

DELIBERATION - CONSEIL MUNICIPAL – SEANCE DU 24 JUIN 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt-quatre juin, à dix-neuf heures trente, le Conseil municipal de la commune de Mittelhausbergen s'est réuni en mairie, sous la présidence de M. Alexandre LORENTZ, Maire de la commune.

Étaient présents : LORENTZ ALEXANDRE, FORLER BRIGITTE, SCHLICHTER PASCAL, HIGI CHRISTIANE, FORESTIER ADRIEN, GALL ALEXIA, CAGNINA MARC, STOLL VALERIE, RIVIERE BAPTISTE, HILSEBEIN SARAH, SPANGENBERGER GREGORY, HUCKERT KATIA, HUCK BRIGITTE, FUNFROCK PHILIPPE, HEITZ PATRICIA, ERATH DIDIER, OSSWALD NICOLE.

Ont donné pouvoir : GANGLOFF HENRI-PIERRE a donné pouvoir à HIGI CHRISTIANE, WURTZ YVES a donné pouvoir à OSSWALD NICOLE.

Secrétaire de séance : HILSEBEIN SARAH

Nombre de membres afférents au Conseil municipal : 19 / Nombre de membres en exercice : 19

Nombre de membres présents : 17 / Nombre de votants : 19

Date de la convocation : 17 JUIN 2024

DM35/2024 – RÉVISION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

M. le Maire informe le Conseil municipal que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place dans la commune de Mittelhausbergen depuis le 16 décembre 2016. Il est aujourd'hui proposé de le modifier afin de tenir compte de l'arrivée de nouveaux agents dans la collectivité et de l'évolution de la législation.

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu 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'État ;

Vu 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 ;

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 ;

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 ;

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 ;

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 en date du 29 mai 2024

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 ;

Bénéficiaires

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

- Attachés territoriaux ;
- Rédacteurs territoriaux ;
- Adjointes administratifs territoriaux ;
- Adjointes techniques territoriaux ;
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

La part CIA du RIFSEEP pourra être versée aux agents contractuels de droit public.

La part IFSE du RIFSEEP pourra être versée aux agents contractuels de droit public.

Les agents de droit privé sont exclus du régime indemnitaire.

L'ensemble des montants indiqués dans la présente délibération doit être considéré exprimé en euros (€) brut.

L'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 ;
- Au moins tous les deux 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 et 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) Modulation selon l'absentéisme

Afin de moduler l'attribution de l'IFSE en fonction de l'absence des agents, les modalités suivantes sont proposées :

Pas de maintien pour les motifs d'absence ci-après énumérés :

- Congé de longue maladie ;
- Congé de longue durée ;
- Congé de grave maladie.

En cas de maladie ordinaire, d'accident de service/ de trajet et de maladie professionnelle, l'IFSE est maintenue. L'IFSE sera maintenue intégralement en cas de congé de maternité, de paternité, et de congé pour adoption.

En cas de mise sous demi-traitement statutaire, les proportions de l'IFSE suivront le sort du traitement.

b) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, 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-après.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonction à partir de critères objectifs tenant compte :

Critère n°1 (25 pts) : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Niveau hiérarchique
- Nombre de collaborateurs encadrés directement

- Type de collaborateurs encadrés
- Niveau d'encadrement
- Niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique, etc.)
- Niveau d'influence sur les résultats collectifs
- Délégation de signature

Critère n°2 (28 pts) : technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Connaissance requise
- Technicité/niveau de difficulté
- Champ d'application
- Diplôme
- Certification
- Autonomie
- Influence/motivation d'autrui
- Rareté de l'expertise

Critère n°3 (72 pts) : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)
- Contact avec publics difficiles
- Impact sur l'image de la collectivité
- Risque d'agression physique
- Risque d'agression verbale
- Exposition aux risques de contagion(s)
- Risque de blessure
- Itinérance/déplacements
- Variabilité des horaires
- 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
- Zone d'affectation
- Actualisation des connaissances

Critère n°4 (5 pts) : valorisation contextuelle :

- Gestion de projets
- Tutorat
- Référent formateur

Pour un total de 130 points après addition des quatre critères.

L'appartenance à chaque groupe de fonctions est déterminée de la manière suivante :

Groupes	Compris entre	Montant maximum annuel
A1	> 80	20 000
B1	> 80	14 500
C1	> 50	10 000
C2	[35-50]	4 550
C3	< 50	3 500

Le maire propose de fixer les groupes et les montants de références pour les cadres d'emplois suivants :

Groupes	Fonctions	Cadres d'emplois	Montant maximum annuel
A1	DGS	Attaché territorial	20 000
B1	Chef de service	Rédacteur territorial	14 500
C1	Adjoint au chef du service Technique	Adjoint technique	
	Agent d'accueil et de gestion Administrative et comptable	Adjoint administratif	10 000
C2	Agent technique polyvalent	Adjoint technique	4 550
C3	ATSEM	ATSEM	3 500

c) 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 1 :

- 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 des formations suivies ;
- Capacités à exercer les activités de la fonction.

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant :

1 point = 1% de majoration

Le maximum de points pouvant être obtenus au titre de l'expérience professionnelle est de 27 points.

Le CIA : part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

Il est proposé que la part du régime indemnitaire liée à l'engagement professionnelle et à la manière de servir soit versée annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels. 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 réalisée par l'autorité territoriale selon les modalités et critères ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté individuel d'attribution.

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

Pendant les congés de maladie : la collectivité module le CIA uniquement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le CIA sera maintenu en cas de congé de maladie ordinaire, en cas de congé pour accident de service, accident de trajet, maladie professionnelle, longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, congé de maternité, de paternité et congé pour adoption

Critères pris en considération pour l'attribution du CIA annuel

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Ponctualité
- Suivi des activités
- Esprit d'initiative
- Réalisation des objectifs
- 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 des métiers
- Qualité du travail
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances
- Qualités relationnelles
- Capacité à être force de propositions
- Capacité à travailler en équipe
- Respect de l'organisation collective du travail
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Appréciation de l'autorité territoriale
- Participe à la cohésion au sein de l'équipe

Pendant les congés de maladie : la collectivité module le CIA uniquement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir

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

<i>Groupes</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois</i>	<i>Montant maximum annuel</i>
A1	<i>DGS</i>	<i>Attaché territorial</i>	5 000
	<i>CST</i>	<i>Ingénieur territorial</i>	4 000
B1	<i>Chef de service</i>	<i>Rédacteur territorial</i>	3 000
C1	<i>Adjoint au chef du service Technique</i>	<i>Adjoint technique</i>	
	<i>Agent d'accueil et de gestion Administrative et comptable</i>	<i>Adjoint administratif</i>	2 500
	<i>Chargée de communication et des affaires scolaires</i>		
C2	<i>Agent technique polyvalent</i>	<i>Adjoint technique</i>	1 550
C3	<i>ATSEM</i>	<i>ATSEM</i>	1 500

Il s'agit pour le Conseil municipal de délibérer pour :

- Instaurer l'IFSE et le CIA dans les conditions susvisées à compter du 1^{er} juillet 2024 ;

- 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 définies ci-dessus ;
- Autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme selon les modalités choisies ci-dessus ;
- De prévoir au budget les crédits budgétaires nécessaires au paiement de ces indemnités.

Le Conseil, après en avoir délibéré et par 19 voix Pour, décide :

- D'instaurer l'IFSE et le CIA dans les conditions susvisées à compter du 1^{er} juillet 2024 ;
- 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 définies ci-dessus ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme selon les modalités choisies ci-dessus ;
- De prévoir au budget les crédits budgétaires nécessaires au paiement de ces indemnités.

Pour extrait conforme, le 24 juin 2024

Le Maire, Alexandre LORENTZ

