

**EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES  
DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL****Séance du 28 novembre 2022****sous la présidence de M. Pierre PERRIN, Maire**

Nbre d'élus au Conseil Municipal : 29	
Élus en fonction : 29	Élus absents :
Élus présents : 22	Élus absents ayant délégué leur droit de vote : 7

**51/2022 – AFFAIRES DU PERSONNEL – MODIFICATIONS DU RIFSEEP - REGIME INDEMNITAIRE  
TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE  
L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

Le Comité technique le 27 Mai 2021 et le Conseil municipal le 28 Juin 2021 lors de leurs séances respectives ont validé la mise en place du nouveau régime indemnitaire : RIFSEEP

Lors de la campagne des entretiens d'évaluation 2021, certaines difficultés sont apparues pour lesquelles il est proposé d'apporter les modifications suivantes :

**1° Révision des grilles de cotations de l'IFSE et du CIA****2° Actualisation des correspondances RIFSEEP**

*(décret n° 2020-182 du 27 février 2020 modifie le décret 91-875 et procède à l'actualisation des tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois territoriaux.)*

**3° Suppression de la modulation du régime indemnitaire du fait des absences** (arrêt du ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales en date du 22 novembre 2021 (req. n° 448779)



Après

		Echelle d'évaluation											
Nombre de points maxi	Indicateur	Nombre de points		Nombre de points		Nombre de points		Nombre de points		Nombre de points		Nombre de points	
4	Gestion de projets	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Régisseur	Oui	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Tutorat	Oui	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Expérience dans le domaine d'activité	> 12 ans	12	9 à 12 ans	8	6 à 9 ans	6	3 à 6 ans	4	< à 3 ans	2	0	0
12	Expérience dans d'autres domaines	Diversifiée avec compétences transférables	12	Diversifiée partiellement transférable	8	Diversifiée mais non transférable	4	Faible	2	Non évaluable	0	0	0
12	Connaissance de l'environnement de travail	Expertise	12	Maîtrise très bonne	10	Maîtrise assez bonne	8	Conforme	6	Opérationnelle	4	Notions	2
12	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Expertise	12	Maîtrise très bonne	10	Maîtrise assez bonne	8	Conforme	6	Opérationnelle	4	Notions	2
12	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	Expertise	12	Maîtrise très bonne	10	Maîtrise assez bonne	8	Conforme	6	Opérationnelle	4	Notions	2
40	Capacité à exercer les activités de la fonction	Dépassé	40	Maîtrise excellente	30	Maîtrise très bonne	25	Maîtrise bonne	20	Maîtrise assez bonne / a progressé	15	Maîtrise moyenne à améliorer	10
<b>110</b>	<b>Total max</b>												

Indicateur		Echelle d'évaluation																										
		Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points													
2	Réalisation des objectifs annuels (n-1)	Dépassé	2	Atteints à 100%	1	Atteints à 90%	1	Atteints à 80%	1	Atteints à 70%	1	Atteints à 60%	1	Atteints à 50%	1	Atteints à 40%	0	Atteints à 30%	0	Atteints à 20%	0	Atteints à 10%	0	Non atteint	0	Non évaluable	0	
0,5	Ponctualité	Très satisfaisant	0,50	Satisfaisant	0,40	Acceptable	0,30	En progrès	0,20	À améliorer	0,00	Insuffisant	-0,10	Très insuffisant	-0,25	Non évaluable	0											
0,5	Espit d'initiative / force de proposition	Très satisfaisant	0,50	Satisfaisant	0,40	Acceptable	0,30	En progrès	0,20	À améliorer	0,00	Insuffisant	-0,10	Très insuffisant	-0,25	Non évaluable	0											
0,5	Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Très satisfaisant	0,50	Satisfaisant	0,40	Acceptable	0,30	En progrès	0,20	À améliorer	0,00	Insuffisant	-0,10	Très insuffisant	-0,25	Non évaluable	0											
0,5	Qualité de travail	Dépassé	0,50	Très satisfaisant	0,40	Satisfaisant	0,30	En progrès	0,20	À améliorer	0,00	Insuffisant	-0,50	Non évaluable	0													
0,5	Gestion de projets	Dépassé	0,50	Très satisfaisant	0,40	Satisfaisant	0,30	En progrès	0,20	À améliorer	0,00	Insuffisant	-0,50	Non évaluable	0													
1	Disponibilité	Très satisfaisant	1,00	Satisfaisant	0,80	Acceptable	0,60	En progrès	0,40	À améliorer	0,00	Insuffisant	-0,30	Très insuffisant	-0,50	Non évaluable	0											
1	Capacité à travailler en équipe	Très satisfaisant	1,00	Satisfaisant	0,80	Acceptable	0,60	En progrès	0,40	À améliorer	0,00	Insuffisant	-0,30	Très insuffisant	-0,50	Non évaluable	0											
1	Adaptabilité du comportement aux différents types de situations et différents types de publics	Très satisfaisant	1,00	Satisfaisant	0,80	Acceptable	0,60	En progrès	0,40	À améliorer	0,00	Insuffisant	-0,30	Très insuffisant	-0,50	Non évaluable	0											
0,5	Capacité cognitive	Très satisfaisant	0,50	Satisfaisant	0,40	Acceptable	0,30	En progrès	0,20	À améliorer	0,00	Insuffisant	-0,10	Très insuffisant	-0,25	Non évaluable	0											
1	Relations interpersonnelles	Très satisfaisant	1,00	Satisfaisant	0,80	Acceptable	0,60	En progrès	0,40	À améliorer	0,00	Insuffisant	-0,30	Très insuffisant	-0,50	Non évaluable	0											
0,5	Potentiel d'encadrement ou d'expertise	Atteint	0,50	Très satisfaisant	0,40	Satisfaisant	0,30	En progrès	0,20	À améliorer	0,00	Insuffisant	-1,00	Non évaluable	0													
0,5	Capacités d'expertise	Atteint	0,50	Très satisfaisant	0,40	Satisfaisant	0,30	En progrès	0,20	À améliorer	0,00	Insuffisant	-1,00	Non évaluable	0													
10																												



**Il est proposé modifier les grilles d'évaluation selon les nouvelles grilles comme ci-dessus en lien avec les retours d'expérience de la campagne d'entretiens d'évaluation 2021.**

**2° Actualisation des correspondances RIFSEEP (le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 modifie le décret 91-875 et procède à l'actualisation des tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois territoriaux.)**

➔ Filière médico-sociale (modification des plafonds réglementaires)

C1 B1	C2 B2	Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant de l'IFSE				Montant CIA		Montant maximum annuel total RIFSEEP	
				Sans logement de fonction		Avec logement de fonction		Plafonds annuels réglementaires	Montant maximum annuel	Sans logement de fonction	Avec logement de fonction
				Plafonds annuels réglementaires	Montant maximum annuel	Plafonds annuels réglementaires	Montant maximum annuel				
Cadre d'emplois des Auxiliaires Puéricultrices (C B)		Responsable d'équipe, Auxiliaires de puériculture avec des responsabilités	11-340-€ 9 000 €	11-340-€ 9 000 €	7-090-€ 5 150 €	7-090-€ 5 150 €	1-260-€ 1 230 €	1-260-€ 1 230 €	12-600-€ 10 230 €	12-600-€ 10 230 €	8-350-€ 6 380 €
		Auxiliaires de puériculture	10-800-€ 8 010 €	10-800-€ 8 010 €	6-750-€ 4 860 €	6-750-€ 4 860 €	1-200-€ 1 090 €	1-200-€ 1 090 €	12-000-€ 9 100 €	12-000-€ 9 100 €	7-950-€ 5 950 €

➔ Filière technique (modification des plafonds réglementaires et cadre d'emploi des ingénieurs rajout d'un groupe de fonction)

A1	A2	A3	A4	Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant de l'IFSE				Montant CIA		Montant maximum annuel total RIFSEEP	
						Sans logement de fonction		Avec logement de fonction		Plafonds annuels réglementaires	Montant maximum annuel	Sans logement de fonction	Avec logement de fonction
						Plafonds annuels réglementaires	Montant maximum annuel	Plafonds annuels réglementaires	Montant maximum annuel				
Cadre d'emplois des Ingénieurs (A)		Direction des services techniques	36-210-€ 46 920 €	36-210-€ 46 920 €	22-310-€ 32 850 €	22-310-€ 32 850 €	6-390-€ 8 280 €	6-390-€ 8 280 €	42-600-€ 55 200 €	42-600-€ 55 200 €	28-700-€ 41 130 €		
		Responsable des services techniques	32-130-€ 40 290 €	32-130-€ 40 290 €	17-205-€ 28 200 €	17-205-€ 28 200 €	5-670-€ 7 110 €	5-670-€ 7 110 €	37-800-€ 47 400 €	37-800-€ 47 400 €	28-875-€ 35 310 €		
		Ingénieur ayant des responsabilités	25-500-€ 36 000 €	25-500-€ 36 000 €	14-320-€ 25 190 €	14-320-€ 25 190 €	4-500-€ 6 350 €	4-500-€ 6 350 €	30-000-€ 42 350 €	30-000-€ 42 350 €	18-820-€ 27 070 €		
		Ingénieur	31-450-€	31-450-€	22-015-€	22-015-€	5-500-€	5-500-€	36-950-€	36-950-€	18-820-€		
Cadre d'emplois techniciens (B)		Responsable d'équipe	17-480-€ 19 600 €	17-480-€ 19 600 €	8-030-€ 13 760 €	8-030-€ 13 760 €	2-380-€ 2 680 €	2-380-€ 2 680 €	19-560-€ 22 340 €	19-560-€ 22 340 €	18-200-€ 21 115 €		
		Technicien ayant des responsabilités	16-015-€ 18 580 €	16-015-€ 18 580 €	7-220-€ 13 005 €	7-220-€ 13 005 €	2-185-€ 2 535 €	2-185-€ 2 535 €	18-200-€ 21 115 €	18-200-€ 21 115 €	16-645-€ 19 885 €		
		Technicien	14-650-€ 17 500 €	14-650-€ 17 500 €	6-670-€ 12 250 €	6-670-€ 12 250 €	1-995-€ 2 385 €	1-995-€ 2 385 €	16-645-€ 19 885 €	16-645-€ 19 885 €	15-15-€ 0 €		

Il est proposé de prendre acte du changement des plafonds réglementairement fixés par décret ci-dessus et de préciser que dorénavant ces montants plafonds évolueront selon les mêmes conditions que les montants (fixés par décrets) applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Il en est de même dans le cas de modification, création ou suppression de groupes de fonction par décret.

### 3° Suppression de la modulation du régime indemnitaire du fait des absences

Actuellement en cas d'absence le régime indemnitaire est modulé selon le coefficient de Bradford. Tous les arrêts sont comptabilisés à l'exception :

- \*congés longue maladie et longue durée
- \*congés de grave maladie
- \*arrêts liés aux accidents du travail et maladies professionnelles
- \* les congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant
- \*congés pour adoption

Or, par un arrêt du *ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales* en date du 22 novembre 2021 (req. n° 448779), le Conseil d'État a jugé que le principe de parité **interdit aux collectivités territoriales** de prévoir le maintien de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) aux agents territoriaux en congé de la longue durée ou de longue maladie.

Il est proposé de supprimer la mise en place de la modulation du régime indemnitaire étant précisé que le Comité technique travaillera à l'élaboration d'une nouvelle proposition.

*Le Conseil Municipal,*

*VU le Code Général des Collectivités Territoriales,*

*VU les articles L712-1 et suivants du Code général de la fonction publique*

*VU les articles L714-1 et suivants du Code général de la fonction publique*

*VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,*

*VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,*

*VU le 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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,*

*VU la circulaire NOR : R2014127139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,*

- 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 *la délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 28 Février 2003,*
- VU *la délibération relative à la refonte du système indemnitaire de la collectivité de Souffelweyersheim en date du 8 Juin 2004*
- VU *le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territorial,*
- VU *les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de L'Etat,*
- VU *la délibération N°35/2021 du 28 juin 2021 mettant en place le Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel*
- VU *l'avis favorable du Comité Technique en date du 10 Novembre 2022*

*après en avoir délibéré, à l'unanimité,*

**DECIDE de procéder aux modifications suivantes :**

- *Révision des grilles de cotations de l'IFSE et du CIA comme présentées ci-dessus*
- *Actualiser les correspondances RIFSEEP (décret n° 2020-182 du 27 février 2020 modifie le décret 91-875 et procède à l'actualisation des tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois territoriaux.)*

*Et que dorénavant les montants plafonds évolueront selon les mêmes conditions que les montants (fixés par décrets) applicables aux fonctionnaires de l'Etat.  
Il en est de même dans le cas de modification, création ou suppression de groupes de fonction par décret.*

- *Supprimer la modulation du régime indemnitaire du fait des absences en référence à l'arrêt du ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales en date du 22 novembre 2021 (req. n° 448779)*

**Pour extrait conforme**

**Souffelweyersheim, le 30 novembre 2022**



**Le Secrétaire de séance**

**Isabelle DURINGER**



**Le Maire**

**Pierre PERRIN**

Conformément à l'article L.2121-25 du CGCT :  
Publication numérique faite en date du 01.12.2022