

Séance du vendredi 14 octobre 2022 à 20h00

---

L'an deux mille vingt-deux, le quatorze octobre à 20 heures, le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle du conseil municipal de la mairie de Dietwiller,

Sous la présidence du Maire, Christian FRANTZ

Etaient présents : Pierrette KEMPF, Alain MORILLON, Raymonde SEILER, Richard LIEBY, adjoints

Claude SCHULLER, Dominique RISTORCELLI, Michel BOBIN, Emmanuelle BONDUELLE, Eléonore JEAN DIT PANNEL, Charles KREMPPER, conseillers municipaux

Procurations :

André BECK procuration à Eléonore JEAN DIT PANNEL

Elodie GERUM procuration à Charles KREMPPER

Absents excusés sans procuration : Elodie DEMARE, Benoit ROELLINGER

En présence de : *Anne-Sophie FURDERER (secrétariat)*

*Quorum : 8 – présents : 13*

---

Convocation du 06 octobre 2022

**6. Modification du RIFSEEP (Régime indemnitaire des agents de la commune de Dietwiller) – au 01/11/2022**

Cette délibération annule et remplace la délibération du 23/06/2022

Sur rapport de M. le Maire,

- Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L. 714-1 et suivants ;
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
- Vu la circulaire NOR RDFE1427139C 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 la circulaire ministérielle du 03 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale ;
- Vu l'avis provisoire favorable du comité technique en date du 12/10/2022 (n° CT 2022/334) ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place au sein de la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale, en application du principe de parité ;

Considérant que le RIFSEEP se compose de deux parties :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et qui constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant que la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents en instaurant le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte le positionnement hiérarchique des agents, au regard de l'organigramme ;
- Reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement des collaborateurs ;

Considérant que le conseil municipal détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ;

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide :**

## **I. Mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

### **Article 1er : Principe de l'IFSE**

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur la nature des fonctions exercées par les agents, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents dans l'exercice de leurs fonctions.

### **Article 2 : Bénéficiaires de l'IFSE**

Les bénéficiaires de l'IFSE sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

### **Article 3 : Détermination par cadre d'emplois des groupes de fonctions et des montants plafonds**

En application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité, chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds suivants :

Répartition par cadre d'emplois des fonctions au sein des différents groupes de fonctions définis par l'organe délibérant		Montants individuels annuels maximums retenus par l'organe délibérant 23/06/2022	Variation	Montants individuels annuels maximums retenus par l'organe délibérant 14/10/2022
Groupes de fonctions	Emplois occupés ou fonctions exercées	Agents ne bénéficiant pas d'un logement de fonctions pour nécessité absolue de service		
<b>Filière administrative</b>				
Attachés territoriaux / Secrétaires de mairie ( <i>Cadre d'emplois</i> )				
Groupe 1	Direction générale, secrétaire de mairie, responsable d'un service administratif	Max : 36 210 €	- 11 210 €	25 000 €
Rédacteurs territoriaux				
Groupe 1	Secrétaire de mairie, responsable d'un service administratif, gestionnaire administratif, ...Connaissances particulières liées aux fonctions	Max : 17 480 €	- 3 480 €	14 000 €
Groupe 2	Connaissances particulières, liées aux fonctions, disponibilité régulière	Max : 16 015 €		
Adjoint administratifs territoriaux				
Groupe 1	Secrétariat de mairie, gestionnaire administratif	Max : 11 340 €	- 3 340 €	8 000 €
Groupe 2	Exécution et accueil	Max : 10 800 €		
<b>Filière technique</b>				
Technicien territorial				
Groupe 1	Responsable d'un service technique – connaissances particulières liées aux fonctions	Max : 17 480 €	- 3 480 €	14 000 €
Groupe 2	Connaissances particulières, liées aux fonctions, disponibilité régulière	Max : 16 015 €		
Agents de maîtrise territoriaux				
Groupe 1	Responsable d'un service technique, connaissances particulières liées aux fonctions	Max : 11 340 €	- 2 340 €	9 000 €
Groupe 2	Connaissances particulières, liées aux fonctions, disponibilité régulière	Max : 10 800 €		
Adjoint techniques territoriaux				
Groupe 1	Chargé des travaux espaces verts, conducteur de véhicule	Max : 11 340 €	- 2 340 €	9 000 €
Groupe 2	Exécution	Max : 10 800 €	-2 300 €	8 500 €
<b>Filière animation</b>				
Adjoint territoriaux d'animation				
Groupe 1	Responsable de structure d'accueil de loisirs	Max : 11 340 €	-2 340 €	9 000 €
Groupe 2	Animateur enfance-jeunesse	Max : 10 800 €	- 2 300 €	8 500 €
<b>Filière sociale</b>				
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles				
Groupe 1	Agent d'accompagnement à l'éducation des enfants	Max : 11 340 €	- 2 340 €	9 000 €

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

#### **Article 4 : Modulations individuelles de l'IFSE**

Au regard des fiches de poste, l'autorité territoriale procède par arrêté au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois, en tenant compte des dispositions de la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonctions retenu par l'organe délibérant.

Ce montant est déterminé, d'une part, en tenant compte de la nature des fonctions exercées par les agents, et caractérisé par :

- Le niveau de responsabilité du poste occupé par l'agent ;
- Le niveau d'expertise requis pour occuper le poste ;
- Les sujétions particulières auxquelles l'agent est soumis lors de l'exercice de ses fonctions.

D'autre part, ce montant est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents, et attestée par :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...) ;
- Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...) ;
- La connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...) ;
- L'approfondissement des savoirs techniques ;

L'ancienneté n'est pas prise en compte au titre de l'IFSE. Les avancements d'échelon, l'engagement et la manière de servir peuvent, le cas échéant, être pris en compte au titre de l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

Le montant annuel attribué par l'autorité territoriale fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (= modification de la fiche de poste) ;
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, et notamment dans les hypothèses suivantes :
  - Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
  - Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;
  - Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles ;
  - En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Les montants sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

Les montants sont réduits au prorata du temps de présence de l'agent dans la collectivité, en cas d'arrivée ou de départ de la collectivité en cours d'année.

## **Article 5 : Modalités de maintien du régime indemnitaire en cas d'absence**

En cas d'absence, l'IFSE est maintenue selon les modalités définies par 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.

Notamment, les agents conservent le bénéfice de l'IFSE dans les mêmes proportions que leur traitement en cas de congés annuels, congés de maladie ordinaire, congé pour invalidité temporaire due au service, congé pour maternité, congé pour adoption, congé de paternité et d'accueil d'enfant.

## **Article 6 : Périodicité de versement de l'IFSE**

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel ~~ou annuel, selon le choix de l'agent.~~

## **Article 7 : ~~Clause de revalorisation de l'IFSE~~**

~~Les montants plafonds de l'IFSE évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.~~

## **II. Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

### **Article 1<sup>er</sup> : Principe du CIA**

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

### **Article 2 : Bénéficiaires du CIA**

Les bénéficiaires du CIA sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

### **Article 3 : Détermination par cadre d'emplois des groupes de fonctions et des montants plafonds**

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions selon les mêmes modalités que pour l'IFSE.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds suivants :

Répartition par cadre d'emplois des fonctions au sein des différents groupes de fonctions définis par l'organe délibérant				
Groupes de fonctions	Emplois occupés ou fonctions exercées	Montants individuels annuels maximums retenus par l'organe délibérant (23/06/2022)	Variation	Montants individuels annuels maximums retenus par l'organe délibérant (14/10/2022)
<b>Filière administrative</b>				
<b>Attachés territoriaux / Secrétaires de mairie (Cadre d'emplois)</b>				
Groupe 1	Direction générale, secrétaire de mairie, responsable d'un service administratif	Max : 6 390 €	- 390 €	6 000 €

Rédacteurs territoriaux				
Groupe 1	Secrétaire de mairie, responsable d'un service administratif, gestionnaire administratif, connaissances particulières liées aux fonctions	Max : 2 380 €	+ 1 620 €	4 000 €
Groupe 2	Connaissances particulières, liées aux fonctions, disponibilité régulière	Max : 2 185 €		
Adjoints administratifs territoriaux				
Groupe 1	Secrétariat de mairie, gestionnaire administratif,	Max : 1 260 €	+ 1 740 €	3 000 €
Groupe 2	Exécution et accueil	Max : 1 200 €		
Filière technique				
Technicien territorial				
Groupe 1	Responsable d'un service technique – connaissances particulières liées aux fonctions	Max : 2 380 €	+ 2 120 €	4 500 €
Groupe 2	Connaissances particulières, liées aux fonctions, disponibilité régulière	Max : 2 185 €		
Agents de maîtrise territoriaux				
Groupe 1	Responsable d'un service technique, connaissances particulières liées aux fonctions	Max : 1 260 €	+ 2 340 €	3 600 €
Groupe 2	Connaissances particulières, liées aux fonctions, disponibilité régulière	Max : 1 200 €		
Adjoints techniques territoriaux				
Groupe 1	Chargé des travaux espaces verts, conducteur de véhicule, ...	Max : 1 260 €	+ 1 740 €	3 000 €
Groupe 2	Exécution	Max : 1 200 €	+ 1 300 €	2 500 €
Filière animation				
Adjoints territoriaux d'animation				
Groupe 1	Responsable de structure d'accueil de loisirs	Max : 1 260 €	+ 2 240 €	3 500 €
Groupe 2	Animateur enfance-jeunesse	Max : 1 200 €	+ 1 300 €	2 500 €
Filière sociale				
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles				
Groupe 1	Agent d'accompagnement à l'éducation des enfants	Max : 1 260 €	+ 1 740 €	3 000 €

Les montants 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.

#### **Article 4 : Modulations individuelles du CIA**

Sur la base du rattachement à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement par arrêté un montant au titre du CIA à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum retenu par l'organe délibérant.

Ce montant sera déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents et attesté par :

- La valeur professionnelle de l'agent telle qu'elle est appréciée à l'issue de l'entretien professionnel ;
- Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

Le CIA est compris entre 0 et 100 % du montant maximal défini par l'organe délibérant pour chaque groupe de fonctions. Le montant individuel versé au titre du CIA ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

~~Les montants sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.~~

Les montants sont réduits au prorata du temps de présence de l'agent dans la collectivité, en cas d'arrivée ou de départ de la collectivité en cours d'année.

#### **Article 5 : Périodicité de versement du CIA**

Le CIA est versé selon un rythme annuel.

#### **Article 6 : ~~Clause de revalorisation du CIA~~**

~~Les montants plafonds du CIA évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.~~

~~Les montants sont réduits au prorata du temps de présence de l'agent dans la collectivité, en cas d'arrivée ou de départ de la collectivité en cours d'année.~~

### **III. Dispositions finales**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Par principe, le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature. En revanche, outre les éléments obligatoires (TIB, NBI, IR, SFT), il est cumulable avec :

- L'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS) ; délibération du 20/10/2005
- L'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Élections (IFCE) ;
- La prime de responsabilité attribuée aux emplois administratifs de direction ;
- L'indemnisation des périodes d'astreinte et/ou de permanence ; délibération du 25/08/2011
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- Les avantages collectivement acquis.

Les délibérations, mentionnées ci-dessous, sont donc abrogées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés par la modification du RIFSEEP : soit le 1<sup>er</sup> novembre 2022 :

- Délibération du 08/12/2011 portant instauration de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- Délibération du 08/12/2011 portant instauration de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- Délibération du 08/12/2011 portant instauration de l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP) ;
- Délibération du 23/06/2022 portant mise en place du RIFSEEP

Une ampliation de la présente délibération sera adressée :

- au Représentant de l'État ;
- au Trésorier ;
- au Président du Centre de Gestion FPT du Haut-Rhin.

*Signatures : Le Maire Christian FRANTZ-*

*la secrétaire Pierrette KEMPF*

Certifié exécutoire –  
Le Maire –  
Christian FRANTZ



Transmis à la sous-préfecture le 18/10/2022