHOSSELER Daniel

Absent(s) excusé(s) : Mrs BENTZ Hervé - M. URBAN Denis et Mme TANGHE Marielle (Mme TANGHE a
donné procuration à Mme GRAUFEL Mélanie)

4. Personnel communal

**4A - Régime Indemnitaire Tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise
et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Actualisation 2025**

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

VU

- le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants ;
- le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;
- le décret modifié 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 ;
- le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
- l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration 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) ;
- 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 ;
- 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 ;

- 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 Social Territorial en date du 16 décembre 2024 relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

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

Le Maire informe l'assemblée :

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) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et actualiser 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 explicitement cumulables.

La présente délibération abroge et remplace les précédentes délibérations relatives au RIFSEEP.

BENEFICIAIRES

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

- Attaché
- Secrétaire de mairie
- Adjoint administratif
- Adjoint technique
- ATSEM

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE) : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement 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.

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 modalités 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.

Modulation selon l'absentéisme :

L'IFSE sera maintenue intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption.

L'IFSE sera suspendue en cas de congé de longue durée.

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM) à raison de 33% la première année et de 60% la deuxième et la troisième année.

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé pour accident de service, pour maladie professionnelle, pour congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année.

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 auxquelles 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 :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard du :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs encadrés
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement
 - o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique)
 - 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 :
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / Niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Autonomie
 - o Influence / motivation d'autrui

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - 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 Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés

- Contraintes météorologiques
- Travail posté
- Liberté de pose des congés
- Obligation d'assister aux instances
- Engagement de la responsabilité financière
- Engagement de la responsabilité juridique
- Actualisation des connaissances

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

<i>GROUPE</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>
A1	🚩 Attaché	🚩 Secrétaire Général(e) de Mairie	🚩 4 260 €
A1	🚩 Secrétaire de Mairie	🚩 Secrétaire Générale(e) de Mairie	🚩 4 260 €
C1	🚩 Adjoint administratif	🚩 Agent d'accueil et secrétaire polyvalent(e)	🚩 1 260 €
C1	🚩 Adjoint technique	🚩 Ouvrier polyvalent des services techniques	🚩 1 260 €
C2	🚩 ATSEM	🚩 ATSEM	🚩 1 200 €

b) L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- 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 ;
- Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies ;
- Capacité à exercer les activités de la fonction

<i>GROUPE</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Plafond Fonction (=85% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>	<i>Plafond Expertise (=15% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>
A1	🚩 Attaché	🚩 Secrétaire Général(e) de Mairie	🚩 3 621 €	🚩 639 €
A1	🚩 Secrétaire de Mairie	🚩 Secrétaire Général(e) de Mairie	🚩 3 621 €	🚩 639 €
C1	🚩 Adjoint administratif	🚩 Agent d'accueil et secrétaire polyvalent(e)	🚩 1 071 €	🚩 189 €
C1	🚩 Adjoint technique	🚩 Ouvrier polyvalent des services techniques	🚩 1 071 €	🚩 189 €
C2	🚩 ATSEM	🚩 ATSEM	🚩 1 020 €	🚩 180 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 130 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE 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**.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

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 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.

Modulation selon l'absentéisme :

Le CIA sera maintenu intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, pour adoption.

Le CIA suivra le sort du traitement cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, accident de service, maladie professionnelle, de congé de maladie ordinaire.

Le calcul s'opère sur une année civile.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

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

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

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels complément indemnitaire</i>
A1	👉 Attaché	👉 Secrétaire Général(e) de Mairie	👉 38 340 €
A1	👉 Secrétaire de Mairie	👉 Secrétaire Général(e) de Mairie	👉 38 340 €
C1	👉 Adjoint administratif	👉 Agent d'accueil et secrétaire polyvalent(e)	👉 11 340 €
C1	👉 Adjoint technique	👉 Ouvrier polyvalent des services techniques	👉 11 340 €
C2	👉 ATSEM	👉 ATSEM	👉 10 800 €

Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.

DECIDE

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 15 janvier 2025.
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- D'autoriser 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.

- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

PJ : Annexe 1 – Tableau de cotation fonctions

Annexe 2 – Tableau de cotation expertise individuelle

Annexe 3 - Grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

La secrétaire de séance,
Mme GRAUFEL Mélanie.


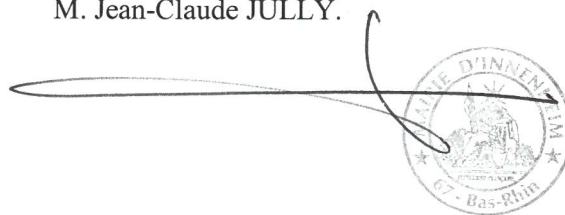


Délibération certifiée conforme.

Innenheim, le 22 janvier 2025.

Le Maire,

M. Jean-Claude JULLY.



Délibération publiée sur le site de la Commune d'Innenheim, le **23 JAN. 2025**

Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DE LA MAIRIE D'INNENHEIM POUR L'IFS					
Indicateur		échelle d'évaluation			
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	Secrétaire Générale de mairie	Agent avec technicité particulière	Agent d'exécution	
	10	10	8	6	
	Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 10		
	0	0	0		
	Type de collaborateurs encadrés	Agent avec technicité particulière	Agent d'exécution	Aucun	
	2	1	1	0	
	Niveau d'encadrement	Stratégique	sans		
	5	5	0		
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Moderé	Faible	
	5	5	2	1	
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Faible			
5	5	1			
délégation de signature	OUI	NON			
1	1	0			
34				S/s Total	
Indicateur		échelle d'évaluation			
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise		
	5	2	5		
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision	
	6	1	3	0	
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc		
	4	1	4		
	diplôme	I	II	III / IV	V et sans diplôme
	5	5	4	3	2
	autonomie	restreinte	encadrée	large	
	4	1	3	4	
influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
4	4	2			
28				S/s Total	
Indicateur		échelle d'évaluation			
Spécificités particulières ou degré d'exposition des postes au regard de leur environnement professionnel	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs
	8	2	2	2	2
	Impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé		
	5	5	1		
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé	
	3	1	2	3	
	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 blessures	très grave	grave	légère	
	8	8	5	1	
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare	
	5	5	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		
	3	3	0		
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée	
	3	0	1	3	
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente	
	4	0	2	4	
	engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans
4	4	2	1	0	
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans	
4	4	2	1	0	
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
5	5	3	1		
68				S/s Total	
130				TOTAL cotation du poste	

Accusé de réception en préfecture
 067-216702233-20250114-CM140120254A-DE
 Date de télétransmission : 22/01/2025
 Date de réception préfecture : 22/01/2025

Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

	Indicateur	Echelle d'évaluation				
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
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)	Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
	15	1	2	5	10	15
	Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
	5	1	3	5		
	Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi		
	5	1	3	5		
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	
	10	2	3	5	10	
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	
	10	2	3	5	10	
	Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	
	5	5	1	-10	-25	
	50					

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

CIA - INDIVIDUEL - MAIRIE D'INNENHEIM

A) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)	points obtenus	25
Réalisation des objectifs		10
Ponctualité		5
Suivi des activités		5
Esprit d'initiative		5
B) Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)	points obtenus	25
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs		10
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service		5
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers		5
Qualité du travail		5
C) Qualités relationnelles (cumulatif)	points obtenus	25
Niveau relationnel		10
Capacité à travailler en équipe		10
Respect de l'organisation collective du travail		5
D) Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)	points obtenus	25
Potentiel d'encadrement		10
Capacités d'expertise		10
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		5
TOTAL		100

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	10 points

Complément indemnitaire annuel – Fourchettes d’attribution

Part de la prime Catégorie A – Groupe A1 – Fonction de « Secrétaire Générale de Mairie »				
	Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 85 points obtenus	De 1% à 85,99%	De 383,40 € à 32 968,56 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 86 à 100 points obtenus	De 86% à 100%	De 32 968,57 € à 38 340 €

Part de la prime Catégorie C – Groupe C1 – Fonctions d’ « Agent d'accueil et secrétaire polyvalente » et d’ « Ouvrier polyvalent des services techniques »				
	Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 85 points obtenus	De 1% à 85,99%	De 113,40 € à 9 751,26 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 86 à 100 points obtenus	De 86% à 100%	De 9 751,27 € à 11 340 €

Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d’ « ATSEM »				
	Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 85 points obtenus	De 1% à 85,99%	De 108 € à 9 286,92 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 86 à 100 points obtenus	De 86% à 100%	De 9 286,93 € à 10 800 €

Les montants individuels sont attribués par l’autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d’attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n’est pas corrélée à une valeur de point.