

REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DU BAS-RHIN
ARRONDISSEMENT DE WISSEMBOURG

COMMUNE DE MERKWILLER-PECHELBRONN

P.V. DU CONSEIL MUNICIPAL

MARDI LE 26 JUIN 2018 A 19 H 30

A LA SALLE DU CONSEIL MUNICIPAL

ORDRE DU JOUR

1) Approbation du P.V. du 27 mars 2018

2) Régime indemnitaire

3) Départ en retraite d'un agent

4) Référent Déontologue

OBJET : Approbation du P.V. du 27 mars 2018

Le Conseil municipal,

APPROUVE à l'unanimité le procès-verbal du 27 mars 2018

OBJET : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

VU

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- 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.
- 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,
- 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 Technique en date du 15 mars 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.

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 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 instaurer 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.

BENEFICIAIRES

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

- Adjoint technique

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'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 est maintenue intégralement en cas de congé de maternité, de paternité ou pour adoption, pour accident de service, en cas de congé de maladie ordinaire, longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou encore en cas de maladie professionnelle.

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)
 - 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 Certification
 - o Autonomie
 - o Influence / Motivation d'autrui
 - o Rareté de l'expertise

- 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 blessures
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - o Liberté de pose des congés
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Actualisation des connaissances

<i>GROUPE S</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>	<i>Plafond fonction (= 20% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>	<i>Plafond Expertise (= 80% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>
C2	- <i>Agent communal entretien et nettoyage espaces verts</i>	- <i>Adjoint technique</i>	- 2 400 €	- 480 €	- 1 920 €
C2	- <i>Agent d'entretien et nettoyage des bâtiments communaux</i>	- <i>Adjoint technique</i>	- 1 200 €	- 240 €	- 960 €

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

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>
C2	- <i>Agent communal entretien et nettoyage espaces verts</i>	- <i>Adjoint technique</i>	- 2 400 €
C2	- <i>Agent d'entretien et nettoyage des bâtiments communaux</i>	- <i>Adjoint technique</i>	- 1 200 €

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.

LE 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 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 est maintenu intégralement en cas de congé de maternité, de paternité ou pour adoption, pour accident de service, en cas de congé de maladie ordinaire, longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou encore en cas de maladie professionnelle.

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>Fonctions</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Montants maximums annuels complément indemnitaire</i>
<i>C2</i>	- <i>Agent communal entretien et nettoyage espaces verts</i>	- <i>Adjoint technique</i>	- <i>9 600 €</i>
<i>C2</i>	- <i>Agent d'entretien et nettoyage des bâtiments communaux</i>	- <i>Adjoint technique</i>	- <i>4 800 €</i>

DECIDE à l'unanimité,

- 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 1^{er} avril 2018.
- 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 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	échelle d'évaluation				
		DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	10	8	5	3	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine,)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible		
	délégation de signature	OUI	NON			
		1	0			
	35					S/s Total

	Indicateur	échelle d'évaluation				
		maîtrise	expertise			
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	1	4			
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc			
	diplôme	I	II	III	IV	V
	certification	OUI	NON			
	autonomie	restreinte	encadrée	large		
	Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
	Rareté de l'expertise	Oui	non			
	27					S/s Total

	Indicateur	échelle d'évaluation				
		Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs	Sans
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel <i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs	Sans
	impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
	risque de blessure	très grave	grave	légère		
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
	horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
	travail posté	OUI	NON			
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
	obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
	engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans	
	engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans	
	Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		

	Indicateur	Echelle d'évaluation				
Prise en compte de l'Expertise (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	non évaluable	
	5	1	3	5	0	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	10	2	3	5	10	0
	Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
	10	2	3	5	10	0
	Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
	5	5	1	-10	-25	0
	50					

Annexe 2 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

- A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs (cumulatif)
- Ponctualité
 - Suivi des activités
 - Esprit d'initiative
 - Réalisation des objectifs
- B. Compétences professionnelles et techniques (cumulatif)
- Respect des directives, procédures, règlement intérieur
 - 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
- C. Qualités relationnelles (cumulatif)
- Niveau relationnel
 - Capacité à travailler en équipe
 - Respect de l'organisation collective du travail
- D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (cumulatif)
- Potentiel d'encadrement
 - Capacité d'expertise
 - Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

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

Barème	Attribution de points	Part de la prime
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point	0 à 75 points : de 0 € à 8 000 €
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 point	
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points	76 à 100 points : de 8 001 € à 9 600 €
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	5 / 10 points	

OBJET : Départ à la retraite d'un agent

Le Conseil Municipal,

VU l'engagement de Mme WEIBEL Monique en tant qu'agent de service (stagiaire) le 01.04.1989, titularisée le 01.04.1990,

VU son départ en retraite en tant qu' adjoint technique territorial à compter du 01 juillet 2018,

DECIDE à l'unanimité,

de lui accorder une prime de départ de retraite équivalent à deux mois de salaires bruts selon indice en vigueur, à verser avec le dernier salaire du mois de juin 2018 ainsi que la prime annuelle au prorata des mois travaillés en 2018 soit 6 mois pour solde de tout compte.

OBJET : Mise en place d'un référent déontologue

Le Conseil Municipal,

Vu le code de la justice administrative ;

Vu la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle, notamment son article 5 ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2018-101 du 6 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux ;

Vu l'arrêté ministériel du 2 mars 2018 déterminant les départements dans lesquels le Centre de Gestion peut proposer la médiation préalable obligatoire au nombre desquels figure le Centre de Gestion du Bas-Rhin ;

Vu la délibération n°05/18 du 4 avril 2018 du Conseil d'administration du CDG67 autorisant le président du Centre de gestion du Bas-Rhin à signer la convention avec les collectivités et établissements candidats à la médiation préalable obligatoire et ses avenants, et fixant notamment, au titre de la participation financière des collectivités, un tarif de à 100 euros de l'heure d'intervention du médiateur ;

Considérant que la médiation préalable obligatoire constitue un des moyens de règlement à l'amiable des litiges et permet notamment de prévenir et de résoudre plus efficacement certains différends, au bénéfice :

- Des employeurs territoriaux, qui peuvent souhaiter régler le plus en amont possible et à un moindre coût certains litiges avec leurs agents, dans le respect des principes de légalité et de bonne administration, ainsi que des règles d'ordre public ;
- Des agents publics, qui peuvent ainsi régler, dans l'échange, leurs différends avec leurs employeurs de manière plus souple, plus apaisée, plus rapide et moins onéreuse ;

Considérant que les collectivités et établissements situés dans le ressort du Centre de Gestion du Bas-Rhin devront conclure, pour avoir recours à la médiation préalable obligatoire au titre de la mission facultative de conseil juridique prévue à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, une convention avec le Centre de Gestion du Bas-Rhin afin de lui confier cette mission

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

→ DECIDE DE PARTICIPER à l'expérimentation de la procédure préalable obligatoire à compter du jour de la signature de la Convention et pour toute la durée de l'expérimentation fixée par la loi du 18 novembre 2016 susvisée ;

→AUTORISE le Maire/ le Président à signer la convention avec le Centre de Gestion du Bas-Rhin afin de lui confier la mission de médiation préalable obligatoire pour toutes les décisions relevant du dispositif ;

→ S'ENGAGE à respecter les termes de la convention et notamment à informer tous leurs agents, titulaires et non titulaires, de l'existence de cette médiation préalable obligatoire, notamment en indiquant sur la décision litigieuse les conditions dans lesquelles le médiateur doit être saisi (délais, coordonnées du médiateur), à défaut de quoi le délai de recours contentieux ne court pas ;

→ DE PARTICIPER au frais d'intervention du médiateur sur la base d'un tarif fixé à 100 euros/heure, sans demander de contrepartie financière à l'agent pour lequel le service est entièrement gratuit

SEANCE LEVEE A 21 HRES