

Département du Bas-Rhin - Arrondissement de Strasbourg-Ville

## COMMUNE DE MUNDOLSHEIM

### EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

#### Séance du 03 juillet 2023

Nombre de conseillers élus : 27

Nombre de conseillers en fonction : 27

Nombre de conseillers présents : 24

Nombre de procurations : 3

Date d'affichage de la convocation : 27.06.2023

L'an deux mil vingt-trois, le trois juillet à vingt heures, le Conseil Municipal de la commune de Mundolsheim était assemblé en séance ordinaire en salle du Conseil de la Mairie de Mundolsheim, après convocation légale envoyée le vingt-sept juin deux mil vingt-trois, sous la présidence de Madame Béatrice BULOUE, Maire.

#### Etaient présents Mesdames et Messieurs les Conseillers Municipaux :

Annick MARTZ-KOERNER - Nicolas SCHMITT - Cathie PETRI - Gérard CONRAD - Doria BOUDJI - Serge KURT - Nathalie MAUVIEUX - Laurent GUILLO - Armand RUPP - Laurent BAYART - Eric THOMY - Eric LEHMANN - Elisabeth DEISS - Jean-Claude WORRINGEN - Valérie GUERALT - Sylvie RISSE - Julie LINGELSER - Ornella PFEIFFER - Henri BECKER - Lydie MOUGEL - Hervé DIEBOLD - Désirée HUBER - Philippe ROSER

#### Étaient absents excusés représentés :

Monsieur Sébastien BOUREL donne procuration de vote à Monsieur Gérard CONRAD  
Madame Sophie DIEMER donne procuration de vote à Madame Cathie PETRI  
Monsieur Grégory RICHERT donne procuration de vote à Monsieur Henri BECKER

Le quorum étant atteint, Madame Béatrice BULOUE, Maire, ouvre la séance

Le Maire :

Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte

Informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif dans un délai de deux mois

Transmis au Représentant de l'Etat le 6 juillet 2023

Publié sur le site internet de la commune le 6 juillet 2023

Le Maire, Béatrice BULOUE

## **12. Ressources Humaines : actualisation et complément des délibérations du 15/10/2018, du 23/11/2020 et du 23/05/2022 sur la Mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)**

Conseillers  
élus : 27

Conseillers  
en fonction : 27

Conseillers  
présents : 24

Conseillers  
absents : 3  
dont 3 avec procuration

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée 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 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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'Etat,

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 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 14 mai 2018 pris pour l'application 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

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 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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 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 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'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe 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 le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 24 septembre 2018 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 ;

Vu la délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 15 octobre 2018

Vu l'avis du Comité Technique pour l'application du RIFSEEP à tous les cadres d'emploi en date du 28 septembre 2020

Vu la délibération instaurant un régime indemnitaire à tous les cadres d'emplois en date du 23 novembre 2020

Vu l'avis du Comité Technique concernant les modifications des montants plafonds annuels et réglementaires de l'IFSE et du CIA applicables aux ingénieurs et techniciens territoriaux et suite à la création de nouveaux postes aux grades d'adjoint administratif et de rédacteur en date du 16 mai 2022

Vu le tableau des effectifs,

Vu les délibérations des 15/10/2018 et du 23/11/2020 et du 23/05/2022 sur la Mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 22 juin 2023 pour l'actualisation de la délibération RIFSEEP,

Suite à la mise à jour du tableau des effectifs par délibération du 03 juillet 2023,

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 ;

Le Maire informe l'assemblée,

Le 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 instauré le RIFSEEP aux cadres d'emplois éligibles depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, 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.

## **BENEFICIAIRES**

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

- Filière administrative :
  - Attaché, rédacteur, adjoint administratif
- Filière technique :
  - Ingénieur, technicien, agent de maîtrise, adjoint technique
- Filière sociale / médico-sociale :
  - Educateur de jeunes enfants, ATSEM, agent social, auxiliaire de puériculture, puéricultrice
- Filière animation :
  - animateur, adjoint d'animation
- Filière culturelle :
  - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, adjoint du patrimoine

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

Les agents de droit privé et les assistantes maternelles 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.  
En revanche, l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour à raison d'1/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

Le calcul tient compte du délai de carence. La modulation d'absentéisme de l'IFSE ne suit pas le sort du traitement.

L'IFSE des agents placés en Autorisation Spéciale d'Absence en lien avec une pandémie ou en congé maladie exceptionnelle suit le même traitement que celui des agents placés en congé maladie ordinaire. Cette disposition est applicable à tous les cadres d'emplois de la collectivité.

#### **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 :
  - Niveau hiérarchique
  - Nombre de collaborateurs encadrés
  - Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique)
  - Gestion de projets
  - Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Connaissance requise
  - Technicité / Niveau de difficulté
  - Diplôme
  - Détenir une certification
  - Autonomie
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
  - Impact sur l'image de la collectivité
  - Risque d'agression physique
  - Risque d'agression verbale
  - Exposition aux risques de contagion(s)
  - Risques (intempérie, poussières, bruits, port de charge lourde, vibration mécanique, posture pénible)
  - Risque de blessure
  - 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
- Actualisation des connaissances

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions / Missions	Montants maximums annuels IFSE
A1	⚡ Puéricultrice	⚡ Direction petite enfance	⚡ 6876 €
C3	⚡ Adjoint administratif	⚡ Secrétariat Pôle Petite Enfance, Enfance, Jeunesse	⚡ 3420€
C3	⚡ Adjoint administratif	⚡ Agent de gestion administrative	⚡ 3420€

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 :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacité à mobiliser les acquis de formations suivies ;
- Capacité à exercer les activités de la fonction.

GROUPES	Cadre d'emplois concernés	Fonctions / Missions	Plafond Fonction (=85% du montant maximum annuel de l'IFSE)	Plafond Expertise (=15% du montant maximum annuel de l'IFSE)
A1	⚡ Puéricultrice	⚡ Direction petite enfance	⚡ 5845 €	⚡ 1031 €
C3	⚡ Adjoint administratif	⚡ Secrétariat Pôle Petite Enfance, Enfance, Jeunesse	⚡ 2907 €	⚡ 513 €
C3	⚡ Adjoint administratif	⚡ Agent de gestion administrative	⚡ 2907 €	⚡ 513 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 113 points (cf. Annexe 2) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 3 délibération).

## LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (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 la **manière de servir** selon une grille définie en annexe 3.

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.

En revanche, le CIA sera suspendu à partir du 1<sup>er</sup> jour à raison d'1/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire, en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

Le calcul tient compte du délai de carence. La modulation d'absentéisme du CIA ne suit pas le sort du traitement.

Le CIA des agents placés en Autorisation Spéciale d'Absence en lien avec une pandémie ou en congé maladie exceptionnelle suit le même traitement que celui des agents placés en congé maladie ordinaire. Cette disposition est applicable à tous les cadres d'emplois de la collectivité.

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 :

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions / Missions	Montants maximums annuels complément indemnitaire
A1	☛ Puéricultrice	☛ Direction petite enfance	☛ 16044 €
C3	☛ Adjoint administratif	☛ Secrétariat Pôle Petite Enfance, Enfance, Jeunesse	☛ 7980 €
C3	☛ Adjoint administratif	☛ Agent de gestion administrative	☛ 7980 €

Le Conseil Municipal,

après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'instaurer l'Indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) dans les conditions indiquées ci-dessus,
- 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 pour tous les cadres d'emplois,
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

**ADOPTE A L'UNANIMITE**  
**Par 27 Voix Pour**

Mundolsheim, le 6 juillet 2023

Le Maire,



Béatrice BULOU

Le secrétaire de séance,



Cathie PETRI