

VILLE DE  
MOLSHEIM  
- 67120 -

**PROCES-VERBAL  
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**



Séance du **20 décembre**

L'an deux mille dix neuf

Le vingt décembre

le Conseil Municipal de la Ville de MOLSHEIM, étant assemblé

en **session ordinaire**, au lieu habituel de ses séances, après

convocation légale, sous la présidence de M. le Maire Jean-Michel WEBER

Nombre des membres  
du Conseil Municipal élus :

**29**

Nombre des membres  
qui se trouvent en exercice:

**28**

Nombre des membres  
qui ont assisté à la séance :

**25**

Nombre des membres  
présents ou représentés :

**27**

Etaient présents : M. SIMON J., Mme JEANPERT C., M. STECK G., Mme SERRATS R., M. HEITZ P., Mme TETERYCZ S., Adjoints

Mme BERNHART E., M. HITIER A., Mmes HUCK D., HELLER D., DINGENS E., M. CHATTE V., Mme WOLFF C., M. PETER T., Mme SITTER M., MM. MARCHINI P., SALOMON G., SABATIER P. (arrivé au point 16), FURST L., Mmes DEBLOCK V., MUNCH S., M. LAVIGNE M., Mmes ITERSHEIM C., DEVIDTS M-B.,

Absent(s) étant excusé(s) : Mmes SCHITTER J., CARDOSO C., M. MUNSCHY M.

Absent(s) non excusé(s) :

Procuration(s) :

Mme SCHITTER J. en faveur de Mme HUCK D.

M. MUNSCHY M. en faveur de M. PETER T.

N° 116/7/2019

**MODIFICATION DE L'ORDRE DU JOUR – INSCRIPTION D'UN POINT  
COMPLEMENTAIRE**

**VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION**

**26 POUR**

**0 CONTRE**

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L 2121-12, L 2121-13 et L 2541-2 ;

**VU** le règlement Intérieur du Conseil Municipal et notamment ses articles 3.2, 4, 5.2 et 2.1 ;

**VU** la convocation à la présente séance adressée le 12 décembre 2019 par Monsieur le Maire aux membres du Conseil Municipal dans les conditions de forme visées au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L 2541-2 du code général des collectivités territoriales ;

**CONSIDERANT** que le recensement de la population est effectué tous les 5 ans et que la prochaine campagne a lieu à Molsheim du 16 janvier au 15 février 2020 ;

**CONSIDERANT** que les opérations de recensement requièrent le recrutement de 20 agents recenseurs et qu'il convient d'arrêter la rémunération de ces agents ;

**CONSIDERANT** qu'il paraît opportun au regard du dossier présenté et des délais impartis, de rajouter celui-ci à l'ordre du jour de la présente séance ;

**1° APPRECIE**

souverainement l'opportunité de statuer sur un point complémentaire soumis à son approbation ;

**2° DECIDE**

de manière expresse et à l'unanimité des membres présent ou représentés, de modifier l'ordre du jour de la présente séance par l'inscription complémentaire du point suivant :

**"RECENSEMENT DE LA POPULATION 2020 - TABLEAU DES EFFECTIFS – OUVERTURE DE POSTES POUR LE RECRUTEMENT D'AGENTS RECENSEURS"**

L'ordre du jour modifié est annexé à la présente décision.



## **CONSEIL MUNICIPAL DU 20 DECEMBRE 2019**

### **ORDRE DU JOUR MODIFIE**

- Modification de l'ordre du jour – inscription d'un point complémentaire.
- 1° Désignation du secrétaire de séance.
- 2° Approbation du procès-verbal des délibérations de la séance du 15 novembre 2019.
- 3° Budget principal exercice 2020 : autorisation de programme et de crédits de paiement.
- 4° Adoption du Budget Primitif de l'exercice 2020 : Budget Principal.
- 5° Adoption du Budget Primitif de l'exercice 2020 : Succession Albert Hutt.
- 6° Adoption du Budget Primitif de l'exercice 2020 : Budget Annexe Camping.
- 7° Adoption du Budget Primitif de l'exercice 2020 : Budget Annexe Forêt.
- 8° Adoption du Budget Primitif de l'exercice 2020 : Budget Annexe Locaux Commerciaux.
- 9° Adoption du Budget Primitif de l'exercice 2019 : Budget Annexe Réseaux.
- 10° Forêt communale de Molsheim à Urmatt – exercice forestier 2020 :
  - \* état prévisionnel des coupes de bois
  - \* programme des travaux d'exploitation et patrimoniaux
  - \* bilan prévisionnel 2020
- 11° Acquisition foncière amiable JARDINA - SCI LES AMANDIERS.
- 12° Opération foncière SCI LOANNE - EPF.
- 13° Code forestier article L 331-19 - droit de préférence - Oberes Bruderthal.
- 14° Contrat Enfance-Jeunesse signé avec la Caisse d'allocations familiales – période 2018/2021 - Autorisation de signature d'un avenant au contrat - halte garderie Les P'tits Ours.
- 15° Contrat Enfance-Jeunesse signé avec la Caisse d'allocations familiales – période 2018/2021 - Autorisation de signature d'un avenant au contrat - Crèche Familiale.
- 16° Régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - filière technique.
- 17° Régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - filière administrative.
- 18° Régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - filière culturelle.

- 19° Régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - filière sociale.
- 20° Régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - filière animation.
- 21° Régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - filière sportive.
- 22° Document unique des primes et indemnités - mise à jour annuelle.
- 23° Tarifs abonnement internet par fibre optique 2020 – opérateur Ville de Molsheim.
- 24° Réseaux et communications électroniques – tarif de location des ouvrages appartenant à la Ville de Molsheim.
- 25° Redevance d'occupation du domaine public due par les opérateurs de communication électronique.
- 26° Subvention d'équilibre au CCAS – dotation de fonctionnement pour l'exercice 2020.
- 27° Subvention au Comité des Fêtes - approbation des comptes et rapport d'activité 2018 - dotation de fonctionnement pour l'exercice 2020.
- 28° Subvention à l'Amicale du Personnel pour l'exercice 2020.
- 29° Subvention à l'association "Arts et Cloître" de Molsheim – saison 2019/2020.
- 30° Etat des subventions annuelles aux associations locales à caractère sportif, culturel et de loisirs - répartition pour l'exercice 2019
- 31° Subvention aux scouts et guides de France, de l'équipe compagnon du groupe Saint Materne de Molsheim - destination Laos dans le village de Ban Sok.
- 32° Subvention exceptionnelle à l'association des arboriculteurs de Molsheim et environs dans le cadre de l'organisation de conférences.
- 33° Subvention de fonctionnement au Cercle d'Escrime de Mutzig-Molsheim.
- 34° Subvention de fonctionnement à la Halte-garderie Les P'tits Ours – Exercice 2020.
- 35° Participation aux actions des établissements publics locaux d'enseignement du second degré - subvention au Lycée Louis Marchal dans le cadre de compétitions sportives scolaires.
- 36° Attribution de l'indemnité de conseil au receveur de la commune - exercice 2019.
- 37° Modification du tableau des effectifs.
- 38° CDG 67 - convention de mise à disposition d'un archiviste itinérant.
- 39° Recensement de la population 2020 - tableau des effectifs – ouverture de postes pour le recrutement d'agents recenseurs.

---

N°117/7/2019

DESIGNATION DU SECRETAIRE DE SEANCE

**VOTE A MAIN LEVEE**

0 ABSTENTION

26 POUR

0 CONTRE

-----  
LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le code général des collectivités territoriales pris en son article L 2541-6 ;

VU son règlement intérieur et notamment son article 16 ;

**DESIGNE**

M. Maxime LAVIGNE en qualité de secrétaire de la présente séance.

---

N° 118/7/2019

APPROBATION DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS DE LA SEANCE ORDINAIRE DU 15 NOVEMBRE 2019

**VOTE A MAIN LEVEE**

1 ABSTENTION

25 POUR

0 CONTRE

-----  
LE CONSEIL MUNICIPAL

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 2121-23 et R 2121-9 ;

VU les articles 17 et 32 du Règlement Intérieur ;

**APPROUVE**

sans observations le procès-verbal des délibérations adoptées en séance ordinaire du 15 novembre 2019 ;

**ET PROCEDE**

à la signature du registre.

---

N° 119/7/2019

BUDGET PRINCIPAL EXERCICE 2020 : AUTORISATIONS DE PROGRAMME ET DE CREDITS DE PAIEMENT

**VOTE A MAIN LEVEE**

0 ABSTENTION

26 POUR

0 CONTRE

-----  
LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU la loi n° 92-125 du 6 février 1992 sur l'Administration Territoriale de la République autorisant l'utilisation de la procédure des autorisations de programme/crédits de paiement dans les départements et les communes ;

VU le décret N° 97-175 du 20 février 1997 relatif à la procédure des autorisations de programme/crédits de paiement pour les communes de + de 3500 habitants ;

VU le décret n° 2005-1661 du 27 décembre 2005 modifiant le Code Général des Collectivités Territoriales (partie réglementaire) et relatif aux règles budgétaires et comptables applicables aux collectivités territoriales, à leurs groupements et aux établissements publics locaux qui leur sont rattachés ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 1612-1, L 2311-3 et R 2311-9 ;

**VU** sa délibération n° 100/6/2019 du 15 novembre 2019 portant débat général d'orientation budgétaire exercice 2020 ;

**SUR PROPOSITION DEFINITIVE** des COMMISSIONS REUNIES en leur séance du 9 décembre 2019 ;

**DECIDE**

dans le cadre de ses compétences exclusives en matière budgétaire de créer les autorisations de programme pour un montant total de 6.970.085 € selon état ci-joint (annexe 1) ;

**PRECISE**

que le montant des crédits de paiement inscrit au Budget Primitif 2020 section investissement s'élève à la somme de 2.150.000 € selon état ci-joint (annexe 1).

<b>IV – ANNEXES</b>	<b>IV</b>
<b>ENGAGEMENTS HORS BILAN</b>	<b>B2.1</b>
<b>AUTORISATIONS DE PROGRAMME ET CREDITS DE PAIEMENT</b>	

**B2.1 – SITUATION DES AUTORISATIONS DE PROGRAMME ET CREDITS DE PAIEMENT**

N° de l'AP	Intitulé de l'AP	Montant des AP			Montant des CP				
		Pour mémoire AP votée y compris ajustement	Révision de l'exercice 2020	Total cumulé (toutes les délibérations y compris pour 2020)	Crédits de paiement antérieurs (réalisations cumulées au 31/12/2019)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice 2020	Restes à financer de l'exercice 2021	Restes à financer (exercices au-delà de N+1)	
8	<i>Parking Gare participation</i>	2 520 085,00	650 000,00	3 170 085,00	452 100,00	1 050 000,00 €	1 449 885,00	218 100,00	
9	<i>Chartreuse</i>	1 600 000,00	0,00	1 600 000,00	250 000,00	300 000,00	300 000,00	750 000,00	
10	<i>Henri MECK</i>	1 400 000,00	0,00	1 400 000,00	0,00	300 000,00 €	600 000,00	500 000,00	
11	<i>Parc de la Commanderie</i>	800 000,00	0,00	800 000,00	0,00	500 000,00	300 000,00	0,00	
				6 970 085,00					2 150 000,00

(1) Il s'agit des réalisations effectives correspondant aux mandats émis.

(2) Il s'agit du montant prévu initialement par l'échéancier corrigé des révisions.

N° 120/7/2019

**ADOPTION DU BUDGET PRIMITIF DE L'EXERCICE 2020 - BUDGET PRINCIPAL****VOTE A MAIN LEVEE**

**0** ABSTENTION  
**26** POUR  
**0** CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 1612-1 et suivants, L 2312-1 à L 2312-4 et L 2313-1 et suivants ;

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales pris en son article L 2543-2 et R 2543-1 ;

**VU** sa délibération n° 100/6/2019 du 15 novembre 2019 portant débat général d'orientation budgétaire ;

**SUR LE RAPPORT** de la COMMISSION DES FINANCES ET DU BUDGET du 2 décembre 2019 ;

**SUR PROPOSITION** des COMMISSIONS REUNIES en leur séance du 9 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré,

**1° APPROUVE**

le **BUDGET PRIMITIF PRINCIPAL** de l'exercice 2020 qui se présente comme suit :

	<u>TOTAL</u>	<u>HORS OPERATIONS</u>
		<u>D'ORDRE</u>
- DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	12.911.000 €	11.500.000 €
- DEPENSES D'INVESTISSEMENT	<u>8.336.000 €</u>	<u>8.255.000 €</u>
<b>DEPENSES TOTALES</b>	<b>21.247.000 €</b>	<b>19.755.000 €</b>
- RECETTES DE FONCTIONNEMENT	12.911.000 €	12.830.000 €
- RECETTES D'INVESTISSEMENT	<u>8.336.000 €</u>	<u>6.925.000 €</u>
<b>RECETTES TOTALES</b>	<b>21.247.000 €</b>	<b>19.755.000 €</b>

**2° PRECISE**

que les niveaux des crédits en sections de fonctionnement et d'investissement sont votés par CHAPITRE ;

**3° DETERMINE**

en application de l'article L 2311-2 du CGCT, l'ordre de priorité des travaux communaux sur la base de l'état exhaustif des programmes d'investissement tel qu'il figure au budget de l'exercice.

N° 121/7/2019

**ADOPTION DU BUDGET PRIMITIF DE L'EXERCICE 2020 - BUDGET ANNEXE SUCCESSION ALBERT HUTT****VOTE A MAIN LEVEE**

**0** ABSTENTION  
**26** POUR  
**0** CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 1612-1 et suivants, L 2312-1 à L 2312-4 et L 2313-1 et suivants ;

**VU** sa délibération n° 023/3/2005 du 24 mars 2005 portant création du budget annexe "Locaux Commerciaux" ;

**VU** sa délibération n° 100/6/2019 du 15 novembre 2019 portant débat général d'orientation budgétaire ;

**SUR AVIS** de la COMMISSION SPECIALE "SUCCESSION ALBERT HUTT" du 18 novembre 2019 ;

**SUR LE RAPPORT** de la COMMISSION DES FINANCES ET DU BUDGET du 2 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré ;

### 1° APPROUVE

le Budget Primitif Annexe Succession Albert HUTT de l'exercice 2020 qui se présente ainsi :

	<u>TOTAL</u>	<u>HORS OPERATIONS</u>
		<u>D'ORDRE</u>
- DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	13.610 €	7.610 €
- DEPENSES D'INVESTISSEMENT	<u>6.000 €</u>	<u>6.000 €</u>
<b>DEPENSES TOTALES</b>	<b>19.610 €</b>	<b>13.610 €</b>
- RECETTES DE FONCTIONNEMENT	13.610 €	13.610 €
- RECETTES D'INVESTISSEMENT	<u>6.000 €</u>	<u>0 €</u>
<b>RECETTES TOTALES</b>	<b>19.610 €</b>	<b>13.610 €</b>

### 2° PRECISE

que les crédits en section de fonctionnement et d'investissement sont votés par CHAPITRE.

N° 122/7/2019

**ADOPTION DU BUDGET PRIMITIF DE L'EXERCICE 2020 - BUDGET ANNEXE CAMPING**

VOTE A MAIN LEVEE

0 ABSTENTION

26 POUR

0 CONTRE

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 1612-1 et suivants, L 2312-1 à L 2312-4 et L 2313-1 et suivants ;

**VU** sa délibération n° 022/3/2005 du 24 mars 2005 portant création du budget annexe "Camping" ;

**VU** sa délibération n° 100/6/2019 du 15 novembre 2019 portant débat général d'orientation budgétaire ;

**VU** l'article 201 octies du CGI imposant la tenue d'une comptabilité distincte par le biais d'un budget annexe pour tous services assujettis à la TVA ;

**SUR LE RAPPORT** de la COMMISSION DES FINANCES ET DU BUDGET du 2 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré ;

### 1° APPROUVE

le Budget Primitif Annexe Camping de l'exercice 2020 qui se présente ainsi :

	<u>TOTAL</u>	<u>HORS OPERATIONS</u>
		<u>D'ORDRE</u>
- DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	225.000 €	214.400 €
- DEPENSES D'INVESTISSEMENT	<u>511.840 €</u>	<u>502.000 €</u>
<b>DEPENSES TOTALES</b>	<b>736.840 €</b>	<b>716.400 €</b>
- RECETTES DE FONCTIONNEMENT	225.000 €	215.160 €
- RECETTES D'INVESTISSEMENT	<u>511.840 €</u>	<u>501.240 €</u>
<b>RECETTES TOTALES</b>	<b>736.840 €</b>	<b>716.400 €</b>



VU l'article 201 octies du CGI imposant la tenue d'une comptabilité distincte par le biais d'un budget annexe pour tous services assujettis à la TVA ;

**SUR LE RAPPORT** de la COMMISSION DES FINANCES ET DU BUDGET du 2 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré ;

**1° APPROUVE**

le Budget Primitif Annexe Locaux Commerciaux de l'exercice 2020 qui se présente ainsi :

	<u>TOTAL</u>	<u>HORS OPERATIONS</u>
		<u>D'ORDRE</u>
- DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	50.200 €	22.800 €
- DEPENSES D'INVESTISSEMENT	<u>27.400 €</u>	<u>27.400 €</u>
<b>DEPENSES TOTALES</b>	<b>77.600 €</b>	<b>50.200 €</b>
- RECETTES DE FONCTIONNEMENT	50.200 €	50.200 €
- RECETTES D'INVESTISSEMENT	<u>27.400 €</u>	<u>0 €</u>
<b>RECETTES TOTALES</b>	<b>77.600 €</b>	<b>50.200 €</b>

**2° PRECISE**

que les crédits en section de fonctionnement et d'investissement sont votés par CHAPITRE.

**N° 125/7/2019** **ADOPTION DU BUDGET PRIMITIF DE L'EXERCICE 2020 - BUDGET ANNEXE RESEAUX**

**VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION**

**26 POUR**

**0 CONTRE**

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 2221-2 et suivants, L 2221-1 et suivants ;

VU sa délibération n° 103/5/2010 du 27 septembre 2010 portant création du budget annexe "Réseaux" ;

VU sa délibération n° 100/6/2019 du 15 novembre 2019 portant débat général d'orientation budgétaire ;

VU l'article 201 octies du CGI imposant le tenue d'une comptabilité distincte par le biais d'un budget annexe pour tous services assujettis à la TVA ;

**SUR LE RAPPORT** de la COMMISSION DES FINANCES ET DU BUDGET du 2 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré ;

**1° APPROUVE**

le Budget Primitif Annexe Réseaux de l'exercice 2020 qui se présente ainsi :

	<u>TOTAL</u>	<u>HORS OPERATIONS</u>
		<u>D'ORDRE</u>
- DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	25.500 €	6.000 €
- DEPENSES D'INVESTISSEMENT	<u>119.500 €</u>	<u>100.000 €</u>
<b>DEPENSES TOTALES</b>	<b>145.000 €</b>	<b>106.000 €</b>
- RECETTES DE FONCTIONNEMENT	25.500 €	6.000 €
- RECETTES D'INVESTISSEMENT	<u>119.500 €</u>	<u>100.000 €</u>
<b>RECETTES TOTALES</b>	<b>145.000 €</b>	<b>106.000 €</b>

## 2° PRECISE

que les crédits en section de fonctionnement et d'investissement sont votés par CHAPITRE.

<b>N° 126/7/2019</b>  <u><b>VOTE A MAIN LEVEE</b></u> <b>0 ABSTENTION</b> <b>26 POUR</b> <b>0 CONTRE</b>	<b>FORET COMMUNALE DE MOLSHEIM A URMATT – EXERCICE FORESTIER 2020 :</b> * ETAT PREVISIONNEL DES COUPES DE BOIS * PROGRAMME DES TRAVAUX D'EXPLOITATION ET PATRIMONIAUX * BILAN PREVISIONNEL 2020
---	--

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L 2544-10-1° ;

VU la proposition en date du 24 octobre 2019 de l'Office National des Forêts de SCHIRMECK, portant sur l'exploitation de la forêt communale au titre de l'exercice 2020 ;

VU l'article 12 de la Charte de la Forêt Communale ;

**SUR PROPOSITION** des Commissions Réunies en leur séance du 4 novembre 2019 ;

Après en avoir délibéré,

**1° APPROUVE**

les états de prévision des coupes de bois et du programme des travaux de l'exercice 2020 qui se présentent comme suit :

**I PREVISION DES COUPES**

**Volumes prévisionnels à façonner**

Bois d'œuvre feuillus et résineux	643 m3
Bois d'industrie/bois de feu	306 m3
Volume non façonné	100 m3

**TOTAL 1.049 m3**

**PREVISION DES RECETTES**

Valeur des bois à façonner 58.230 € HT

**II PROGRAMME DES TRAVAUX**

**\* TRAVAUX D'EXPLOITATION**

Dépenses d'exploitation H.T	31.180 € HT
Dépenses de maîtrise d'œuvre	<u>4.071 € HT</u>

**TOTAL HT 35.251 € HT**

**\* TRAVAUX PATRIMONIAUX**

**Travaux courants non subventionnables**

- Travaux de maintenance	2.030 € HT
- Travaux d'infrastructure	5.970 € HT
- Travaux sylvicoles	7.980 € HT
- Travaux de protection de dégâts de gibier	760 € HT
- Travaux divers	1.020 € HT
- Travaux d'accueil public	<u>760 € HT</u>

**TOTAL H.T. 18.520 € HT**

**III BILAN PREVISIONNEL DE L'EXERCICE 2018**

Produits de l'exploitation	58.230 € HT
Travaux d'exploitation	- 35.251 € HT
Travaux patrimoniaux	- 18.520 € HT
<b>SOLDE PREVISIONNEL</b>	<b>4.459 € HT</b>

sous réserve de réajustements ultérieurs en fonction des volumes scolytés dont dépendra l'emploi de la main d'œuvre d'exploitation ;

**2° AUTORISE**

Monsieur le Maire ou son Adjoint délégué à signer les états s'y rapportant.

**N° 127/7/2019 ACQUISITION FONCIERE AMIABLE - JARDINA - SCI LES AMANDIERS**

**VOTE A MAIN LEVEE****1 ABSTENTION****25 POUR****0 CONTRE**

-----  
**EXPOSE,**

Dans le cadre des travaux de dénivellation du passage à niveau de la Gare, la question de l'achat de la propriété sur laquelle est exploitée le commerce sous enseigne JARDINA s'est posée à plusieurs reprises.

Le propriétaire de l'assise foncière sur laquelle est exploitée le commerce sous enseigne JARDINA est la SCI les Amandiers, représentée par Monsieur Bernard AMANN. L'exploitation économique relève de l'entité juridique SLJ, société d'exploitation, représentée par Madame Virginie LOPES.

Un bail commercial liant l'actuel propriétaire et l'exploitant a été signé le 25 avril 2008 et a donné lieu à un avenant le 31 décembre 2013. Ce bail commercial est en l'état opposable à tout propriétaire des murs et du foncier.

Située aux abords immédiats de la gare, cette propriété foncière ouvre des perspectives d'aménagements publics dans un périmètre particulièrement stratégique pour le développement de la cité. A ce titre son acquisition représente un enjeu fort et historique pour l'avenir de ce secteur d'entrée de Ville. Une acquisition permet de répondre à cette opportunité, sachant que celle-ci s'inscrit dans un projet qui suppose la déconstruction des infrastructures existantes et donc la cessation des activités actuelles.

Les discussions menées au cours des derniers mois ont permis d'envisager une issue au terme de laquelle le propriétaire de l'ensemble parcellaire céderait le foncier, l'exploitant mettrait fin au bail commercial, la Ville deviendrait propriétaire de cet ensemble libre de tous droits d'exploitation. Une réunion tripartite s'est tenue le 30 octobre 2019.

**Les attentes des parties sont les suivantes :**

- Le propriétaire consent à vendre l'assise foncière de Jardina à la Ville au prix limite, net, de 1,1 M€ augmenté de 200 K€ au titre de la résolution amiable du bail commercial consenti à la Sàrl SLJ société d'exploitation ;
- L'exploitant consent à la résiliation du bail commercial en contrepartie d'une part d'une indemnité de remploi de 200 K€ à verser par le bailleur, et de l'autorisation de rester gracieusement sur site jusqu'au 31 décembre 2020 afin d'organiser la cessation de son activité
- La Ville propose l'achat de l'ensemble parcellaire au prix limite de 1,1 M€ augmenté de 200 K€ pour des biens libres de tous droits.

Un protocole transactionnel entre le bailleur et l'occupant organise la résiliation du bail commercial et le maintien temporaire de l'exploitant dans les lieux jusqu'au plus tard le 31 décembre 2020. Dans le cadre de l'acquisition par la Ville de cet ensemble, ce protocole s'imposera à la Ville, celle-ci venant aux droits du propriétaire actuel.

Les parcelles à acquérir sont les suivantes :

SECTION	PARCELLE	SURFACE (ares)	PLU
09	164	14,46	Uxe
09	348	8,57	Uxe
09	350	17,6	Uxe
09	352	18,89	Uxe
09	168	13,69	Uxe
09	171	7,72	Uxe
09	311	2,53	Uxe
09	355	2,83	Uxe

<b>TOTAL</b>	<b>86,29</b>
--------------	--------------

L'avis du Domaine n°2018/300-V0734 du 21 septembre 2018 valorise l'ensemble foncier à **1,135 M€HT** et a précisé que « *cette valeur ne tient pas compte de l'indemnisation pour éviction du locataire. En effet lorsque le bailleur donne congé au locataire, il doit en principe lui verser une indemnité d'éviction (article L 145-14 code de commerce). **Le bailleur peut lui-même faire une offre d'indemnité lorsqu'il délivre le congé. S'il ne le fait pas, le paiement de l'indemnité d'éviction peut être réclamé par le locataire évincé auprès du tribunal, dans un délai de deux ans à compter de la date à laquelle le congé prend effet.*** »

Il appartient au conseil municipal de se prononcer sur cette acquisition.

#### LE CONSEIL MUNICIPAL

- VU la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;
- VU la loi n° 82-623 du 22 juillet 1982 et notamment son article 13-XI ;
- VU la loi n° 2001-1168 portant mesures urgentes de réformes à caractère économique et financier ;
- VU le code général de la propriété des personnes publiques et notamment ses articles L 1111-1 et L 1212-7 ;
- VU le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L 1311-9 et suivants et L 2541-12 ;
- VU les crédits ouverts au budget primitif 2020 pour mener à bien les acquisitions foncières ;
- VU l'avis du Domaine n°2018/300-V0734 du 21 septembre 2018;

**CONSIDERANT** l'opportunité d'acquérir un ensemble de 86,29 ares dans le secteur stratégique de la gare pour l'aménagement urbain de l'entrée de Ville ;

**CONSIDERANT** l'accord entre les parties sur l'opération foncière envisagée aux termes desquels la Ville deviendrait propriétaire de l'ensemble foncier sur lequel est exploitée l'enseigne JARDINA, libre de toute occupation à compter du 31 décembre 2020 ;

#### 1° DECIDE

l'acquisition auprès de la SCI les AMANDIERS des parcelles cadastrées :

<b>SECTION</b>	<b>PARCELLE</b>	<b>SURFACE (ares)</b>	<b>PLU</b>
09	164	14,46	Uxe
09	348	8,57	Uxe
09	350	17,6	Uxe
09	352	18,89	Uxe
09	168	13,69	Uxe
09	171	7,72	Uxe
09	311	2,53	Uxe
09	355	2,83	Uxe

<b>TOTAL</b>	<b>86,29</b>
--------------	--------------

### 2° FIXE

le prix net d'acquisition à 1 100.000 € augmenté de 200 000 € représentant l'indemnité de résiliation du bail commercial liant le propriétaire la SCI les AMANDIERS à son exploitant la Sàrl SLJ qui sera versée à ce dernier ;

### 3° PRECISE

que l'ensemble des frais accessoires attachés à la présente acquisition sera supporté par la Commune ;

### 4° DONNE

tous pouvoirs à Monsieur le Maire, ou à son adjoint délégué, pour signer tout document concourant aux présentes acquisitions foncières.

**N° 128/7/2019**

**OPERATION FONCIERE SCI LOANNE - EPF**

#### **VOTE A MAIN LEVEE**

**1 ABSTENTION**

**25 POUR**

**0 CONTRE**

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- VU** le Code général des collectivités territoriales,
- VU** les articles L. 324-1 et suivants et R. 324-1 et suivants du Code de l'urbanisme relatifs aux établissements publics fonciers locaux,
- VU** le règlement intérieur du 12 décembre 2018 de l'EPF d'Alsace portant notamment sur les modalités de portage foncier, de rachat du bien et des modalités financières,
- VU** les statuts du 22 juillet 2019 corrigés le 7 août 2019 de l'EPF d'Alsace,
- VU** le procès-verbal n°1866K dressé par Vincent FREY, géomètre-expert à MOLSHEIM, en date du 03/04/2018 certifié le 16/05/2018,
- VU** le procès-verbal n°1883K dressé par Vincent FREY, géomètre-expert à MOLSHEIM, en date du 28/01/2019, certifié le 13/02/2019,

- VU** la sollicitation de l'EPF d'Alsace par la commune de MOLSHEIM pour porter l'acquisition d'un terrain cadastré section 42 numéros 137 et 206, d'une superficie totale de 1,24 ares appartenant actuellement à une société « SCI LOANNE » par voie d'échange avec une parcelle voisine appartenant à l'EPF d'Alsace, cadastrée section 11 numéro 140, d'une surface de 3,90 ares, acquise et portée pour le compte de la Commune de MOLSHEIM,
- VU** la délibération du conseil municipal de la commune de MOLSHEIM, n°066/4/2019 du 28 juin 2019, demandant à l'EPF d'Alsace de procéder à l'échange objet de la présente délibération,
- VU** que la parcelle échangée par l'EPF d'Alsace classée en zone Ux est évaluée 6.500,00 €/are et les parcelles classées en zone UB sont évaluées à 19.414,65 €/are,
- \*soit pour la parcelle section 11 numéro 140, une valeur d'échange de :  $3,90 \times 6.500 \text{ €} = 25.350,00 \text{ € HT}$  soit 30.420,00€ TVA sur prix total incluse,
- \*soit pour les parcelles section 42 numéros 137 et 206, une valeur d'échange :  $1,24 \times 19.414,65 \text{ €} = 24.074,16 \text{ € HT}$  soit 28.889,00€ TVA sur marge comprise,
- \*soit une soulte en faveur de l'EPF d'Alsace d'un montant de 1.531,00 €
- VU** que le terrain est idéalement situé en continuité de la piste cyclable déjà existante et qui pourra donc être prolongée d'autant par la ville de MOLSHEIM. La parcelle cédée par l'EPF permettra à l'étude notariale (SCI LOANNE) acquéreuse du bien, de créer un parking,

Après en avoir délibéré,

### **1° DEMANDE**

A l'EPF d'Alsace d'échanger avec la société civile immobilière dénommée « LOANNE » la parcelle cadastrée section 11 numéro 140, appartenant à l'EPF avec le bien cadastré section 42 numéros 137 et 206 appartenant à ladite société + le versement d'une soulte de 1.531,00 € au profit de l'EPF d'Alsace,

### **2° AUTORISE**

en conséquence l'EPF d'Alsace à rétrocéder de manière partielle et anticipée la parcelle cadastrée section 11 numéro 140.

### **3° DONNE**

toutes délégations à Monsieur le Maire, ou son adjoint délégué, afin de procéder à la présente opération foncière.

**N° 129/7/2019**

**CODE FORESTIER ARTICLE L 331-19 - DROIT DE PREFERENCE - OBERES BRUDERTHAL**

#### **VOTE A MAIN LEVEE**

**1 ABSTENTION**

**25 POUR**

**0 CONTRE**

-----  
**EXPOSE,**

La loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 institue un droit de préférence au profit de la commune en cas de cession de parcelles boisées de moins de 4 hectares, contiguës à une parcelle communale.

En l'espèce, la commune est saisie d'un projet de cession d'une parcelle boisée située au lieudit Oberes Bruderthal, section 20, parcelle 25, d'une contenance de 36,82 ares.

Cette cession est proposée au prix de 368,20 € augmenté des frais d'acte.

#### **LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- VU** la loi n° 82-623 du 22 juillet 1982 ;

**VU** la loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 ;

**VU** l'article L 331-19 du code forestier ;

**VU** l'article 45-3° de la loi locale du 6 novembre 1899 ;

**VU** le courrier daté du 1<sup>er</sup> juillet 2019 émanant de l'étude notariale THOMAS-MEYER-QUIRIN-BROMHORST notifiant l'intention du propriétaire de vendre son terrain boisé moyennant le prix principal de 368,20 € ;

**CONSIDERANT** l'intérêt de la ville à préserver les espaces boisés présents sur son territoire ;

**SUR PROPOSITION** des Commissions Réunies en leur séance du 9 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré,

### **DECIDE**

d'acquérir par exercice du droit de préférence, institué par l'article L 331-19 du code forestier, la parcelle n° 25 - section 20 - lieudit Oberes Bruderthal, d'une contenance de 36,82 ares pour un prix de 368,20 € augmenté des frais d'acte ;

### **AUTORISE**

Monsieur le Maire ou son adjoint délégué à signer au nom et pour le compte de la commune tout acte concourant à la présente acquisition.

<b>N° 130/7/2019</b>	<b>CONTRAT ENFANCE-JEUNESSE DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MOLSHEIM-MUTZIG - AUTORISATION DE SIGNATURE D'UN AVENANT - LES P'TITS OURS</b>
----------------------	--

**VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION**

**26 POUR**

**0 CONTRE**

### ----- **LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** la délibération n°13-47 de la Communauté de Communes de MOLSHEIM-MUTZIG autorisant le président à signer un nouveau contrat enfance-jeunesse avec la Caisse d'Allocations Familiales ;

**VU** la délibération n° 138/6/2018 autorisant Monsieur le Maire à conclure un nouveau contrat enfance-jeunesse avec la CAF pour la période 2018-2021 ;

**VU** le contrat enfance-jeunesse signé pour la période 2018-2021 pour le territoire de la Communauté de Communes de MOLSHEIM-MUTZIG ;

**CONSIDERANT** la proposition de la Caisse d'Allocations Familiales de signer un avenant à l'actuel contrat enfance-jeunesse du territoire, afin de valoriser l'accompagnement supplémentaire de l'association Les P'tits Ours par la Ville de Molsheim dans le cadre du développement de l'accueil des jeunes enfants ;

**CONSIDERANT** la prévision budgétaire envoyée par la Caisse d'Allocations Familiales relative aux données financières et d'activités de l'association Les P'tits Ours pour les exercices 2019, 2020 et 2021 ;

**SUR PROPOSITION** des Commissions Réunies en leur séance du 9 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré;

### **1° ACCEPTE**

de conclure un avenant au contrat enfance-jeunesse de la Communauté de Communes de MOLSHEIM-MUTZIG pour les exercices 2019, 2020 et 2021 dans le cadre de l'accompagnement à l'association Les P'tits Ours ;

**2° AUTORISE**

Monsieur le Maire ou son adjoint délégué à signer ledit avenant.

<b>N° 131/7/2019</b>	<b>CONTRAT ENFANCE-JEUNESSE DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MOLSHEIM-MUTZIG - AUTORISATION DE SIGNATURE D'UN AVENANT - CRECHE FAMILIALE</b>
<b><u>VOTE A MAIN LEVEE</u></b>	
<b>0 ABSTENTION</b>	
<b>26 POUR</b>	
<b>0 CONTRE</b>	

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** la délibération n°13-47 de la Communauté de Communes de MOLSHEIM-MUTZIG autorisant le président à signer un nouveau contrat enfance-jeunesse avec la Caisse d'Allocations Familiales ;

**VU** la délibération n° 138/6/2018 autorisant Monsieur le Maire à conclure un nouveau contrat enfance-jeunesse avec la CAF pour la période 2018-2021 ;

**VU** le contrat enfance-jeunesse signé pour la période 2018-2021 pour le territoire de la Communauté de Communes de MOLSHEIM-MUTZIG ;

**CONSIDERANT** la proposition de la Caisse d'Allocations Familiales d'inclure l'accompagnement de la Crèche Familiale par la Ville dans le Contrat Enfance Jeunesse ;

**CONSIDERANT** la nécessité de signer un avenant à l'actuel contrat enfance-jeunesse du territoire afin de valoriser cet accompagnement ;

**CONSIDERANT** la prévision budgétaire envoyée par la Caisse d'Allocations Familiales relative aux données financières et d'activités de la Crèche Familiale pour les exercices 2019, 2020 et 2021 ;

**SUR PROPOSITION** des Commissions Réunies en leur séance du 9 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré;

**1° ACCEPTE**

de conclure un avenant au contrat enfance-jeunesse de la Communauté de Communes de MOLSHEIM-MUTZIG pour les exercices 2019, 2020 et 2021 dans le cadre de l'accompagnement de la Crèche Familiale ;

**2° AUTORISE**

Monsieur le Maire ou son adjoint délégué à signer ledit avenant.

<b>N° 132/7/2019</b>	<b>PROJET DE DELIBERATION (FILIERE TECHNIQUE 30-70) POUR LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)</b>
<b><u>VOTE A MAIN LEVEE</u></b>	
<b>0 ABSTENTION</b>	
<b>27 POUR</b>	
<b>0 CONTRE</b>	

-----  
**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<sup>er</sup> 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 4 décembre 2019 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.

**CONSIDERANT** 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,
- Agent de maîtrise.

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'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.

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche,

- Pour les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année glissante.

- Pour les agents contractuels,
  - o Avant 4 mois de service : l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après 4 mois de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 31<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après deux ans de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après trois ans de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

#### 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 Travailler en mode projet
  - o 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
  - Champ d'application
  - Diplôme
  - Certification
  - Autonomie
  - Influence / Motivation d'autrui
  - Rareté de l'expertise
  
- 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)
  - Risque de blessures
  - Itinérance/déplacements
  - Variabilité des horaires
  - Horaires décalés
  - Contraintes météorologiques
  - Contraintes de disponibilité
  - 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 :

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>
<i>C1</i>	 <i>Agent de maîtrise</i>	 <i>Chef de service</i>	 <i>3 780 €</i>
<i>C1</i>	 <i>Agent de maîtrise</i>	 <i>Chef d'équipe</i>	 <i>3 780 €</i>
<i>C1</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Chef d'équipe</i>	 <i>3 780 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent polyvalent des services techniques</i>	 <i>1 800 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent spécialisé</i>	 <i>1 800 €</i>
<i>C3</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent spécialisé de restauration</i>	 <i>1 710 €</i>
<i>C3</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Concierge</i>	 <i>1 585,50 € (*)</i>
<i>C3</i>	 <i>Agent de maîtrise</i>	 <i>Magasinier</i>	 <i>3 420 €</i>
<i>C4</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent d'entretien</i>	 <i>1 620 €</i>

(\*) Montant maximum annuel IFSE avec logement pour nécessité de service.

Les groupes de fonctions ont été définis selon les fourchettes de cotations suivantes :

- *Groupe 1 (C1) : Entre 122 et 215 points obtenus à la cotation fonction ;*
- *Groupe 2 (C2) : Entre 81 et 121 points obtenus à la cotation fonction ;*
- *Groupe 3 (C3) : Entre 60 et 80 points obtenus à la cotation fonction ;*
- *Groupe 4 (C4) : Entre 24 et 59 points obtenus à la cotation fonction.*

### L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

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

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Plafond Fonction</i> <i>(=75% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>	<i>Plafond Expertise</i> <i>(=25% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>
<i>C1</i>	 <i>Agent de maîtrise</i>	 <i>Chef de service</i>	 2 835 €	 945 €
<i>C1</i>	 <i>Agent de maîtrise</i>	 <i>Chef d'équipe</i>	 2 835 €	 945 €
<i>C1</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Chef d'équipe</i>	 2 835 €	 945 €
<i>C2</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent polyvalent des services techniques</i>	 1 350 €	 450 €
<i>C2</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent spécialisé</i>	 1 350 €	 450 €
<i>C3</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent spécialisé de restauration</i>	 1 282,50 €	 427,50 €
<i>C3</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Concierge</i>	 1 189,125 €	 396,375 €
<i>C3</i>	 <i>Agent de maîtrise</i>	 <i>Magasinier</i>	 2 565 €	 855 €
<i>C4</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent d'entretien</i>	 1 215 €	 405 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 215 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

### **LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR**

Il est proposé d'attribuer un complément indemnitaire aux agents de la collectivité.

La part liée au complément indemnitaire 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.

Le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche,

- Pour les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année glissante.

- Pour les agents contractuels,
  - o Avant 4 mois de service : le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après 4 mois de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 31<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après deux ans de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après trois ans de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

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

<i>GROUPE</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire</i>
C1	✚ Agent de maîtrise	✚ Chef de service	✚ 8 820 €
C1	✚ Agent de maîtrise	✚ Chef d'équipe	✚ 8 820 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Chef d'équipe	✚ 8 820 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Agent polyvalent des services techniques	✚ 4 200 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Agent spécialisé	✚ 4 200 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent spécialisé de restauration	✚ 3 990 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Concierge	✚ 3 699,50 (*)
C3	✚ Agent de maîtrise	✚ Magasinier	✚ 7 980 €
C4	✚ Adjoint technique	✚ Agent d'entretien	✚ 3 780 €

(\*) Montant maximum annuel CIA avec logement pour nécessité de service.

Le CIA individuel sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Etat d'esprit / Sens du service public ;*
- *Efficacité ;*
- *Comportement ;*
- *Aptitudes ;*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (uniquement pour les fonctions d'Agents avec technicité particulière et Agents d'exécution) ;*
- *Qualités managériales (uniquement pour les fonctions de DGS, DGA, Directeurs, Responsables, Chefs de service, Chefs d'équipe, Cadres intermédiaires).*

Outre la partie individuelle, il est proposé d'instaurer un complément indemnitaire collectif qui pourra être alloué, selon le choix de l'autorité territoriale, aux agents appartenant à un même service.

Cette attribution collective pourra concerner un ou plusieurs services de la collectivité selon des critères de versement qui seront réévalués chaque année et présentés en comité technique.

Les 16 services suivants ont été définis au sein de la collectivité :

- *Secrétariat du Maire ;*
- *Direction Générale des Services ;*
- *Direction des Ressources Humaines ;*
- *Service Finances ;*
- *Service commande publique, expertise juridique, assurances ;*
- *Service informatique ;*
- *Service communication ;*
- *Service de l'accueil et des services à la personne ;*
- *Direction des services techniques ;*
- *Ateliers municipaux ;*
- *Ecole municipale de musique et de danse ;*
- *Médiathèque ;*
- *Musée ;*
- *Service sport ;*
- *ATSEM ;*
- *Restauration, périscolaire et ALSH.*

Le rattachement individuel de chaque agent à un service, au titre de sa fonction exercée, fera l'objet d'un document annuel de présentation au comité technique concomitamment aux critères de versement du complément indemnitaire collectif.

La répartition des plafonds annuels du complément indemnitaire entre la partie individuelle et la partie collective est fixée comme suit :

<i>GROUPE</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire individuel</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire collectif</i>
<i>C1</i>	 <i>Agent de maîtrise</i>	 <i>Chef de service</i>	 <i>8 320 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C1</i>	 <i>Agent de maîtrise</i>	 <i>Chef d'équipe</i>	 <i>8 320 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C1</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Chef d'équipe</i>	 <i>8 320 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent polyvalent des services techniques</i>	 <i>3 700 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent spécialisé</i>	 <i>3 700 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C3</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent spécialisé de restauration</i>	 <i>3 490 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C3</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Concierge</i>	 <i>3 199,50 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C3</i>	 <i>Agent de maîtrise</i>	 <i>Magasinier</i>	 <i>7 480 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C4</i>	 <i>Adjoint technique</i>	 <i>Agent d'entretien</i>	 <i>3 280 €</i>	 <i>500 €</i>

*Les montants du complément indemnitaire individuel sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

*Les montants du complément indemnitaire collectif pourront être alloués, selon le choix de l'autorité territoriale, aux agents appartenant à un même service selon des critères de versement qui seront réévalués chaque année et présentés en comité technique.*

#### **DECIDE**

- 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<sup>er</sup> janvier 2020.
- 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** : Annexes 1 et 2 – Répartition des emplois par groupes de fonctions et outil de l'expertise individuelle  
Annexe 3 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

### Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DES FONCTIONS (IFS) Mairie de MOLSHEIM								
Indicateur	échelle d'évaluation							
niveau hiérarchique	DGS	DGA	Directeur	Responsable / Chef de service	Cadre intermédiaire / Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	
10	10	9	7	6	4	3	2	
Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 7	8 à 14	15 à 30	31 à 75	76 à 200		
10	0	2	4	6	8	10		
Type de collaborateurs encadrés (cumulable)	DGA	Directeur	Responsable / Chef de service	Cadre intermédiaire / Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	Aucun	
8	1	1	1	1	1	1	0	
Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans			
10	10	8	5	3	0			
Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	Sans			
10	10	8	5	3	0			
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Engagé	Partagé	Faible				
10	10	8	5	3				
Travail en mode projet	OUI	NON						
5	0							
délégation de signature	OUI	NON						
1	1	0						
62							S/s Total	

Indicateur	échelle d'évaluation							
Connaissance requise	initiale	intermédiaire	maîtrise	expertise				
5	1	3	4	5				
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/interprétation	Arbitrage/ décision					
5	1	3	5					
champ d'application	mono métier/ mono sectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité de domaines de Cptc						
3	1	3						
diplôme	I (BAC +5)	II (BAC +3)	III (BAC +2)	IV (BAC)	V (CAP / BEP)			
5	5	4	3	2	1			
certification	OUI	NON						
1	1	0						
autonomie	restreinte	encadrée	large					
5	1	3	5					
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible						
5	5	1						
Rareté de l'expertise	Oui	non						
5	5	0						
34							S/s Total	

Indicateur	échelle d'évaluation							
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs				
8	2	2	2	2				
impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé						
8	8	3						
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé					
8	3	5	8					
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé					
8	3	5	8					
Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé					
8	3	5	8					
risque de blessure	très grave	grave	légère	sans				
8	8	5	1	0				
Itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans				
5	5	3	1	0				
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare	sans				
6	6	3	1	0				
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné					
6	6	5	0					
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet					
8	8	3	0					
contraintes de disponibilité	régulier	ponctuel	non concerné					
10	10	5	0					
travail posté	OUI	NON						
5	0							
liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée					
5	0	3	5					
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente					
5	0	3	5					
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans				
8	8	5	3	0				
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans				
8	8	5	3	0				
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée					
5	5	3	1					
119							S/s Total	

maxi **215**

**TOTAL cotation du poste**

**Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle**

<b>OUTIL DE COTATION DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE) DE LA MAIRIE DE MOLSHEIM</b>						
<b>Indicateur</b>	<b>Echelle d'évaluation</b>					
<b>Prise en compte de 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)</b>	<b>Expérience dans le métier</b>	<b>0</b>	<b>1 à 3 ans</b>	<b>3 à 6 ans</b>	<b>6 à 10 ans</b>	<b>&gt; 10 ans</b>
	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
	<b>Expérience dans d'autres domaines</b>	<b>faible</b>	<b>diversifiée</b>	<b>diversifiée avec compétences transférables</b>		
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>		
	<b>Connaissance de l'environnement de travail</b>	<b>basique</b>	<b>courant</b>	<b>approfondi</b>	<b>non évaluable</b>	
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
	<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b>	<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
	<b>Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies</b>	<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
	<b>Capacité à exercer les activités de la fonction</b>	<b>supérieur aux attentes</b>	<b>conforme aux attentes</b>	<b>inférieur aux attentes</b>	<b>très inférieur aux attentes</b>	<b>non évaluable</b>
	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>-10</b>	<b>-25</b>	<b>0</b>
<b>50</b>					<b>TOTAL</b>	

Annexe 3 : Complément Indemnitare Annuel Individuel

<b>Complément Indemnitare Annuel Individuel DGS - DGA - DIRECTEURS - RESPONSABLES - CHEFS DE SERVICES - CHEFS D'EQUIPES - CADRES INTERMEDIAIRES</b>		
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		10
Relations de travail avec les collaborateurs et les autres responsables de services		10
Sens du service public		10
<b>2 - Efficacité</b>		<b>40</b>
Sens de l'initiative et leadership		5
Réalisation des objectifs		20
Elabore, suit et respecte l'enveloppe budgétaire, recherche d'économies		5
Faculté d'adaptation au changement		10
<b>3 - Comportement</b>		<b>15</b>
Assiduité		5
Respect des règles fixées par la collectivité		5
Conscience professionnelle		5
<b>4 - Aptitudes</b>		<b>30</b>
Connaissances dans son secteur d'activité		10
Capacité à rédiger		10
Capacité d'analyse		10
<b>5 - Qualités managériales</b>		<b>30</b>
Capacité à déléguer		6
Motivation de son équipe		6
Capacité à fixer les objectifs		6
Suivi et contrôle de l'exécution des objectifs et des missions		6
Gestion et résolution des conflits		6
<b>TOTAL</b>		<b>145</b>

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 6 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	6 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	10 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 20 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	4 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	12 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	20 points

**Complément indemnitaire annuel individuel****Fourchettes d'attribution fonctions DGS - DGA - Directeurs – Responsables - Chefs de services – Chefs d'équipes – Cadres intermédiaires**

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C1 – Fonctions de « Chef de service » et « Chef d'équipe ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 6 240 €
116 à 145 points : de 6 241 € à 8 320 €

*Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

**Complément Indemnitare Annuel Individuel  
AGENTS AVEC TECHNICITE PARTICULIERE -  
AGENTS D'EXECUTION**

<b>1 - Etat d'esprit / Sens du service public</b>	points obtenus	<b>45</b>
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		25
Relations de travail avec les collaborateurs		10
Sens du service public		10
<b>2 - Efficacité</b>		<b>40</b>
Réalisation des objectifs		10
Implication dans le travail		10
Faculté d'adaptation au changement		10
Capacité à travailler en autonomie		10
<b>3 - Comportement</b>		<b>15</b>
Assiduité		5
Respect des règles fixées par la collectivité		5
Conscience professionnelle		5
<b>4 - Aptitudes</b>		<b>30</b>
Connaissances dans son secteur d'activité		15
Aptitude à développer son savoir et intérêt pour son environnement professionnel		15
<b>5 - Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>		<b>15</b>
Potentiel d'encadrement		5
Capacité d'expertise		5
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		5
<b>TOTAL</b>		<b>145</b>

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	10 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 15 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	3 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	9 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	15 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 25 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	5 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	15 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	25 points

**Complément indemnitaire annuel individuel**

**Fourchettes d'attribution fonctions Agents avec technicité particulière – Agents d'exécution**

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonctions de « Agent polyvalent des services techniques » et « Agent spécialisé ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 2 775 €
116 à 145 points : de 2 776 € à 3 700 €

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C3 – Fonction de « Magasinier ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 5 610 €
116 à 145 points : de 5 611 € à 7 480 €

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C3 – Fonction de « Agent spécialisé de restauration ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 2 617 €
116 à 145 points : de 2 618 € à 3 490 €

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C3 – Fonction de « Concierge ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 2 399 €
116 à 145 points : de 2 400 € à 3 199,50 €

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C4 – Fonction de « Agent d'entretien ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 2 460 €
116 à 145 points : de 2 461 € à 3 280 €

*Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

N° 133/7/2019

**PROJET DE DELIBERATION (FILIERE ADMINISTRATIVE 30-70)  
 POUR LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES  
 FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE  
 L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

**VOTE A MAIN LEVEE**

0 ABSTENTION

27 POUR

0 CONTRE

-----  
**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<sup>er</sup> 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 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),
- 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
- 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
- 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 4 décembre 2019 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 :

- Attaché,
- Rédacteur,
- Adjoint administratif.

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'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.

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche,

- Pour les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année glissante.

- Pour les agents contractuels,
  - o Avant 4 mois de service : l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après 4 mois de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 31<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après deux ans de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après trois ans de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

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 Travailler en mode projet
  - 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 Itinérance/déplacements
  - o Variabilité des horaires
  - o Horaires décalés
  - o Contraintes météorologiques
  - o Contraintes de disponibilité
  - 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

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

<i>GROUPE</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>
A1	✚ Attaché	✚ Directeur Général des Services	✚ 11 502 €
A1	✚ Attaché	✚ Directeur Général Adjoint des Services	✚ 11 502 €
A1	✚ Attaché	✚ Directeur	✚ 11 502 €
B1	✚ Rédacteur	✚ Directeur	✚ 5 958 €
A1	✚ Attaché	✚ Chef de service	✚ 6 390 €
B1	✚ Rédacteur	✚ Chef de service	✚ 5 958 €
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Chef de service	✚ 3 780 €
B1	✚ Rédacteur	✚ Responsable	✚ 4 170,60 €
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Responsable	✚ 2 835 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Agent chargé de la surveillance des voies publiques	✚ 2 700 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Agent d'accueil	✚ 2 340 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Agent spécialisé	✚ 1 620 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Gestionnaire	✚ 2 592 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Secrétaire de direction	✚ 2 592 €

Les groupes de fonctions ont été définis selon les fourchettes de cotations suivantes :

- Groupe 1 (A1 ; B1 ; C1) : Entre 122 et 215 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 2 (C2) : Entre 81 et 121 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 3 : Entre 60 et 80 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 4 : Entre 24 et 59 points obtenus à la cotation fonction.

b) L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

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

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Plafond Fonction</i> <i>(=75% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>	<i>Plafond Expertise</i> <i>(=25% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>
A1	✚ Attaché	✚ Directeur Général des Services	✚ 8 626,50 €	✚ 2 875,50 €
A1	✚ Attaché	✚ Directeur Général Adjoint des Services	✚ 8 626,50 €	✚ 2 875,50 €
A1	✚ Attaché	✚ Directeur	✚ 8 626,50 €	✚ 2 875,50 €
B1	✚ Rédacteur	✚ Directeur	✚ 4 468,50 €	✚ 1 489,50 €
A1	✚ Attaché	✚ Chef de service	✚ 4 792,50 €	✚ 1 597,50 €
B1	✚ Rédacteur	✚ Chef de service	✚ 4 468,50 €	✚ 1 489,50 €
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Chef de service	✚ 2 835 €	✚ 945 €
B1	✚ Rédacteur	✚ Responsable	✚ 3 127,95 €	✚ 1 042,65 €
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Responsable	✚ 2 126,25 €	✚ 708,75 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Agent chargé de la surveillance des voies publiques	✚ 2 025 €	✚ 675 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Agent d'accueil	✚ 1 755 €	✚ 585 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Agent spécialisé	✚ 1 215 €	✚ 405 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Gestionnaire	✚ 1 944 €	✚ 648 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Secrétaire de direction	✚ 1 944 €	✚ 648 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 215 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

### **LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR**

Il est proposé d'attribuer un complément indemnitaire aux agents de la collectivité.

La part liée au complément indemnitaire 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.

Le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche,

- Pour les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année glissante.

- Pour les agents contractuels,
  - Avant 4 mois de service : le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après 4 mois de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 31<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après deux ans de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après trois ans de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

**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>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire</i>
<i>A1</i>	 <i>Attaché</i>	 <i>Directeur Général des Services</i>	 <i>26 838 €</i>
<i>A1</i>	 <i>Attaché</i>	 <i>Directeur Général Adjoint des Services</i>	 <i>26 838 €</i>
<i>A1</i>	 <i>Attaché</i>	 <i>Directeur</i>	 <i>26 838 €</i>
<i>B1</i>	 <i>Rédacteur</i>	 <i>Directeur</i>	 <i>13 902 €</i>
<i>A1</i>	 <i>Attaché</i>	 <i>Chef de service</i>	 <i>14 910 €</i>
<i>B1</i>	 <i>Rédacteur</i>	 <i>Chef de service</i>	 <i>13 902 €</i>
<i>C1</i>	 <i>Adjoint administratif</i>	 <i>Chef de service</i>	 <i>8 820 €</i>
<i>B1</i>	 <i>Rédacteur</i>	 <i>Responsable</i>	 <i>9 731,40 €</i>
<i>C1</i>	 <i>Adjoint administratif</i>	 <i>Responsable</i>	 <i>6 615 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint administratif</i>	 <i>Agent chargé de la surveillance des voies publiques</i>	 <i>6 300 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint administratif</i>	 <i>Agent d'accueil</i>	 <i>5 460 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint administratif</i>	 <i>Agent spécialisé</i>	 <i>3 780 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint administratif</i>	 <i>Gestionnaire</i>	 <i>6 048 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint administratif</i>	 <i>Secrétaire de direction</i>	 <i>6 048 €</i>

Le CIA individuel sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Etat d'esprit / Sens du service public ;*
- *Efficacité ;*
- *Comportement ;*
- *Aptitudes ;*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (uniquement pour les fonctions d'Agents avec technicité particulière et Agents d'exécution) ;*

- *Qualités managériales (uniquement pour les fonctions de DGS, DGA, Directeurs, Responsables, Chefs de service, Chefs d'équipe, Cadres intermédiaires).*

Outre la partie individuelle, il est proposé d'instaurer un complément indemnitaire collectif qui pourra être alloué, selon le choix de l'autorité territoriale, aux agents appartenant à un même service.

Cette attribution collective pourra concerner un ou plusieurs services de la collectivité selon des critères de versement qui seront réévalués chaque année et présentés en comité technique.

Les 16 services suivants ont été définis au sein de la collectivité :

- *Secrétariat du Maire ;*
- *Direction Générale des Services ;*
- *Direction des Ressources Humaines ;*
- *Service Finances ;*
- *Service commande publique, expertise juridique, assurances ;*
- *Service informatique ;*
- *Service communication ;*
- *Service de l'accueil et des services à la personne ;*
- *Direction des services techniques ;*
- *Ateliers municipaux ;*
- *Ecole municipale de musique et de danse ;*
- *Médiathèque ;*
- *Musée ;*
- *Service sport ;*
- *ATSEM ;*
- *Restauration, périscolaire et ALSH.*

Le rattachement individuel de chaque agent à un service, au titre de sa fonction exercée, fera l'objet d'un document annuel de présentation au comité technique concomitamment aux critères de versement du complément indemnitaire collectif.

La répartition des plafonds annuels du complément indemnitaire entre la partie individuelle et la partie collective est fixée comme suit :

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire individuel</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire collectif</i>
<i>A1</i>	 <i>Attaché</i>	 <i>Directeur Général des Services</i>	 <i>26 338 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>A1</i>	 <i>Attaché</i>	 <i>Directeur Général Adjoint des Services</i>	 <i>26 338 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>A1</i>	 <i>Attaché</i>	 <i>Directeur</i>	 <i>26 338 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>B1</i>	 <i>Rédacteur</i>	 <i>Directeur</i>	 <i>13 402 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>A1</i>	 <i>Attaché</i>	 <i>Chef de service</i>	 <i>14 410 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>B1</i>	 <i>Rédacteur</i>	 <i>Chef de service</i>	 <i>13 402 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C1</i>	 <i>Adjoint administratif</i>	 <i>Chef de service</i>	 <i>8 320 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>B1</i>	 <i>Rédacteur</i>	 <i>Responsable</i>	 <i>9 231,40 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C1</i>	 <i>Adjoint administratif</i>	 <i>Responsable</i>	 <i>6 115 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint administratif</i>	 <i>Agent chargé de la surveillance des voies publiques</i>	 <i>5 800 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint administratif</i>	 <i>Agent d'accueil</i>	 <i>4 960 €</i>	 <i>500 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint administratif</i>	 <i>Agent spécialisé</i>	 <i>3 280 €</i>	 <i>500 €</i>

C2	Adjoint administratif	Gestionnaire	5 548 €	500 €
C2	Adjoint administratif	Secrétaire de direction	5 548 €	500 €

*Les montants du complément indemnitaire individuel sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

*Les montants du complément indemnitaire collectif pourront être alloués, selon le choix de l'autorité territoriale, aux agents appartenant à un même service selon des critères de versement qui seront réévalués chaque année et présentés en comité technique.*

#### **DECIDE**

- 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<sup>er</sup> janvier 2020.
- 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 : Annexes 1 et 2 – Répartition des emplois par groupes de fonctions et outil de l'expertise individuelle  
Annexe 3 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

## Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DES FONCTIONS (IFS) Mairie de MOLSHEIM							
Indicateur	échelle d'évaluation						
niveau hiérarchique	DGS	DGA	Directeur	Responsable / Chef de service	Cadre intermédiaire / Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution
10	10	9	7	6	4	3	2
Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 7	8 à 14	15 à 30	31 à 75	76 à 200	
10	0	2	4	6	8	10	
Type de collaborateurs encadrés (cumulable)	DGA	Directeur	Responsable / Chef de service	Cadre intermédiaire / Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	Aucun
6	1	1	1	1	1	1	0
Niveau d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans		
10	10	8	5	3	0		
Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	Sans		
10	10	8	5	3	0		
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Engagé	Partagé	Faible			
10	10	8	5	3			
Travail en mode projet	OUI	NON					
5	5	0					
délégation de signature	OUI	NON					
1	1	0					
62						S/s Total	

Indicateur	échelle d'évaluation						
Connaissance requise	initiale	intermédiaire	maîtrise	expertise			
5	1	3	4	5			
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/décision				
5	1	3	5				
champ d'application	mono métier/ mono sectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversifié à domaines de Cptc					
3	1	3					
diplôme	I (BAC +5)	II (BAC +3)	III (BAC +2)	IV (BAC)	V (CAP / BEP)		
5	5	4	3	2	1		
certification	OUI	NON					
1	1	0					
autonomie	restreinte	encadrée	large				
5	1	3	5				
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible					
5	5	1					
Rareté de l'expertise	Oui	non					
5	5	0					
34						S/s Total	

Indicateur	échelle d'évaluation						
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs			
5	2	2	2	2			
Impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé					
5	5	3					
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé				
5	3	5	5				
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé				
5	3	5	5				
Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé				
5	3	5	5				
risque de blessure	très grave	grave	légère	sans			
5	5	5	1	0			
Itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans			
5	5	3	1	0			
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare	sans			
5	5	3	1	0			
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné				
5	5	5	0				
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet				
5	5	3	0				
contraintes de disponibilité	régulier	ponctuel	non concerné				
10	10	5	0				
travail posté	OUI	NON					
5	5	0					
liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée				
5	0	3	5				
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente				
5	0	3	5				
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans			
5	5	5	3	0			
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans			
5	5	5	3	0			
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée				
5	5	3	1				
119						S/s Total	

**maxi 215**

**TOTAL cotation du poste**

## Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

OUTIL DE COTATION DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE) DE LA MAIRIE DE MOLSHEIM						
Indicateur	Echelle d'évaluation					
<b>Prise en compte de 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)</b>	<b>Expérience dans le métier</b>	<b>0</b>	<b>1 à 3 ans</b>	<b>3 à 6 ans</b>	<b>6 à 10 ans</b>	<b>&gt; 10 ans</b>
	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
	<b>Expérience dans d'autres domaines</b>	<b>faible</b>	<b>diversifiée</b>	<b>diversifiée avec compétences transférables</b>		
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>		
	<b>Connaissance de l'environnement de travail</b>	<b>basique</b>	<b>courant</b>	<b>approfondi</b>	<b>non évaluable</b>	
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
	<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b>	<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
	<b>Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies</b>	<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Capacité à exercer les activités de la fonction</b>	<b>supérieur aux attentes</b>	<b>conforme aux attentes</b>	<b>inférieur aux attentes</b>	<b>très inférieur aux attentes</b>	<b>non évaluable</b>	
<b>10</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>-10</b>	<b>-25</b>	<b>0</b>	
<b>50</b>						<b>TOTAL</b>

**Annexe 3 : Complément Indemnitaire Annuel Individuel**

<b>Complément Indemnitaire Annuel Individuel</b> <b>DGS - DGA - DIRECTEURS - RESPONSABLES - CHEFS DE SERVICES -</b> <b>CHEFS D'EQUIPES - CADRES INTERMEDIAIRES</b>		
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		10
Relations de travail avec les collaborateurs et les autres responsables de services		10
Sens du service public		10
<b>2 - Efficacité</b>		<b>40</b>
Sens de l'initiative et leadership		5
Réalisation des objectifs		20
Elabore, suit et respecte l'enveloppe budgétaire, recherche d'économies		5
Faculté d'adaptation au changement		10
<b>3 - Comportement</b>		<b>15</b>
Assiduité		5
Respect des règles fixées par la collectivité		5
Conscience professionnelle		5
<b>4 - Aptitudes</b>		<b>30</b>
Connaissances dans son secteur d'activité		10
Capacité à rédiger		10
Capacité d'analyse		10
<b>5 - Qualités managériales</b>		<b>30</b>
Capacité à déléguer		6
Motivation de son équipe		6
Capacité à fixer les objectifs		6
Suivi et contrôle de l'exécution des objectifs et des missions		6
Gestion et résolution des conflits		6
<b>TOTAL</b>		<b>145</b>

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 6 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	6 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	10 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 20 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	4 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	12 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	20 points

**Complément indemnitaire annuel individuel**

**Fourchettes d'attribution fonctions DGS - DGA - Directeurs – Responsables - Chefs de services – Chefs d'équipes – Cadres intermédiaires**

**Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A1 – Fonctions de « DGS », « DGA » et « Directeur ».**

0 à 115 points : de 0 € à 19 750 €

116 à 145 points : de 19 751 € à 26 338 €

**Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A1 – Fonction de « Chef de service »**

0 à 115 points : de 0 € à 10 800 €

116 à 145 points : de 10 801 € à 14 410 €

**Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B1 – Fonctions de « Directeur » et « Chef de service »**

0 à 115 points : de 0 € à 10 000 €

116 à 145 points : de 10 001 € à 13 402 €

**Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B1 – Fonction de « Responsable ».**

0 à 115 points : de 0 € à 6 925 €

116 à 145 points : de 6 926 € à 9 231,40 €

**Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C1 – Fonction de « Chef de service ».**

0 à 115 points : de 0 € à 6 240 €

116 à 145 points : de 6 241 € à 8 320 €

**Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C1 – Fonction de « Responsable ».**

0 à 115 points : de 0 € à 4 580 €
116 à 145 points : de 4 581 € à 6 115 €

*Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

**Complément Indemnitare Annuel Individuel  
AGENTS AVEC TECHNICITE PARTICULIERE -  
AGENTS D'EXECUTION**

<b>1 - Etat d'esprit / Sens du service public</b>	points obtenus	45
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		25
Relations de travail avec les collaborateurs		10
Sens du service public		10
<b>2 - Efficacité</b>		40
Réalisation des objectifs		10
Implication dans le travail		10
Faculté d'adaptation au changement		10
Capacité à travailler en autonomie		10
<b>3 - Comportement</b>		15
Assiduité		5
Respect des règles fixées par la collectivité		5
Conscience professionnelle		5
<b>4 - Aptitudes</b>		30
Connaissances dans son secteur d'activité		15
Aptitude à développer son savoir et intérêt pour son environnement professionnel		15
<b>5 - Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>		15
Potentiel d'encadrement		5
Capacité d'expertise		5
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		5
<b>TOTAL</b>		<b>145</b>

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	10 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 15 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	3 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	9 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	15 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 25 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	5 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	15 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	25 points

**Complément indemnitaire annuel individuel**

**Fourchettes d'attribution fonctions Agents avec technicité particulière – Agents d'exécution**

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « ASVP ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 4 350 €
116 à 145 points : de 4 351 € à 5 800 €

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonctions de « Gestionnaire » et « Secrétaire de Direction »</b>
0 à 115 points : de 0 € à 4 161 €
116 à 145 points : de 4 162 € à 5 548 €

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « Agent d'accueil ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 3 720 €
116 à 145 points : de 3 721 € à 4 960 €

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « Agent spécialisé ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 2 460 €
116 à 145 points : de 2 461 € à 3 280 €

*Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

N° 134/7/2019

**VOTE A MAIN LEVEE**

0 ABSTENTION

27 POUR

0 CONTRE

**PROJET DE DELIBERATION (FILIERE CULTURELLE 30-70)  
 POUR LE 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<sup>er</sup> 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 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,
- 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,
- 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 4 décembre 2019 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 :

- Conservateur territorial de bibliothèque,
- Attaché territorial de conservation du patrimoine,
- 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 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.

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche,

- Pour les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année glissante.

- Pour les agents contractuels,
  - Avant 4 mois de service : l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après 4 mois de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 31<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après deux ans de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après trois ans de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;

○

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

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
  - Type de collaborateurs encadrés
  - Niveau d'encadrement
  - Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique)
  - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
  - Travailler en mode projet
  - 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
  - Champ d'application
  - Diplôme
  - Certification
  - Autonomie
  - Influence / Motivation d'autrui
  - Rareté de l'expertise
  
- 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)
  - Risque de blessures
  - Itinérance/déplacements
  - Variabilité des horaires
  - Horaires décalés
  - Contraintes météorologiques
  - Contraintes de disponibilité
  - 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 :

<i>GROUPE</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>
<i>A1</i>	 <i>Conservateur territorial de bibliothèque</i>	 <i>Responsable d'établissement</i>	 <i>6 000 €</i>
<i>A1</i>	 <i>Attaché territorial de conservation du patrimoine</i>	 <i>Responsable d'établissement</i>	 <i>4 725 €</i>
<i>B2</i>	 <i>Assistant de conservation du patrimoine</i>	 <i>Agent des services culturels</i>	 <i>2 295 €</i>
<i>C2</i>	 <i>Adjoint du patrimoine</i>	 <i>Agent des services culturels</i>	 <i>2 160 €</i>

Les groupes de fonctions ont été définis selon les fourchettes de cotations suivantes :

- *Groupe 1 (A1) : Entre 122 et 215 points obtenus à la cotation fonction ;*
- *Groupe 2 (B2 ; C2) : Entre 81 et 121 points obtenus à la cotation fonction ;*
- *Groupe 3 : Entre 60 et 80 points obtenus à la cotation fonction ;*
- *Groupe 4 : Entre 24 et 59 points obtenus à la cotation fonction.*

b) L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction (=75% du montant maximum annuel de l'IFSE)	Plafond Expertise (=25% du montant maximum annuel de l'IFSE)
A1	✚ Conservateur territorial de bibliothèque	✚ Responsable d'établissement	✚ 4 500 €	✚ 1 500 €
A1	✚ Attaché territorial de conservation du patrimoine	✚ Responsable d'établissement	✚ 3 544 €	✚ 1 181 €
B2	✚ Assistant de conservation du patrimoine	✚ Agent des services culturels	✚ 1 721 €	✚ 574 €
C2	✚ Adjoint du patrimoine	✚ Agent des services culturels	✚ 1 620 €	✚ 540 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 215 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

### **LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR**

Il est proposé d'attribuer un complément indemnitaire aux agents de la collectivité.

La part liée au complément indemnitaire 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.

Le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche,

- Pour les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année glissante.

- Pour les agents contractuels,
  - Avant 4 mois de service : le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après 4 mois de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 31<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après deux ans de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après trois ans de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

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

<i>GROUPE</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire</i>
A1	✚ Conservateur territorial de bibliothèque	✚ Responsable d'établissement	✚ 14 000 €
A1	✚ Attaché territorial de conservation du patrimoine	✚ Responsable d'établissement	✚ 11 025 €
B2	✚ Assistant de conservation du patrimoine	✚ Agent des services culturels	✚ 5 355 €
C2	✚ Adjoint du patrimoine	✚ Agent des services culturels	✚ 5 040 €

Le CIA individuel sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Etat d'esprit / Sens du service public ;*
- *Efficacité ;*
- *Comportement ;*
- *Aptitudes ;*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (uniquement pour les fonctions d'Agents avec technicité particulière et Agents d'exécution) ;*
- *Qualités managériales (uniquement pour les fonctions de DGS, DGA, Directeurs, Responsables, Chefs de service, Chefs d'équipe, Cadres intermédiaires).*

Outre la partie individuelle, il est proposé d'instaurer un complément indemnitaire collectif qui pourra être alloué, selon le choix de l'autorité territoriale, aux agents appartenant à un même service.

Cette attribution collective pourra concerner un ou plusieurs services de la collectivité selon des critères de versement qui seront réévalués chaque année et présentés en comité technique.

Les 16 services suivants ont été définis au sein de la collectivité :

- *Secrétariat du Maire ;*
- *Direction Générale des Services ;*
- *Direction des Ressources Humaines ;*
- *Service Finances ;*
- *Service commande publique, expertise juridique, assurances ;*
- *Service informatique ;*
- *Service communication ;*
- *Service de l'accueil et des services à la personne ;*
- *Direction des services techniques ;*
- *Ateliers municipaux ;*
- *Ecole municipale de musique et de danse ;*
- *Médiathèque ;*
- *Musée ;*
- *Service sport ;*
- *ATSEM ;*
- *Restauration, périscolaire et ALSH.*

Le rattachement individuel de chaque agent à un service, au titre de sa fonction exercée, fera l'objet d'un document annuel de présentation au comité technique concomitamment aux critères de versement du complément indemnitaire collectif.

La répartition des plafonds annuels du complément indemnitaire entre la partie individuelle et la partie collective est fixée comme suit :

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire individuel</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire collectif</i>
A1	+ Conservateur territorial de bibliothèque	+ Responsable d'établissement	+ 13 500 €	+ 500 €
A1	+ Attaché territorial de conservation du patrimoine	+ Responsable d'établissement	+ 10 525 €	+ 500 €
B2	+ Assistant de conservation du patrimoine	+ Agent des services culturels	+ 4 855 €	+ 500 €
C2	+ Adjoint du patrimoine	+ Agent des services culturels	+ 4 540 €	+ 500 €

*Les montants du complément indemnitaire individuel sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

*Les montants du complément indemnitaire collectif pourront être alloués, selon le choix de l'autorité territoriale, aux agents appartenant à un même service selon des critères de versement qui seront réévalués chaque année et présentés en comité technique.*

#### **DECIDE**

- 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<sup>er</sup> janvier 2020.
- 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 : Annexes 1 et 2 – Répartition des emplois par groupes de fonctions et outil de l'expertise individuelle  
Annexe 3 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DES FONCTIONS (IFS) Mairie de MOLSHEIM								
Indicateur	échelle d'évaluation							
niveau hiérarchique	DGS	DGA	Directeur	Responsable / Chef de service	Cadre intermédiaire / Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	
10	10	9	7	6	4	3	2	
Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 7	8 à 14	15 à 30	31 à 75	76 à 200		
10	0	2	4	6	8	10		
Type de collaborateurs encadrés (cumulable)	DGA	Directeur	Responsable / Chef de service	Cadre intermédiaire / Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	Aucun	
6	1	1	1	1	1	1	0	
Niveau d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans			
10	10	8	5	3	0			
Niveau responsabilités liées aux missions (numéris, financière, juridique, politique)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	Sans			
10	10	8	5	3	0			
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Engagé	Partagé	Faible				
10	10	8	5	3				
Travail en mode projet	OUI	NON						
5	5	0						
délégation de signature	OUI	NON						
1	1	0						
62							S/s Total	

Indicateur	échelle d'évaluation							
Connaissance requise	initiale	intermédiaire	maîtrise	expertise				
5	1	3	4	5				
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/décision					
5	1	3	5					
champ d'application	mono métier/ mono sectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité à domaines de Cptc						
3	1	3						
diplôme	I (BAC +5)	II (BAC +3)	III (BAC +2)	IV (BAC)	V (CAP / BEP)			
5	5	4	3	2	1			
certification	OUI	NON						
1	1	0						
autonomie	restreinte	encadrée	large					
5	1	3	5					
Influence/motivation d'autrui	forte	faible						
5	5	1						
Rareté de l'expertise	Oui	non						
5	5	0						
34							S/s Total	

Indicateur	échelle d'évaluation							
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs				
8	2	2	2	2				
impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé						
8	8	3						
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé					
8	3	5	8					
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé					
8	3	5	8					
Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé					
8	3	5	8					
risque de blessure	très grave	grave	légère	sans				
8	8	5	1	0				
itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans				
8	8	3	1	0				
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare	sans				
8	8	3	1	0				
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné					
8	8	5	0					
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet					
8	8	3	0					
contraintes de disponibilité	régulier	ponctuel	non concerné					
10	10	5	0					
travail posté	OUI	NON						
8	8	0						
liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée					
8	0	3	8					
obligation d'assister aux réunions	rare	ponctuelle	récurrente					
8	0	3	8					
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans				
8	8	5	3	0				
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans				
8	8	5	3	0				
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée					
8	8	3	1					
119							S/s Total	

maxi 215

TOTAL cotation du poste

**Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle**

OUTIL DE COTATION DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE) DE LA MAIRIE DE MOLSHEIM						
Indicateur	Echelle d'évaluation					
	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans	
Prise en compte de 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)	<b>Expérience dans le métier</b>	<b>0</b>	<b>1 à 3 ans</b>	<b>3 à 6 ans</b>	<b>6 à 10 ans</b>	<b>&gt; 10 ans</b>
	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
	<b>Expérience dans d'autres domaines</b>	<b>faible</b>	<b>diversifiée</b>	<b>diversifiée avec compétences transférables</b>		
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>		
	<b>Connaissance de l'environnement de travail</b>	<b>basique</b>	<b>courant</b>	<b>approfondi</b>	<b>non évaluable</b>	
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
	<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b>	<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
	<b>Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies</b>	<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Capacité à exercer les activités de la fonction</b>	<b>supérieur aux attentes</b>	<b>conforme aux attentes</b>	<b>inférieur aux attentes</b>	<b>très inférieur aux attentes</b>	<b>non évaluable</b>	
<b>10</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>-10</b>	<b>-25</b>	<b>0</b>	
<b>50</b>						<b>TOTAL</b>

**Annexe 3 : Complément Indemnitaire Annuel Individuel**

<b>Complément Indemnitaire Annuel Individuel</b> <b>DGS - DGA - DIRECTEURS - RESPONSABLES - CHEFS DE SERVICES -</b> <b>CHEFS D'EQUIPES - CADRES INTERMEDIAIRES</b>		
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		10
Relations de travail avec les collaborateurs et les autres responsables de services		10
Sens du service public		10
<b>2 - Efficacité</b>		<b>40</b>
Sens de l'initiative et leadership		5
Réalisation des objectifs		20
Elabore, suit et respecte l'enveloppe budgétaire, recherche d'économies		5
Faculté d'adaptation au changement		10
<b>3 - Comportement</b>		<b>15</b>
Assiduité		5
Respect des règles fixées par la collectivité		5
Conscience professionnelle		5
<b>4 - Aptitudes</b>		<b>30</b>
Connaissances dans son secteur d'activité		10
Capacité à rédiger		10
Capacité d'analyse		10
<b>5 - Qualités managériales</b>		<b>30</b>
Capacité à déléguer		6
Motivation de son équipe		6
Capacité à fixer les objectifs		6
Suivi et contrôle de l'exécution des objectifs et des missions		6
Gestion et résolution des conflits		6
<b>TOTAL</b>		<b>145</b>

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 6 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	6 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	10 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 20 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	4 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	12 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	20 points

**Complément indemnitaire annuel individuel**

**Fourchettes d'attribution fonctions DGS - DGA - Directeurs – Responsables - Chefs de services – Chefs d'équipes – Cadres intermédiaires**

<b>Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A1 – Cadre d'emploi de « Conservateur territorial de Bibliothèque » - Fonction de « Responsable d'établissement ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 10 125 €
116 à 145 points : de 10 126 € à 13 500 €

<b>Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A1 – Cadre d'emploi d' « Attaché territorial de conservation du patrimoine » - Fonction de « Responsable d'établissement ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 7 890 €
116 à 145 points : de 7 891 € à 10 525 €

*Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

**Complément Indemnitare Annuel Individuel  
AGENTS AVEC TECHNICITE PARTICULIERE -  
AGENTS D'EXECUTION**

<b>1 - Etat d'esprit / Sens du service public</b>	points obtenus	45
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		25
Relations de travail avec les collaborateurs		10
Sens du service public		10
<b>2 - Efficacité</b>		40
Réalisation des objectifs		10
Implication dans le travail		10
Faculté d'adaptation au changement		10
Capacité à travailler en autonomie		10
<b>3 - Comportement</b>		15
Assiduité		5
Respect des règles fixées par la collectivité		5
Conscience professionnelle		5
<b>4 - Aptitudes</b>		30
Connaissances dans son secteur d'activité		15
Aptitude à développer son savoir et intérêt pour son environnement professionnel		15
<b>5 - Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>		15
Potentiel d'encadrement		5
Capacité d'expertise		5
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		5
<b>TOTAL</b>		<b>145</b>

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	10 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 15 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	3 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	9 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	15 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 25 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	5 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	15 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	25 points

**Complément indemnitaire annuel individuel**

**Fourchettes d'attribution fonctions Agents avec technicité particulière – Agents d'exécution**

<b>Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B2 – Fonction d'« Agent des services culturels ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 3 640 €
116 à 145 points : de 3 641 € à 4 855 €

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d'« Agent des services culturels ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 3 400 €
116 à 145 points : de 3 401 € à 4 540 €

*Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

N° 135/7/2019

**VOTE A MAIN LEVEE**

0 ABSTENTION

27 POUR

0 CONTRE

**PROJET DE DELIBERATION (FILIERE SOCIALE 30-70)  
 POUR LE 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<sup>er</sup> 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 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
- 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 4 décembre 2019 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 :

- ATSEM.

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'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.

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche,

- Pour les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année glissante.

- Pour les agents contractuels,
  - Avant 4 mois de service : l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après 4 mois de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 31<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après deux ans de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après trois ans de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

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 Travailler en mode projet
  - 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 Itinérance/déplacements
  - o Variabilité des horaires
  - o Horaires décalés
  - o Contraintes météorologiques
  - o Contraintes de disponibilité
  - 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

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

<i>GROUPE</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>
<i>C3</i>	 <i>ATSEM</i>	 <i>ATSEM</i>	 <i>1 368 €</i>

Les groupes de fonctions ont été définis selon les fourchettes de cotations suivantes :

- *Groupe 1 : Entre 122 et 215 points obtenus à la cotation fonction ;*
- *Groupe 2 : Entre 81 et 121 points obtenus à la cotation fonction ;*
- *Groupe 3 (C3) : Entre 60 et 80 points obtenus à la cotation fonction ;*
- *Groupe 4 : Entre 24 et 59 points obtenus à la cotation fonction.*

b) L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

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

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Plafond Fonction</i> <i>(=75% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>	<i>Plafond Expertise</i> <i>(=25% du montant maximum annuel de l'IFSE)</i>
<i>C3</i>	 <i>ATSEM</i>	 <i>ATSEM</i>	 <i>1 026 €</i>	 <i>342 €</i>

*Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 215 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).*

## LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer un complément indemnitaire aux agents de la collectivité.

La part liée au complément indemnitaire 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.

Le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche,

- Pour les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année glissante.

- Pour les agents contractuels,
  - o Avant 4 mois de service : le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après 4 mois de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 31<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après deux ans de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après trois ans de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

**VU** la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<i>GROUPE</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire</i>
C3	✚ ATSEM	✚ ATSEM	✚ 3 192 €

Le CIA individuel sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Etat d'esprit / Sens du service public ;*
- *Efficacité ;*
- *Comportement ;*
- *Aptitudes ;*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.*

Outre la partie individuelle, il est proposé d'instaurer un complément indemnitaire collectif qui pourra être alloué, selon le choix de l'autorité territoriale, aux agents appartenant à un même service.

Cette attribution collective pourra concerner un ou plusieurs services de la collectivité selon des critères de versement qui seront réévalués chaque année et présentés en comité technique.

Les 16 services suivants ont été définis au sein de la collectivité :

- *Secrétariat du Maire ;*
- *Direction Générale des Services ;*
- *Direction des Ressources Humaines ;*
- *Service Finances ;*
- *Service commande publique, expertise juridique, assurances ;*
- *Service informatique ;*
- *Service communication ;*
- *Service de l'accueil et des services à la personne ;*
- *Direction des services techniques ;*
- *Ateliers municipaux ;*
- *Ecole municipale de musique et de danse ;*
- *Médiathèque ;*
- *Musée ;*
- *Service sport ;*
- *ATSEM ;*
- *Restauration, périscolaire et ALSH.*

Le rattachement individuel de chaque agent à un service, au titre de sa fonction exercée, fera l'objet d'un document annuel de présentation au comité technique concomitamment aux critères de versement du complément indemnitaire collectif.

La répartition des plafonds annuels du complément indemnitaire entre la partie individuelle et la partie collective est fixée comme suit :

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire individuel</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire collectif</i>
C3	✚ ATSEM	✚ ATSEM	✚ 2 692 €	✚ 500 €

*Les montants du complément indemnitaire individuel sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

*Les montants du complément indemnitaire collectif pourront être alloués, selon le choix de l'autorité territoriale, aux agents appartenant à un même service selon des critères de versement qui seront réévalués chaque année et présentés en comité technique.*

### **DECIDE**

- 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<sup>er</sup> janvier 2020.
- 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** : Annexes 1 et 2 – Répartition des emplois par groupes de fonctions et outil de l'expertise individuelle  
Annexe 3 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

## Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DES FONCTIONS (IFS) Mairie de MOLSHEIM							
Indicateur	échelle d'évaluation						
	DGS	DCA	Directeur	Responsable / Chef de service	Cadre intermédiaire / Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution
niveau hiérarchique	10	9	7	6	4	3	2
Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 2	3 à 14	15 à 30	31 à 75	76 à 200	
Type de collaborateurs encadrés (cumulable)	DCA	Directeur	Responsable / Chef de service	Cadre intermédiaire / Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	Aucun
Niveau d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans		
Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	Sans		
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Engagé	Partagé	Faible			
Travail en mode projet	OUI	NON					
délégation de signature	OUI	NON					
	62						S/s Total

Indicateur	échelle d'évaluation				
	initiale	intermédiaire	maîtrise	expertise	
Connaissance requise	1	3	4	5	
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/interprétation	Arbitrage/décision		
champ d'application	mono métier/ mono sectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversifié à domaines de Cptc			
diplôme	I (BAC +5)	II (BAC +3)	III (BAC +2)	IV (BAC)	V (CAP / BEP)
certification	OUI	NON			
autonomie	restreinte	encadrée	large		
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
Rareté de l'expertise	Oui	non			
	34				S/s Total

Indicateur	échelle d'évaluation				
	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestateurs extérieurs	
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	2	2	2	2	
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	sans	
Itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
contraintes de disponibilité	régulier	ponctuel	non concerné		
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		
	119				S/s Total

**maxi 215**

**TOTAL cotation du poste**

**Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle**

OUTIL DE COTATION DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE) DE LA MAIRIE DE MOLSHEIM						
	Indicateur	Echelle d'évaluation				
		0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
Prise en compte de 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)	<b>Expérience dans le métier</b>	<b>0</b>	<b>1 à 3 ans</b>	<b>3 à 6 ans</b>	<b>6 à 10 ans</b>	<b>&gt; 10 ans</b>
	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
	<b>Expérience dans d'autres domaines</b>	<b>faible</b>	<b>diversifiée</b>	<b>diversifiée avec compétences transférables</b>		
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>		
	<b>Connaissance de l'environnement de travail</b>	<b>basique</b>	<b>courant</b>	<b>approfondi</b>	<b>non évaluable</b>	
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
	<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b>	<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
	<b>Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies</b>	<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Capacité à exercer les activités de la fonction</b>	<b>supérieur aux attentes</b>	<b>conforme aux attentes</b>	<b>inférieur aux attentes</b>	<b>très inférieur aux attentes</b>	<b>non évaluable</b>	
<b>10</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>-10</b>	<b>-25</b>	<b>0</b>	
	<b>50</b>				<b>TOTAL</b>	

**Annexe 3 : Complément Indemnitaire Annuel Individuel**

**Complément Indemnitaire Annuel Individuel  
AGENTS AVEC TECHNICITE PARTICULIERE -  
AGENTS D'EXECUTION**

1 - Etat d'esprit / Sens du service public	points obtenus	45
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		25
Relations de travail avec les collaborateurs		10
Sens du service public		10
<b>2 - Efficacité</b>		<b>40</b>
Réalisation des objectifs		10
Implication dans le travail		10
Faculté d'adaptation au changement		10
Capacité à travailler en autonomie		10
<b>3 - Comportement</b>		<b>15</b>
Assiduité		5
Respect des règles fixées par la collectivité		5
Conscience professionnelle		5
<b>4 - Aptitudes</b>		<b>30</b>
Connaissances dans son secteur d'activité		15
Aptitude à développer son savoir et intérêt pour son environnement professionnel		15
<b>5 - Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>		<b>15</b>
Potentiel d'encadrement		5
Capacité d'expertise		5
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		5
<b>TOTAL</b>		<b>145</b>

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	10 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 15 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	3 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	9 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	15 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 25 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	5 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	15 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	25 points

**COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL INDIVIDUEL**

**FOURCHETTES D'ATTRIBUTION FONCTIONS AGENTS AVEC TECHNICITE  
PARTICULIERE – AGENTS D'EXECUTION**

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C3 – Fonction d' « ATSEM ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 2 000 €
116 à 145 points : de 2 001 € à 2 692 €

*Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

<b>N° 136/7/2019</b>	<b>PROJET DE DELIBERATION (FILIERE ANIMATION 30-70) POUR LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)</b>
<b><u>VOTE A MAIN LEVEE</u></b>	
<b>0 ABSTENTION</b>	
<b>27 POUR</b>	
<b>0 CONTRE</b>	

-----  
**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<sup>er</sup> 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 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
- 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
- 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 4 décembre 2019 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 :

- animateur,
- Adjoint d'animation.

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'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.

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche,

- Pour les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année glissante.

- Pour les agents contractuels,
  - Avant 4 mois de service : l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après 4 mois de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 31<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après deux ans de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - Après trois ans de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

#### 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
  - Type de collaborateurs encadrés
  - Niveau d'encadrement
  - Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique)
  - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
  - Travailler en mode projet
  - 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
  - Champ d'application
  - Diplôme
  - Certification
  - Autonomie
  - Influence / Motivation d'autrui
  - Rareté de l'expertise

- 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)
  - Risque de blessures
  - Itinérance/déplacements
  - Variabilité des horaires
  - Horaires décalés
  - Contraintes météorologiques
  - Contraintes de disponibilité
  - 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 :

<i>GROUPE</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>
B2	 <i>Animateur</i>	 <i>Responsable de site périscolaire</i>	 <i>4 095 €</i>
C2	 <i>Adjoint d'animation</i>	 <i>Responsable de site périscolaire</i>	 <i>1 620 €</i>
C2	 <i>Adjoint d'animation</i>	 <i>Agent spécialisé</i>	 <i>1 620 €</i>
C3	 <i>Adjoint d'animation</i>	 <i>Agent d'animation</i>	 <i>1 539 €</i>
C3	 <i>Adjoint d'animation</i>	 <i>Agent spécialisé de restauration</i>	 <i>1 539 €</i>
C3	 <i>Adjoint d'animation</i>	 <i>ATSEM</i>	 <i>1 539 €</i>
C3	 <i>Adjoint d'animation</i>	 <i>Agent de restauration</i>	 <i>1 539 €</i>

Les groupes de fonctions ont été définis selon les fourchettes de cotations suivantes :

- *Groupe 1 : Entre 122 et 215 points obtenus à la cotation fonction ;*
- *Groupe 2 (B2 ; C2) : Entre 81 et 121 points obtenus à la cotation fonction ;*
- *Groupe 3 (C3) : Entre 60 et 80 points obtenus à la cotation fonction ;*
- *Groupe 4 : Entre 24 et 59 points obtenus à la cotation fonction.*

b) L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

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

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Plafond Fonction</i> <i>(=75% du</i> <i>montant</i> <i>maximum annuel</i> <i>de l'IFSE)</i>	<i>Plafond</i> <i>Expertise</i> <i>(=25% du</i> <i>montant</i> <i>maximum annuel</i> <i>de l'IFSE)</i>
B2	✚ <i>Animateur</i>	✚ <i>Responsable de site périscolaire</i>	✚ 3 071 €	✚ 1 024 €
C2	✚ <i>Adjoint d'animation</i>	✚ <i>Responsable de site périscolaire</i>	✚ 1 215 €	✚ 405 €
C2	✚ <i>Adjoint d'animation</i>	✚ <i>Agent spécialisé</i>	✚ 1 215 €	✚ 405 €
C3	✚ <i>Adjoint d'animation</i>	✚ <i>Agent d'animation</i>	✚ 1 154 €	✚ 385 €
C3	✚ <i>Adjoint d'animation</i>	✚ <i>Agent spécialisé de restauration</i>	✚ 1 154 €	✚ 385 €
C3	✚ <i>Adjoint d'animation</i>	✚ <i>ATSEM</i>	✚ 1 154 €	✚ 385 €
C3	✚ <i>Adjoint d'animation</i>	✚ <i>Agent de restauration</i>	✚ 1 154 €	✚ 385 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 215 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

### **LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR**

Il est proposé d'attribuer un complément indemnitaire aux agents de la collectivité.

La part liée au complément indemnitaire 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.

Le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche,

- Pour les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année glissante.

- Pour les agents contractuels,
  - o Avant 4 mois de service : le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après 4 mois de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 31<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après deux ans de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après trois ans de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0.2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

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>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire</i>
B2	✚ <i>Animateur</i>	✚ <i>Responsable de site périscolaire</i>	✚ 9 555 €
C2	✚ <i>Adjoint d'animation</i>	✚ <i>Responsable de site périscolaire</i>	✚ 3 780 €
C2	✚ <i>Adjoint d'animation</i>	✚ <i>Agent spécialisé</i>	✚ 3 780 €
C3	✚ <i>Adjoint d'animation</i>	✚ <i>Agent d'animation</i>	✚ 3 591 €
C3	✚ <i>Adjoint d'animation</i>	✚ <i>Agent spécialisé de restauration</i>	✚ 3 591 €
C3	✚ <i>Adjoint d'animation</i>	✚ <i>ATSEM</i>	✚ 3 591 €
C3	✚ <i>Adjoint d'animation</i>	✚ <i>Agent de restauration</i>	✚ 3 591 €

Le CIA individuel sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Etat d'esprit / Sens du service public ;*
- *Efficacité ;*
- *Comportement ;*
- *Aptitudes ;*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (uniquement pour les fonctions d'Agents avec technicité particulière et Agents d'exécution) ;*
- *Qualités managériales (uniquement pour les fonctions de DGS, DGA, Directeurs, Responsables, Chefs de service, Chefs d'équipe, Cadres intermédiaires).*

Outre la partie individuelle, il est proposé d'instaurer un complément indemnitaire collectif qui pourra être alloué, selon le choix de l'autorité territoriale, aux agents appartenant à un même service.

Cette attribution collective pourra concerner un ou plusieurs services de la collectivité selon des critères de versement qui seront réévalués chaque année et présentés en comité technique.

Les 16 services suivants ont été définis au sein de la collectivité :

- *Secrétariat du Maire ;*
- *Direction Générale des Services ;*
- *Direction des Ressources Humaines ;*
- *Service Finances ;*
- *Service commande publique, expertise juridique, assurances ;*
- *Service informatique ;*
- *Service communication ;*
- *Service de l'accueil et des services à la personne ;*
- *Direction des services techniques ;*
- *Ateliers municipaux ;*
- *Ecole municipale de musique et de danse ;*
- *Médiathèque ;*
- *Musée ;*
- *Service sport ;*
- *ATSEM ;*
- *Restauration, périscolaire et ALSH.*

Le rattachement individuel de chaque agent à un service, au titre de sa fonction exercée, fera l'objet d'un document annuel de présentation au comité technique concomitamment aux critères de versement du complément indemnitaire collectif.

La répartition des plafonds annuels du complément indemnitaire entre la partie individuelle et la partie collective est fixée comme suit :

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire individuel</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire collectif</i>
B2	➤ <i>Animateur</i>	➤ <i>Responsable de site périscolaire</i>	➤ 9 055 €	➤ 500 €
C2	➤ <i>Adjoint d'animation</i>	➤ <i>Responsable de site périscolaire</i>	➤ 3 280 €	➤ 500 €
C2	➤ <i>Adjoint d'animation</i>	➤ <i>Agent spécialisé</i>	➤ 3 280 €	➤ 500 €
C3	➤ <i>Adjoint d'animation</i>	➤ <i>Agent d'animation</i>	➤ 3 091 €	➤ 500 €
C3	➤ <i>Adjoint d'animation</i>	➤ <i>Agent spécialisé de restauration</i>	➤ 3 091 €	➤ 500 €
C3	➤ <i>Adjoint d'animation</i>	➤ <i>ATSEM</i>	➤ 3 091 €	➤ 500 €
C3	➤ <i>Adjoint d'animation</i>	➤ <i>Agent de restauration</i>	➤ 3 091 €	➤ 500 €

*Les montants du complément indemnitaire individuel sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

*Les montants du complément indemnitaire collectif pourront être alloués, selon le choix de l'autorité territoriale, aux agents appartenant à un même service selon des critères de versement qui seront réévalués chaque année et présentés en comité technique.*

#### **DECIDE**

- 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<sup>er</sup> janvier 2020.
- 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** : Annexes 1 et 2 – Répartition des emplois par groupes de fonctions et outil de l'expertise individuelle  
Annexe 3 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

### Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DES FONCTIONS (IFS) Mairie de MOLSHEIM							
Indicateur	échelle d'évaluation						
niveau hiérarchique	DGS	DCA	Directeur	Responsable / Chef de service	Cadre intermédiaire / Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution
10	10	9	7	6	4	3	2
Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 2	3 à 14	15 à 30	31 à 75	76 à 200	
10	0	2	4	6	8	10	
Type de collaborateurs encadrés (cumulable)	DCA	Directeur	Responsable / Chef de service	Cadre intermédiaire / Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	Aucun
6	1	1	1	1	1	1	0
Niveau d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans		
10	10	8	5	3	0		
Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	Sans		
10	10	8	5	3	0		
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Engagé	Partagé	Faible			
10	10	8	5	3			
Travail en mode projet	OUI	NON					
5	5	0					
délégation de signature	OUI	NON					
1	1	0					
62							S/s Total

Indicateur	échelle d'évaluation						
Connaissance requise	initiale	intermédiaire	maîtrise	expertise			
5	1	3	4	5			
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/décision				
5	1	3	5				
champ d'application	mono métier/ mono sectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversifié à domaines de Cptc					
3	1	3					
diplôme	I (BAC +5)	II (BAC +3)	III (BAC +2)	IV (BAC)	V (CAP / BEP)		
5	5	4	3	2	1		
certification	OUI	NON					
1	1	0					
autonomie	restreinte	encadrée	large				
5	1	3	5				
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible					
5	5	1					
Rareté de l'expertise	Oui	non					
5	5	0					
34							S/s Total

Indicateur	échelle d'évaluation						
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestataires extérieurs			
5	2	2	2	2			
Impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé					
5	5	3					
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé				
5	3	5	5				
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé				
5	3	5	5				
Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé				
5	3	5	5				
risque de blessure	très grave	grave	légère	sans			
5	5	5	1	0			
Itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans			
5	5	3	1	0			
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare	sans			
5	5	3	1	0			
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné				
5	5	5	0				
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet				
5	5	3	0				
contraintes de disponibilité	régulier	ponctuel	non concerné				
10	10	5	0				
travail posté	OUI	NON					
5	5	0					
liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée				
5	0	3	5				
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente				
5	0	3	5				
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans			
5	5	5	3	0			
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans			
5	5	5	3	0			
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée				
5	5	3	1				
119							S/s Total

**maxi 215**

**TOTAL cotation du poste**

**ANNEXE 2 : TABLEAU DE COTATION EXPERTISE INDIVIDUELLE**

OUTIL DE COTATION DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE) DE LA MAIRIE DE MOLSHEIM						
	Indicateur	Echelle d'évaluation				
	Prise en compte de l'expérience professionnelle <i>(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)</i>	<b>Expérience dans le métier</b>	<b>0</b>	<b>1 à 3 ans</b>	<b>3 à 6 ans</b>	<b>6 à 10 ans</b>
<b>15</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
<b>Expérience dans d'autres domaines</b>		<b>faible</b>	<b>diversifiée</b>	<b>diversifiée avec compétences transférables</b>		
<b>5</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>		
<b>Connaissance de l'environnement de travail</b>		<b>basique</b>	<b>courant</b>	<b>approfondi</b>	<b>non évaluable</b>	
<b>5</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b>		<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
<b>10</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies</b>		<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
<b>5</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Capacité à exercer les activités de la fonction</b>	<b>supérieur aux attentes</b>	<b>conforme aux attentes</b>	<b>inférieur aux attentes</b>	<b>très inférieur aux attentes</b>	<b>non évaluable</b>	
<b>10</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>-10</b>	<b>-25</b>	<b>0</b>	
	<b>50</b>					<b>TOTAL</b>

**Annexe 3 : Complément Indemnitaire Annuel Individuel**

<b>Complément Indemnitaire Annuel Individuel</b> <b>DGS - DGA - DIRECTEURS - RESPONSABLES - CHEFS DE SERVICES -</b> <b>CHEFS D'EQUIPES - CADRES INTERMEDIAIRES</b>		
<b>1 - Etat d'esprit / Sens du service public</b>	points obtenus	30
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		10
Relations de travail avec les collaborateurs et les autres responsables de services		10
Sens du service public		10
<b>2 - Efficacité</b>		40
Sens de l'initiative et leadership		5
Réalisation des objectifs		20
Elabore, suit et respecte l'enveloppe budgétaire, recherche d'économies		5
Faculté d'adaptation au changement		10
<b>3 - Comportement</b>		15
Assiduité		5
Respect des règles fixées par la collectivité		5
Conscience professionnelle		5
<b>4 - Aptitudes</b>		30
Connaissances dans son secteur d'activité		10
Capacité à rédiger		10
Capacité d'analyse		10
<b>5 - Qualités managériales</b>		30
Capacité à déléguer		6
Motivation de son équipe		6
Capacité à fixer les objectifs		6
Suivi et contrôle de l'exécution des objectifs et des missions		6
Gestion et résolution des conflits		6
<b>TOTAL</b>		<b>145</b>

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 6 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	6 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	10 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 20 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	4 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	12 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	20 points

**Complément indemnitaire annuel individuel**

**Fourchettes d'attribution fonctions DGS - DGA - Directeurs – Responsables - Chefs de services – Chefs d'équipes – Cadres intermédiaires**

<b>Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B2 – Fonction de « Responsable de site périscolaire ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 6 790 €
116 à 145 points : de 6 791 € à 9 055 €

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « Responsable de site périscolaire ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 2 460 €
116 à 145 points : de 2 461 € à 3 280 €

*Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

**Complément Indemnitaire Annuel Individuel  
AGENTS AVEC TECHNICITE PARTICULIERE -  
AGENTS D'EXECUTION**

<b>1 - Etat d'esprit / Sens du service public</b>	<b>points obtenus</b>	<b>45</b>
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		25
Relations de travail avec les collaborateurs		10
Sens du service public		10
<b>2 - Efficacité</b>		<b>40</b>
Réalisation des objectifs		10
Implication dans le travail		10
Faculté d'adaptation au changement		10
Capacité à travailler en autonomie		10
<b>3 - Comportement</b>		<b>15</b>
Assiduité		5
Respect des règles fixées par la collectivité		5
Conscience professionnelle		5
<b>4 - Aptitudes</b>		<b>30</b>
Connaissances dans son secteur d'activité		15
Aptitude à développer son savoir et intérêt pour son environnement professionnel		15
<b>5 - Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>		<b>15</b>
Potentiel d'encadrement		5
Capacité d'expertise		5
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		5

<b>TOTAL</b>		<b>145</b>
--------------	--	------------

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	10 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 15 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	3 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	9 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	15 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 25 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	5 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	15 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	25 points

**Complément indemnitaire annuel individuel**

**Fourchettes d'attribution fonctions Agents avec technicité particulière – Agents d'exécution**

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d' « Agent spécialisé ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 2 460 €
116 à 145 points : de 2 461 € à 3 280 €

<b>Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C3 – Fonctions d' « Agent d'animation », « Agent spécialisé de restauration », « ATSEM » et « Agent de restauration »</b>
0 à 115 points : de 0 € à 2 310 €
116 à 145 points : de 2 311 € à 3 091 €

*Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

N° 137/7/2019

**VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION**

**27 POUR**

**0 CONTRE**

**PROJET DE DELIBERATION (FILIERE SPORTIVE 30-70)  
POUR LE 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<sup>er</sup> 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 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

- 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 4 décembre 2019 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 :

- Educateur des activités physiques et sportives.

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'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.

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche,

- Pour les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année glissante.

- Pour les agents contractuels,
  - o Avant 4 mois de service : l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après 4 mois de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 31<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après deux ans de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après trois ans de service : l'IFSE sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

#### 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 Travailler en mode projet
  - 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

- Risque d'agression verbale
- Exposition aux risques de contagion(s)
- Risque de blessures
- Itinérance/déplacements
- Variabilité des horaires
- Horaires décalés
- Contraintes météorologiques
- Contraintes de disponibilité
- 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 :

GROUPE	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels IFSE
B1	 Educateur des activités physiques et sportives	 Responsable	 4 468,50 €

Les groupes de fonctions ont été définis selon les fourchettes de cotations suivantes :

- Groupe 1 (B1) : Entre 122 et 215 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 2 : Entre 81 et 121 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 3 : Entre 60 et 80 points obtenus à la cotation fonction ;
- Groupe 4 : Entre 24 et 59 points obtenus à la cotation fonction.

b) L'expérience professionnelle

Le montant alloué au titre de l'Expertise pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction (=75% du montant maximum annuel de l'IFSE)	Plafond Expertise (=25% du montant maximum annuel de l'IFSE)
B1	 Educateur des activités physiques et sportives	 Responsable	 3 351,375 €	 1 117,125 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 215 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

## LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer un complément indemnitaire aux agents de la collectivité.

La part liée au complément indemnitaire 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.

Le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

En revanche,

- Pour les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique territoriale, le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une année glissante.

- Pour les agents contractuels,
  - o Avant 4 mois de service : le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après 4 mois de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 31<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après deux ans de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 60<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 61<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;
  - o Après trois ans de service : le CIA sera suspendue à partir du 1<sup>er</sup> jour et jusqu'au 90<sup>ème</sup> jour à raison de 0,2/30<sup>ème</sup> en cas de congé de maladie ordinaire. A partir du 91<sup>ème</sup> jour, le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire ;

Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère sur une période de douze mois consécutifs ou, en cas de services discontinus, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs.

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>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire</i>
<i>B1</i>	 <i>Educateur des activités physiques et sportives</i>	 <i>Responsable</i>	 <i>10 426,50 €</i>

Le CIA individuel sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Etat d'esprit / Sens du service public ;*
- *Efficacité ;*
- *Comportement ;*
- *Aptitudes ;*
- *Qualités managériales.*

Outre la partie individuelle, il est proposé d'instaurer un complément indemnitaire collectif qui pourra être alloué, selon le choix de l'autorité territoriale, aux agents appartenant à un même service.

Cette attribution collective pourra concerner un ou plusieurs services de la collectivité selon des critères de versement qui seront réévalués chaque année et présentés en comité technique.

Les 16 services suivants ont été définis au sein de la collectivité :

- *Secrétariat du Maire ;*
- *Direction Générale des Services ;*
- *Direction des Ressources Humaines ;*
- *Service Finances ;*
- *Service commande publique, expertise juridique, assurances ;*
- *Service informatique ;*
- *Service communication ;*
- *Service de l'accueil et des services à la personne ;*
- *Direction des services techniques ;*
- *Ateliers municipaux ;*
- *Ecole municipale de musique et de danse ;*
- *Médiathèque ;*
- *Musée ;*
- *Service sport ;*
- *ATSEM ;*
- *Restauration, périscolaire et ALSH.*

Le rattachement individuel de chaque agent à un service, au titre de sa fonction exercée, fera l'objet d'un document annuel de présentation au comité technique concomitamment aux critères de versement du complément indemnitaire collectif.

La répartition des plafonds annuels du complément indemnitaire entre la partie individuelle et la partie collective est fixée comme suit :

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire individuel</i>	<i>Montants maximums annuels du complément indemnitaire collectif</i>
<i>B1</i>	 <i>Educateur des activités physiques et sportives</i>	 <i>Responsable</i>	 <i>9 926,50 €</i>	 <i>500 €</i>

*Les montants du complément indemnitaire individuel sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées en Annexe 3. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

*Les montants du complément indemnitaire collectif pourront être alloués, selon le choix de l'autorité territoriale, aux agents appartenant à un même service selon des critères de versement qui seront réévalués chaque année et présentés en comité technique.*

#### **DECIDE**

- 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<sup>er</sup> janvier 2020.
- 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 : Annexes 1 et 2 – Répartition des emplois par groupes de fonctions et outil de l'expertise individuelle  
Annexe 3 – Indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

### Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DES FONCTIONS (IFS) Mairie de MOLSHEIM							
Indicateur	échelle d'évaluation						
niveau hiérarchique	DGS	DCA	Directeur	Responsable / Chef de service	Cadre intermédiaire / Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution
10	10	9	7	6	4	3	2
Nbr de collaborateurs encadrés	0	1 à 2	3 à 14	15 à 30	31 à 75	76 à 200	
10	0	2	4	6	8	10	
Type de collaborateurs encadrés (cumulable)	DCA	Directeur	Responsable / Chef de service	Cadre intermédiaire / Chef d'équipe	Agents avec technicité particulière	Agents d'exécution	Aucun
6	1	1	1	1	1	1	0
Niveau d'encadrement	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans		
10	10	8	5	3	0		
Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	Sans		
10	10	8	5	3	0		
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Engagé	Partagé	Faible			
10	10	8	5	3			
Travail en mode projet	OUI	NON					
5	5	0					
délégation de signature	OUI	NON					
1	1	0					
<b>62</b>						<b>5/s Total</b>	

Indicateur	échelle d'évaluation				
Connaissance requise	initiale	intermédiaire	maîtrise	expertise	
5	1	3	4	5	
Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil / interprétation	Arbitrage / décision		
5	1	3	5		
champ d'application	mono métier / mono sectoriel	Polymétier / polyvalence / diversifié à domaines de Cptc			
3	1	3			
diplôme	I (BAC +5)	II (BAC +3)	III (BAC +2)	IV (BAC)	V (CAP / BEP)
5	5	4	3	2	1
certification	OUI	NON			
1	1	0			
autonomie	restreinte	encadrée	large		
5	1	3	5		
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible			
5	5	1			
Rareté de l'expertise	Oui	non			
5	5	0			
<b>34</b>					<b>5/s Total</b>

Indicateur	échelle d'évaluation				
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Prestateurs extérieurs	
5	2	2	2	2	
Impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
5	5	3			
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
5	3	5	5		
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
5	3	5	5		
Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
5	3	5	5		
risque de blessure	très grave	grave	légère	sans	
5	5	5	1	0	
Itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
5	5	3	1	0	
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
6	5	3	1	0	
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
6	5	5	0		
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
5	5	3	0		
contraintes de disponibilité	régulier	ponctuel	non concerné		
10	10	5	0		
travail posté	OUI	NON			
5	5	0			
liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
5	0	3	5		
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
5	0	3	5		
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible	sans	
5	5	5	3	0	
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible	sans	
5	5	5	3	0	
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
5	5	3	1		
<b>119</b>					<b>5/s Total</b>

maxi **215**

**TOTAL cotation du poste**

Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

OUTIL DE COTATION DE L'EXPERTISE (EXPERIENCE PROFESSIONNELLE) DE LA MAIRIE DE MOLSHEIM						
Indicateur	Echelle d'évaluation					
	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans	
Prise en compte de 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)	<b>Expérience dans le métier</b>	<b>0</b>	<b>1 à 3 ans</b>	<b>3 à 6 ans</b>	<b>6 à 10 ans</b>	<b>&gt; 10 ans</b>
	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
	<b>Expérience dans d'autres domaines</b>	<b>faible</b>	<b>diversifiée</b>	<b>diversifiée avec compétences transférables</b>		
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>		
	<b>Connaissance de l'environnement de travail</b>	<b>basique</b>	<b>courant</b>	<b>approfondi</b>	<b>non évaluable</b>	
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
	<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b>	<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
	<b>Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies</b>	<b>notions</b>	<b>opérationnel</b>	<b>maîtrise</b>	<b>expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)</b>	<b>non évaluable</b>
	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Capacité à exercer les activités de la fonction</b>	<b>supérieur aux attentes</b>	<b>conforme aux attentes</b>	<b>inférieur aux attentes</b>	<b>très inférieur aux attentes</b>	<b>non évaluable</b>	
<b>10</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>-10</b>	<b>-25</b>	<b>0</b>	
<b>50</b>						<b>TOTAL</b>

**Annexe 3 : Complément Indemnitaire Annuel Individuel**

<b>Complément Indemnitaire Annuel Individuel</b> <b>DGS - DGA - DIRECTEURS - RESPONSABLES - CHEFS DE SERVICES -</b> <b>CHEFS D'EQUIPES - CADRES INTERMEDIAIRES</b>		
1 - Etat d'esprit / Sens du service public	points obtenus	30
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		10
Relations de travail avec les collaborateurs et les autres responsables de services		10
Sens du service public		10
2 - Efficacité		40
Sens de l'initiative et leadership		5
Réalisation des objectifs		20
Elabore, suit et respecte l'enveloppe budgétaire, recherche d'économies		5
Faculté d'adaptation au changement		10
3 - Comportement		15
Assiduité		5
Respect des règles fixées par la collectivité		5
Conscience professionnelle		5
4 - Aptitudes		30
Connaissances dans son secteur d'activité		10
Capacité à rédiger		10
Capacité d'analyse		10
5 - Qualités managériales		30
Capacité à déléguer		6
Motivation de son équipe		6
Capacité à fixer les objectifs		6
Suivi et contrôle de l'exécution des objectifs et des missions		6
Gestion et résolution des conflits		6
<b>TOTAL</b>		<b>145</b>

Barème pour les sous-indicateurs sur 5 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	5 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 6 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	3 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	6 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 10 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	2 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	6 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	10 points

Barème pour les sous-indicateurs sur 20 points	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	4 points
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	12 points
Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	20 points

**Complément indemnitaire annuel individuel**

**Fourchettes d'attribution fonctions DGS - DGA - Directeurs – Responsables - Chefs de services – Chefs d'équipes – Cadres intermédiaires**

<b>Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B1 – Fonction de « Responsable ».</b>
0 à 115 points : de 0 € à 7 440 €
116 à 145 points : de 7 441 € à 9 926,50 €

*Les montants individuels sont attribués par l'autorité territoriale, dans le respect des fourchettes d'attribution présentées ci-dessus et du plafond maximum défini par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*

N° 138/7/2019

**DOCUMENT UNIQUE DES PRIMES ET INDEMNITES - MISE A JOUR ANNUELLE**

**VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION**  
**27 POUR**  
**0 CONTRE**

-----  
**EXPOSE**

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant statut de la Fonction Publique Territoriale accorde aux assemblées délibérantes le pouvoir de fixer les régimes indemnitaires de leurs personnels « dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ».

*Les dispositions applicables aux agents titulaires et non titulaires de la Ville de Molsheim résultent de différentes délibérations adoptées au fil des ans par le Conseil Municipal, et notamment depuis l'intervention des décrets du 14 janvier 2002.*

*Il en résulte un dispositif complet mais éparse et manquant de lisibilité.*

*Le Guide des Primes a pour objet de procéder au rappel du cadre juridique et de récapituler dans un document unique l'ensemble des primes et indemnités versées aux agents de la Ville de Molsheim, ainsi que leurs conditions de versement.*

*Ce document doit faire l'objet de mises à jour régulières, afin de tenir compte des évolutions réglementaires. Ainsi, la Ville de Molsheim mettra*

**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- 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 portant Statut de la Fonction Publique Territoriale, et notamment ses articles 88, 111 et 136,
- VU** la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, et ses articles 38 et 40,
- VU** le Code général des collectivités territoriales, articles R.1617-1 à R.1617-5-2,
- VU** le décret n° 60-1302 du 5 décembre 1960 relevant le taux de l'indemnité de chaussure et de petit équipement susceptible d'être allouée à certains fonctionnaires et agents de l'Etat,
- VU** le décret n° 74-720 du 14 août 1974 modifiant l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 60-1302 du 5 décembre 1960,
- VU** le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,
- VU** le décret n° 91 – 875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale,
- VU** le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié, relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des garde champêtres,
- VU** le décret n° 97-1259 du 29 décembre 1997 relatif aux régies de recettes, d'avance et de recettes et d'avances des collectivités locales et des établissements publics locaux,
- VU** le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 modifié relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- VU** le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,
- VU** le décret n° 2002 – 60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (JO 15/01/02),
- VU** le décret n° 2002 – 61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité (JO du 15/01/02),
- VU** le décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur,
- VU** le décret n° 2002-534 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une Prime technique de l'entretien des travaux et de l'exploitation à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement,
- VU** le décret n° 2003-363 du 15 avril 2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer,
- VU** le décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié, relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts et chaussées et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement,
- VU** le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale,

- VU le décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emploi de garde – champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale, et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- VU le décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007 portant suppression de l'indice plafond pour la catégorie B dans le cadre de l'attribution des I.H.T.S.,
- VU le décret n° 2008-1352 du 18 décembre 2008 modifiant le décret n° 2002-534 du 16 avril 2002 modifié relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétions horaires à certains personnels du ministère de l'équipement,
- VU le décret n° 2012-1457 du 24 décembre 2012 portant modification de divers textes indemnitaires applicables à certains personnels relevant du ministère de l'Intérieur
- VU le décret n° 2012-1494 du 27 décembre 2012 modifiant le décret 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'Indemnité Spécifique de Services allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement,
- VU le décret n° 2014-1404 du 26 novembre 2014 modifiant le décret n° 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement,
- VU l'arrêté du 3 septembre 2001 portant adaptation de la valeur en euros de certains montants exprimés en francs,
- VU l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés (JO 15/01/02),
- VU l'arrêté du 25 août 2003 modifié par l'arrêté du 29 novembre 2006, et l'arrêté du 23 juillet 2010,
- VU l'arrêté du 9 février 2011 fixant les corps et emplois bénéficiant de la prime de fonctions et de résultats,
- VU la circulaire n° NOR/INT/A/96/00130/C du 31 octobre 1996 relative au régime indemnitaire des Préfectures,
- VU la circulaire n° NOR/INT/A/98/00005/C relative à l'application du décret n° 97 – 1223 du 26 décembre 1997 précité,
- VU la délibération du 26 septembre 1960 relative au versement au Groupement d'Action Sociale du Bas Rhin d'une subvention annuelle au profit des agents communaux de la Ville de Molsheim, et portant institution d'avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération au bénéfice des personnels de la Ville de Molsheim,
- VU la délibération n° 044/85 du 15 mars 1985 relative à la régie de recettes, cautionnement et indemnité de responsabilité,
- VU la délibération n° 046/2/92 du 13 mars 1992 (application du décret n° 91 – 875 du 6 septembre 1991 aux personnels administratifs et techniques de la Ville de Molsheim), modifiée par la délibération n° 090/7/97 du 3 octobre 1997,
- VU la délibération n° 023/3/96 du 22 mars 1996 relative à la subvention au Groupement d'Action Sociale du Bas Rhin,
- VU la délibération n° 108/5/96 du 27 septembre 1996 relative au régime indemnitaire de la fonction publique territoriale, confirmant la délibération du 13 mars 1992 relative à la prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction,
- VU la délibération n° 135/8/96 du 6 décembre 1996 relative au service de sablage et de déneigement, décision de principe portant institution des indemnités d'astreinte,

- VU la délibération n° 020/2/97 du 21 mars 1997 portant approbation du budget primitif de l'exercice 1997,
- VU la délibération n° 090/7/1997 du 3 octobre 1997 relative au régime indemnitaire de la fonction publique territoriale, et modifiant le dispositif applicable aux agents de la ville de Molsheim portant sur certains cadres d'emplois,
- VU la délibération n° 055/3/98 du 24 juin 1998 relative au régime indemnitaire de la fonction publique territoriale, et portant avenant au dispositif applicable aux agents de la ville de Molsheim,
- VU la délibération n° 041/2/99 du 26 mars 1999 portant mise en place de l'Indemnité d'Exercice des Missions de Préfecture,
- VU la délibération n° 061/3/2001 du 1<sup>er</sup> juin 2001 relative au régime indemnitaire de la fonction publique territoriale, et portant avenant au dispositif applicable aux agents de la ville de Molsheim relevant de la filière culturelle,
- VU la délibération n° 001/1/2002 du 11 janvier 2002 relative au dispositif d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail applicable aux agents de la Ville de Molsheim,
- VU la délibération n° 113/7/2002 en date du 6 décembre 2002 portant mise en place du nouveau régime indemnitaire,
- VU la délibération n° 066/3/2004 en date du 25 juin 2004 relative au régime indemnitaire,
- VU la délibération n° 048/3/2005 en date du 24 mars 2005 portant mise en place du nouveau régime indemnitaire des techniciens territoriaux,
- VU la délibération n° 100/4/2006 en date du 30 juin 2006 portant liste des emplois ouvrant droit au versement d'une prime de fin d'année,
- VU la délibération n° 125/5/2006 en date du 20 octobre 2006 portant ouverture du régime indemnitaire aux agents relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux,
- VU la délibération n° 125/5/2006 portant modification des conditions de versement de l'Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves,
- VU la délibération n° 010/1/2007 du 2 février 2007 relative au régime indemnitaire de la filière culturelle, et de l'indemnité horaire d'enseignement,
- VU la délibération n° 056/3/2008 du 4 avril 2008 portant modification du régime indemnitaire,
- VU la délibération n° 155/8/2008 du 16 décembre 2008 ouvrant le bénéfice à titre dérogatoire au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale du versement de l'Indemnité d'Administration et de Technicité,
- VU la délibération n° 136/6/2010 du 17 décembre 2010, portant approbation du Document Unique des Primes et Indemnités,
- VU la délibération n° 130/5/2013 du 16 décembre 2013 portant mise à jour du Document Unique des Primes et Indemnités,
- VU la délibération n° 081/5/2014 du 30 juin 2014 portant création du service scolaire et périscolaire et mise à jour du Document Unique des Primes et Indemnités dans le cadre du transfert des agents du Centre Communal d'Action Sociale et de l'Office Municipal des Sports auprès de la Ville de Molsheim,
- VU la délibération n° 154/8/2014 du 19 décembre 2014 portant mise à jour du Document Unique des Primes et Indemnités,
- VU la délibération n° 132/6/2015 du 15 décembre 2015 portant mise à jour du Document Unique des Primes et Indemnités,
- VU la délibération n° 126/5/2016 du 12 décembre 2016 portant mise à jour du Document Unique des Primes et Indemnités,

**VU** la délibération n°143/6/2018 du 21 décembre 2018 portant mise à jour du Document Unique des Primes et Indemnités,

**VU** le guide des primes,

**SUR PROPOSITION** des Commissions Réunies en leur séance du 09 décembre 2019,

Après en avoir délibéré ;

### **1° RAPPELLE**

les dispositions réglementaires auxquelles est soumise l'application d'un régime indemnitaire :

- d'une part, et quant à son champ d'application statutaire, il est convenu sauf dispositions contraires que soient éligibles audit régime l'ensemble des fonctionnaires titulaires ou stagiaires et l'ensemble des agents non titulaires, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet ; à l'exclusion des agents recrutés pour un acte déterminé ou en situation de collaborateurs occasionnels, et des agents recrutés sur la base d'un contrat aidé relevant du droit privé,
- d'autre part, il est acquis que les différentes primes et indemnités ne pourront en aucun cas excéder les plafonds individuels ou collectifs fixés par les dispositions réglementaires,
- enfin, il revient à Monsieur le Maire en sa qualité d'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, le droit d'appliquer les présentes dispositions dans le respect des taux et des conditions d'attribution posés par le Conseil Municipal, et dans la limite des plafonds individuels opposables à chaque agent.

### **2° DECIDE**

de procéder à la mise à jour, afin de tenir compte des évolutions règlementaires, du document unique intitulé « Document unique des primes et indemnités de la Ville de Molsheim », récapitulant l'ensemble du régime indemnitaire ouvert au bénéfice de tous les agents titulaires et non titulaires de la collectivité ;

### **3° APPROUVE**

le guide des primes ci annexé en tant qu'il récapitule les dispositions relatives au régime indemnitaire des agents de la Ville de Molsheim ;

### **4° PRECISE**

qu'il appartient à Monsieur le Maire, en sa qualité d'autorité territoriale, de procéder aux attributions individuelles.

**N° 139/7/2019**

**TARIFS ABONNEMENT INTERNET PAR FIBRE OPTIQUE 2020 –  
OPERATEUR VILLE DE MOLSHEIM**

#### **VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION**  
**27 POUR**  
**0 CONTRE**

#### **----- EXPOSE**

Par délibération n°103/5/2010 du 27 septembre 2010, la Ville de Molsheim a créé un service public de pose et d'exploitation de fourreaux intégrés dans le corps de la chaussée de voirie. Ce service public industriel et commercial fait l'objet d'une gestion directe (budget annexe réseau).

La Ville de Molsheim – Budget Réseau – a obtenu, le 20 novembre 2015, une autorisation d'exploitation des réseaux de communications électroniques ouverts au public. La Ville de Molsheim – Budget Réseau – a donc la qualité d'opérateur réseau, sous le numéro ARCEP 151061 – Code MLSH.

A ce titre, la Ville de Molsheim peut commercialiser des abonnements de connexion à internet.

Il est proposé au Conseil Municipal de fixer les tarifs d'abonnement 2020.

**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- VU** la loi n° 99-533 du 25 juin 1999 d'orientation pour l'aménagement et le développement durable du territoire ;
- VU** la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique ;
- VU** la loi n° 2009-1572 du 17 décembre 2009 relative à la lutte contre la fracture numérique ;
- VU** le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L.1425-1 ;
- VU** le Code des postes et des communications électroniques ;
- VU** le récépissé de déclaration n°15-0797 de l'ARCEP du 20 novembre 2015 portant sur l'exploitation des réseaux de communications électroniques ouverts au public ;

**CONSIDERANT** que les tarifs d'abonnement internet par fibre optique de la Ville de Molsheim doivent être fixés ;

**SUR PROPOSITION** de la Commission Réunie en sa séance du 9 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré,

**1° FIXE**

Les tarifs de raccordement et de mise en service et d'abonnement à Internet par fibre optique comme suit :

**TARIFS DE RACCORDEMENT ET DE MISE EN SERVICE :**

<b>Objet</b>	<b>Coût</b>
Coût de création de Génie Civil	Selon travaux
Frais de construction de la ligne	Selon travaux
Frais d'installation particulière	Selon travaux
Fourniture et installation des équipements optiques pour une connexion	Selon travaux

- **Coût de génie civil** : correspond à l'investissement au mètre linéaire en génie civil.
- **Frais de construction de ligne** : correspond au coût du « tirage de câble » au mètre linéaire.
- **Frais d'installation particulière** : correspond au coût des installations internes aux bâtiments.
- **Fourniture et installation** : correspond à l'investissement en équipement (tiroir optique).

**ABONNEMENT MENSUEL CLASSIQUE :**

**Garantie de temps d'intervention de 36h00 hors week-end et jours fériés. \***

<b>OBJET</b>	<b>Coût</b>
Frais de connexion (selon distance au « NRO » le plus proche)	0,08 € HT / an / ml
Redondance (selon distance au second « NRO »)	0,05 € HT / an / ml
Frais de gestion administrative	30,00 € HT / mois
Accès à Internet « 50 Mbps »	230,00 € HT / mois
Accès à Internet supérieur à « 50 Mbps »	Sur devis. Tarif proportionnel au coût facturé par le fournisseur + 15 % (marge)
Location du commutateur SWITCH	20,00 € HT / mois

**ABONNEMENT MENSUEL PREMIUM :**  
**Garantie de temps d'intervention de 24h00 hors week-end et jours fériés. \***

OBJET	Coût
Frais de connexion (selon distance au « NRO » le plus proche)	0,08 € HT / an / ml
Redondance (selon distance au second « NRO »)	0,05 € HT / an / ml
Frais de gestion administrative	100,00 € HT / mois
Accès à Internet « 50 Mbps »	230,00 € HT / mois
Accès à Internet supérieur à « 50 Mbps »	Sur devis. Tarif proportionnel au coût facturé par le fournisseur + 15 % (marge)
Location du commutateur SWITCH	20,00 € HT / mois

\* **La garantie de temps d'intervention (GTI)** est le délai contractuel dans lequel un service accidentellement interrompu doit avoir occasionné un début d'intervention de la société prestataire, en vue du rétablissement fonctionnel du service.

- **Frais de connexion (NRO le plus court) et redondance :** Le client paye, à titre individuel, les frais de connexion, qui dépendent de la distance entre le bâtiment à raccorder et le nœud de raccordement opérateurs (NRO), le plus proche. Parfois le NRO le plus proche n'est pas accessible (exemple : une boucle est coupée), il y a alors « redondance » = on passe par un chemin plus long pour atteindre le NRO.
- **Nœud de raccordement optique (NRO) :** bâtiment abritant un répartiteur de boucle locale optique, point de concentration des fibres optiques raccordant les clients finals ou des éléments de réseau, et interface avec les équipements actifs.
- **Frais de gestion administrative :** ce coût correspond au temps de travail consacré au réseau par le service commande publique / juridique / technique / informatique (préparation et passation des marchés publics, suivi des travaux, intervention suite pannes, élaboration des conventions d'abonnement, d'occupation du domaine public, de location etc.), et par le service finance (centralisation budget réseau, facturations).
- **Accès à Internet :** correspond au prix de connexion payé par la Ville de Molsheim.
- **Location du commutateur :** un commutateur est nécessaire pour raccorder un bâtiment.

## 2° DONNE

Tous pouvoirs au Maire pour la mise en application de cette décision.

N° 140/7/2019

**VOTE A MAIN LEVEE**

0 ABSTENTION

27 POUR

0 CONTRE

**RESEAUX ET COMMUNICATIONS ELECTRONIQUES – TARIF DE  
 LOCATION DES OUVRAGES APPARTENANT A LA VILLE DE  
 MOLSHEIM**

-----  
**EXPOSE**

Depuis 2010, la Ville de Molsheim déploie une infrastructure technique afin de préparer le passage au très haut débit sur son territoire. Cette infrastructure est composée de fourreaux, de chambres de tirage enterrées lors de travaux de voirie et parfois de fibres optiques.

De telles infrastructures de communications électroniques sont susceptibles d'intéresser des opérateurs de réseaux ouverts au public ou des utilisateurs de réseaux indépendants et des gestionnaires d'infrastructures de communications électroniques.

Il y a donc lieu d'envisager la possibilité pour la Ville de Molsheim de permettre la location des fourreaux, sous-fourreaux et/ou des fibres optiques surnuméraires disponibles dont elle est propriétaire.

Définition des termes :

- **Fourreau** : Gaine, tube servant à protéger des conduits ou des fils dans la traversée des murs, des planchers ou des tranchées.
- **Sous-fourreau** : Gaine, tube installé à l'intérieur d'un fourreau et servant à séparer les fils des différents opérateurs.
- **Fibre optique** : Fil de verre ou en plastique très fin qui a la propriété de conduire la lumière.

L'article L. 45-9 du Code des Postes et des Communications Électroniques dispose que « *le prix facturé pour l'occupation ou la vente de tout ou partie de fourreaux reflète les coûts de construction et d'entretien de ceux-ci* ».

Il est proposé à la Ville de Molsheim de fixer les tarifs d'occupation, dans des conditions transparentes et non discriminatoires et dans la mesure où cette occupation n'est pas incompatible avec les capacités disponibles.

#### **LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** le Code général des collectivités territoriales, et notamment son article L. 1425-1 ;

**VU** le Code général de la propriété des personnes publiques, et notamment ses articles L.2125-1 et L.2125-3 ;

**VU** le Code des postes et des télécommunications électroniques ;

**CONSIDERANT** que la Ville de Molsheim est propriétaire, sur son territoire, d'infrastructures de communications électroniques permettant le passage ultérieur d'équipements de communications électroniques, ainsi que de fibres noires déployées dans ses infrastructures, destinées à être mises à la disposition des opérateurs de communications électroniques afin qu'ils y implantent leurs équipements ou qu'ils déploient leurs réseaux de communications électroniques ;

**CONSIDERANT** l'intérêt d'une telle infrastructure pour la Ville de Molsheim, notamment dans le cadre de sa politique de développement et d'aménagement de son territoire numérique,

**CONSIDERANT** dès lors qu'il convient de fixer les modalités tant financières de la mise à disposition de ces infrastructures de communications électroniques, et ce, dans des conditions transparentes et non discriminatoires,

**CONSIDERANT** que les occupations souterraines sont, en outre, de nature à préserver l'esthétique environnementale,

**CONSIDERANT** que cette occupation donne lieu au versement de loyers dus par les occupants à la Commune dans le respect du principe d'égalité entre les opérateurs de communications électroniques,

**SUR PROPOSITION** de la Commission Réunie en sa séance du 9 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré,

#### **1° FIXE**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le tarif de location des fourreaux applicable aux opérateurs de communication électronique, quel qu'en soit l'endroit d'occupation, dans les conditions suivantes :

<b>Prestations tarifées</b>	<b>Montant abonnement annuel</b>
Mise à disposition de fourreau – chambres incluses – droits de passage – 1 opérateur.	0,97 € HT / ML / AN
Mise à disposition de fourreau – chambres incluses – droits de passage – partagée 2 opérateurs.	0,49 € HT / ML / AN
Mise à disposition de fourreau – chambres incluses – droits de passage – partagée 3 opérateurs.	0,32 € HT / ML / AN

Le montant de cette redevance sera actualisé au 1er janvier de chaque année en fonction des occupations effectives et constatées au 31 décembre de l'année précédente modulé par la variation de l'index de travaux publics (TP12).

**La formule sera la suivante :**

$$P=P0*(0,15+0,85*i/i0)$$

P : le prix au mètre linéaire

P0 : le prix au mètre linéaire au passage de la délibération

i : index TP égal à la moyenne des quatre dernières valeurs trimestrielles (janvier, avril, juillet et octobre)

i0 : index TP initial égal à la valeur de l'index TP à la date de la délibération

**2° DONNE**

tous pouvoirs au Maire pour la mise en application de cette décision.

**N° 141/7/2019**

**REDEVANCE D'OCCUPATION DU DOMAINE PUBLIC DUE PAR LES OPERATEURS DE COMMUNICATION ELECTRONIQUE**

**VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION**

**27 POUR**

**0 CONTRE**

-----  
**EXPOSE**

Conformément au Code des Postes et des Communications Electroniques, et notamment son article R.20-51, il convient à présent que le Conseil Municipal fixe le montant des redevances à percevoir auprès des opérateurs au titre de l'occupation du domaine public par les réseaux et installations de télécommunications.

Les montants des redevances fixés par le gestionnaire du domaine doivent tenir compte "*de la durée de l'occupation, de la valeur locative de l'emplacement occupé et des avantages matériels, économiques, juridiques et opérationnels qu'en tire le permissionnaire*" tout en ne devant pas excéder ceux indiqués ci-dessous.

**MONTANTS « PLAFONDS » DES REDEVANCES DUES POUR L'ANNEE 2019**  
(Articles R.20-52 et R.20-53 Codes des Postes et des Communications Electroniques)

	ARTERES (en € / km) On entend par « artère » : dans le cas d'une utilisation du sol ou du sous-sol, un fourreau contenant ou non des câbles, ou un câble en pleine terre et dans les autres cas, l'ensemble des câbles tirés entre deux supports.		Installations radio électriques (pylône, antenne de téléphonie mobile, armoie technique)	Autres (cabine tél, sous répartiteur) (€ / m <sup>2</sup> )
	Souterrain	Aérien		
Domaine public routier communal	40,73	54,30	Non plafonné	27,15
Domaine public non routier communal	1 357,56	1 357,56		882,42

En application de l'Article L.2322-4 du code Général de la Propriété des Personnes Publiques, le montant total des redevances dû par l'opérateur est arrondi à l'euro le plus proche, la fraction d'euro égale à 0.50 étant comptée pour 1.

L'article R.20-53 du Code des Postes et des Communications Electroniques prévoit que les redevances sont révisées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, par application de la moyenne des quatre dernières valeurs trimestrielles de l'index général relatif aux travaux publics.

Il est proposé de fixer le montant des redevances d'occupation du domaine public dues par les opérateurs de télécommunication au montant plafonné.

**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- VU** le Code général des collectivités territoriales, et notamment son article L. 2121-29 ;
- VU** le Code général de la propriété des personnes publiques, et notamment son article L.2322-4 ;
- VU** le Code des postes et des télécommunications électroniques et notamment ses articles L.45-1 à L.47 et R.20-51 à R.20-54 ;

**CONSIDERANT** que l'occupation du domaine public communal routier et non routier par des opérateurs de télécommunications donne lieu à versement de redevances en fonction de la durée de l'occupation, de la valeur locative et des avantages qu'en tire le permissionnaire,

**SUR PROPOSITION** de la Commission Réunie en sa séance du 9 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré,

**1° FIXE**

Les tarifs de redevance d'occupation du domaine public communal routier et non routier dues par les opérateurs de télécommunications au tarif réglementaire maximal applicable.

Les tarifs de redevance des installations radioélectriques (pylône, antenne de téléphonie mobile, armoire technique), dont le montant n'est pas plafonné, à :

- 40,00 € / m<sup>2</sup> sur le domaine public routier ;
- 80,00 € / m<sup>2</sup> sur le domaine public non routier.

**2° DECIDE**

de revaloriser ces tarifs chaque année, au 1<sup>er</sup> janvier, conformément à l'article R.20-53 du Code des Postes et des Communications Electroniques.

pour les autorisations délivrées en cours d'année, de calculer le montant de la redevance au prorata temporis.

### 3° DONNE

tous pouvoirs au Maire pour la mise en application de cette décision.

<b>N° 142/7/2019</b>	<b>SUBVENTION D'EQUILIBRE AU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE – DOTATION DE FONCTIONNEMENT POUR L'EXERCICE 2020</b>
<b><u>VOTE A MAIN LEVEE</u></b>	
<b>0 ABSTENTION</b>	
<b>27 POUR</b>	
<b>0 CONTRE</b>	

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 1611-4 et L 2541-12-10° ;
- VU** le rapport de Madame la Présidente déléguée du Centre Communal d'Action Sociale (C.C.A.S.) de la Ville de MOLSHEIM relatif à la gestion prévisionnelle de l'Etablissement Public Communal pour l'année 2020 ;
- VU** les états financiers produits à l'appui de cette démarche ;
- CONSIDERANT** que le C.C.A.S. a en charge des structures d'accueil ayant les caractéristiques d'un service public et est astreint à ce titre à garantir la continuité de ce service ;
- SUR PROPOSITION** de la Commission des Finances et du Budget du 2 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré,

#### **DECIDE**

- d'attribuer une dotation prévisionnelle d'équilibre de **415.000,- €** au **CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE** de la Ville de MOLSHEIM au titre de sa participation financière à son fonctionnement pour l'exercice 2020 ;

#### **DIT**

que les crédits correspondants seront prélevés de l'article 65736 du budget 2020.

<b>N° 143/7/2019</b>	<b>SUBVENTION AU COMITE DES FETES – APPROBATION DES COMPTES ET RAPPORT D'ACTIVITE 2018 – DOTATION DE FONCTIONNEMENT POUR L'EXERCICE 2020</b>
<b><u>VOTE A MAIN LEVEE</u></b>	
<b>0 ABSTENTION</b>	<i>M. PETER, Mmes BERNHART, MUNCH et HELLER n'ont pris part ni au débat ni au vote</i>
<b>22 POUR</b>	
<b>0 CONTRE</b>	

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

- VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 1611-4, L 2313-1-2° et L 2541-12-10° ;
- VU** le décret N° 2001-495 du 6 juin 2001 relatif à la transparence financière des aides octroyées par les personnes publiques ;
- VU** sa délibération du 11 décembre 1998 adoptée dans le cadre du projet de création d'un COMITE DES FETES régi en statut associatif de Droit Local et tendant à la désignation des délégués du Conseil Municipal appelés à siéger auprès du Conseil d'Administration ;
- VU** le rapport de Monsieur le Président du Comité des Fêtes de la Ville de MOLSHEIM en Commissions Réunies portant à la fois présentation du programme des festivités pour l'exercice 2020 à l'appui d'un bilan prévisionnel ;

**VU** le projet de convention se rapportant au financement pour l'année 2020 ;

**CONSIDERANT** que lorsque l'autorité administrative attribue une subvention dont le montant dépasse un seuil défini par décret, il y a lieu de conclure une convention avec l'organisme de droit privé qui en bénéficie, définissant l'objet, le montant et les conditions d'utilisation de la subvention attribuée ;

**CONSIDERANT** que le montant de la subvention annuelle attribué au Comité des Fêtes est fixé à 125.000 € depuis 2018 ;

**CONSIDERANT** que les mesures de sécurité imposées pour prévenir les actes criminels ont surenchéri le coût des manifestations publiques organisées par le Comité des Fêtes ;

**CONSIDERANT** que l'organisation des festivités des 1200 ans d'histoire de Molsheim sur l'année 2020 augmente le coût des manifestations publiques organisées par le Comité des Fêtes ;

**SUR PROPOSITION DEFINITIVE** des Commissions Réunies du 9 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré,

### **DECIDE**

d'attribuer une subvention prévisionnelle de **140.000,- €** au **COMITE DES FETES DE LA VILLE DE MOLSHEIM** au titre de sa dotation de fonctionnement pour l'exercice 2020 ;

### **AUTORISE**

Monsieur le Maire ou son Adjoint délégué à signer la convention à intervenir ;

### **DIT**

que les crédits correspondants seront prélevés de l'article 6574 du budget de l'exercice 2020.

**N° 144/7/2019**

**SUBVENTION A L'AMICALE DU PERSONNEL DE LA VILLE DE MOLSHEIM – DOTATION DE FONCTIONNEMENT POUR L'EXERCICE 2020**

**VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION**

**27 POUR**

**0 CONTRE**

### **----- LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 1611-4, L 2313-1-2° et L 2541-12-10° ;

**VU** la délibération n° 137/8/2005 statuant qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, la ville de Molsheim assurera directement la gestion des affiliations CNAS et GAS et en conséquence versera directement la cotisation ville au Comité National d'Action Sociale ainsi qu'au Groupement d'Action Sociale sans transiter par l'Amicale du Personnel ;

**VU** la délibération n° 010/1/2010 du 5 février 2010 modifiant les modalités de participation de la ville de Molsheim au Groupement d'Action Sociale ;

**VU** les états prévisionnels présentés par Monsieur le Président de l'Amicale tendant au financement des actions sociales en faveur du Personnel Communal de la Ville de MOLSHEIM pour l'exercice 2020 ;

**SUR PROPOSITION** de la Commission des Finances et du Budget en sa séance du 2 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré,



**CONSIDERANT** l'intégration dans l'état des subventions annuelles de subventions à caractère exceptionnel relatives à l'organisation de manifestations exceptionnelles ;

**CONSIDERANT** qu'il lui appartient dès lors de valider ces nouvelles propositions pour arrêter l'état définitif de répartition pour l'exercice 2019 ;

**SUR EXAMEN** des COMMISSIONS REUNIES en leur séance du 9 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré ;

**1° CONFIRME**

la reconduction des critères d'attribution tels qu'ils ont été proposés par le Comité de l'OMS et respectivement le CLLC ;

**2° DECIDE PAR CONSEQUENT**

d'attribuer les subventions annuelles de fonctionnement aux associations locales à caractère sportif, culturel et de loisirs au titre de l'exercice 2019 et selon la répartition dans les tableaux ci-annexé ;

**3° PRECISE**

que les crédits correspondants sont ouverts au titre de 2019 à l'article 6574 du budget principal exercice 2019.

que le montant total des subventions ainsi versé aux différentes associations actrices dans le domaine du sport et de la culture représente 74.437,90 € pour un nombre cumulé de 7260 membres et licenciés.

## SUBVENTIONS PROPOSEES PAR LA VILLE DE MOLSHEIM année 2019, ASSOCIATIONS SPORTIVES

N°	Associations	Niveau de compétition				Activités méritantes	Ecole de Sport	Nb de licenciés	Valeur licences	Participation licences	TOTAL
		National	Grand Est	Régional	Départ.						
1	Aïkido Club Molsheim				500	450	79	3,80	300,20	1 250,20 €	
2	Aquatic Club Mols/Mutzig	1500				450	165	1,90	313,50	2 263,50 €	
	Aquatic Club Mols/Mutzig					0	1277	0,80	1021,60	1 021,60 €	
3	Archanges Molsheim		1300			0	49	3,80	186,20	1 486,20 €	
4	ASPEM				500	0	16	3,80	60,80	560,80 €	
5	Atlantes Subaqua Apnées		1300			0	35	3,80	133,00	1 433,00 €	
6	Auto Racing Sport Molsheim			1100		0	5	3,80	19,00	1 119,00 €	
7	Bruche Sport Passion	1500				450	43	3,80	163,40	2 113,40 €	
	Bruche Sport Passion adhérents					0	625	0,80	500,00	500,00 €	
8	Cercle Escrime MM		1300			450	67	1,90	127,30	1 877,30 €	
9	Cercle Saint Georges Basket			1100		450	225	3,80	855,00	2 405,00 €	
10	Cirque Top of the Game				500	450	108	1,90	205,20	1 155,20 €	
11	Club Echecs de la Bruche		1300			450	55	1,90	104,50	1 854,50 €	
12	Club Vosgien section ski				500	450	43	3,80	163,40	1 113,40 €	
13	Entente Sportive Molsheim Erno		1300			450	595	1,90	1130,50	2 880,50 €	
14	Gymnastique Volontaire				500	0	216	3,80	820,80	1 320,80 €	
15	Judo Club Molsheim	1500				450	162	3,80	615,60	2 565,60 €	
16	MOC Badminton			1100		450	123	3,80	467,40	2 017,40 €	
17	MOC Handball	1500				450	262	3,80	995,60	2 945,60 €	
18	MOC Volley Ball		1300			450	154	3,80	585,20	2 335,20 €	
19	Molsheim Athlétic Club	1500				450	69	3,80	262,20	2 212,20 €	
20	Molsheim Fun Bike		1300			450	196	3,80	744,80	2 494,80 €	
21	Molsheim Ski Nordique	1500				450	59	3,80	224,20	2 174,20 €	
22	Mutzig Ovalie Molsheim			1100		450	259	1,90	492,10	2 042,10 €	
23	Natation synchronisée		1300			450	140	3,80	532,00	2 282,00 €	
24	Pétanque Club				500	0	10	3,80	38,00	538,00 €	
25	Sambo Club Molsheim	1500				0	10	3,80	38,00	1 538,00 €	
26	Ski Club Molsheim/Mutzig				500	450	149	3,80	566,20	1 516,20 €	
27	Société de Tir Molsheim			1100		0	59	3,80	224,20	1 324,20 €	
28	Taekwondo Club		1300			450	120	3,80	456,00	2 206,00 €	
29	Tennis Club Molsheim/Mutzig			1100		450	284	1,90	539,60	2 089,60 €	
30	TRIMOVAL Molsheim	1500				450	135	1,90	256,50	2 206,50 €	
31	Twirling Club Molsheim/Mutzig		1300			450	21	1,90	39,90	1 789,90 €	
<b>Ensemble des Associations</b>		<b>12 000,00 €</b>	<b>13 000,00 €</b>	<b>6 600,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>3 500,00 €</b>	<b>10 350,00 €</b>	<b>5 815</b>	<b>13 181,90 €</b>	<b>58 631,90 €</b>	

## SUBVENTIONS PROPOSEES PAR VILLE DE MOLSHEIM année 2019, ASSOCIATIONS CULTURELLES

N°	Associations éligibles	Présentant des activités hors Molsheim	Participation à des animations locales	Activités méritantes animations culturelles	Aide excep.	Nombre de membres	Valeur membre	Participation au prorata	TOTAL
1	AAPPMA	150 €	150 €	500 €		475	0,80	380,00	1 180,00 €
2	Activa Jeunes	0 €	300 €	500 €		20	0,80	16,00	816,00 €
3	AGF	0 €	150 €	500 €		78	0,80	62,40	712,40 €
4	Amicale du 3ème âge	0 €	300 €	500 €		98	0,80	78,40	878,40 €
5	Arts & Loisirs	150 €	300 €	500 €		35	0,80	28,00	978,00 €
6	Cercle Saint Georges	150 €	300 €	500 €		123	0,80	98,40	1 048,40 €
7	Chœur d'Hommes 1856 Molsheim	150 €	300 €	500 €		41	0,80	32,80	982,80 €
8	Chorale A Cœur Joie Césarion	150 €	300 €	500 €		30	0,80	24,00	974,00 €
9	Chorale Les Kaffeichle	0 €	150 €	500 €		15	0,80	12,00	662,00 €
10	Chorale Ste Cécile / Paroissiale	0 €	300 €	500 €		33	0,80	26,40	826,40 €
11	Club Vosgien Molsheim/Mutzig Marche	150 €	450 €	500 €		224	0,80	179,20	1 279,20 €
12	Cœur de femmes	150 €	150 €	500 €		38	0,80	30,40	830,40 €
13	GamerZ Voice	0 €	150 €	500 €		9	0,80	7,20	657,20 €
14	Groupe d'Animation Liturgique	150 €	300 €	500 €		26	0,80	20,80	970,80 €
15	Molse Country Dancers	150 €	450 €	500 €		50	0,80	40,00	1 140,00 €
16	O Joie de Chanter	0 €	300 €	500 €		41	0,80	32,80	832,80 €
17	Scouts Guides de France	150 €	300 €	500 €		109	0,80	87,20	1 037,20 €
<b>Ensemble des Associations</b>		<b>1 500,00 €</b>	<b>4 650,00 €</b>	<b>8 500,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>1 445</b>		<b>1 156,00 €</b>	<b>15 806,00 €</b>

N° 147/7/2019

**SUBVENTION AUX SCOUTS ET GUIDES DE FRANCE, DE L'EQUIPE  
COMPAGNON DU GROUPE SAINT MATERNE DE MOLSHEIM –  
DESTINATION LAOS DANS LE VILLAGE DE BAN SOK**

**VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION  
27 POUR  
0 CONTRE**

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

VU le code général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 1611-4, L 2313-1-2° et L 2541-12-10° ;

**CONSIDERANT** la demande, de l'équipe compagnon du groupe Saint Materne de Molsheim, sollicitant une subvention exceptionnelle pour un projet de solidarité à l'international au LAOS durant 3 semaines dans le village de Ban Sok au sein d'une école primaire du village ;

**SUR PROPOSITION** des Commissions Réunies du 9 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré,

**DECIDE**

d'attribuer une subvention à l'équipe compagnon du Groupe Saint Materne de Molsheim d'un montant de 500 € au titre de l'année 2019 ;

**PRECISE**

que la liquidation de la subvention interviendra sur présentation du rapport justifiant la réalisation du projet ;

**DIT**

que les crédits correspondants seront prélevés sur le budget de l'exercice.

N° 148/7/2019

**SUBVENTION EXCEPTIONNELLE A L'ASSOCIATION DES  
ARBORICULTEURS DE MOLSHEIM ET ENVIRONS DANS LE CADRE  
DE L'ORGANISATION DE CONFERENCES**

**VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION  
27 POUR  
0 CONTRE**

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 1611-4, L 2313-1 2° et L 2541-12-10° ;

**CONSIDERANT** la demande présentée par l'association des arboriculteurs de Molsheim et environs en date du 27 novembre 2019 sollicitant une participation de la ville de Molsheim pour l'organisation de conférences ayant pour thème l'arboriculture et le jardinage sans emploi de pesticides et de produits phytosanitaires ;

**SUR PROPOSITION DEFINITIVE** des Commissions Réunies en leur séance du 9 décembre 2019 ;

**DECIDE**

d'attribuer une subvention de 400 € pour les conférences sur le thème de l'arboriculture et le jardinage sans emploi de pesticides et de produits phytosanitaires ;

**PRECISE**

que les crédits sont inscrits au budget 2019.

N° 149/7/2019

**SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT AU CERCLE D'ESCRIME DE MUTZIG-MOLSHEIM****VOTE A MAIN LEVEE****0 ABSTENTION****27 POUR****0 CONTRE**-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 1611-4 et L 2541-12-10° ;

**CONSIDERANT** la demande présentée par le Président du Cercle d'Escrime de Mutzig-Molsheim sollicitant une participation de la Ville de MOLSHEIM pour la prise en charge pour moitié des frais de location du gymnase Louis Marchal dans le cadre des entraînements pour la saison 2018-2019 ;

**CONSIDERANT** que le soutien financier de la Ville permet de maintenir les activités du club ;

**CONSIDERANT** que l'association Cercle d'Escrime de Mutzig-Molsheim mène une action permanente tout au long de l'année dans la pratique des activités sportives ;

**CONSIDERANT** que le montant de la location du gymnase au Lycée Louis Marchal pour la saison 2019-2020 est identique à la saison précédente à savoir 3.600 € pour trois soirées d'occupation par semaine ;

**DECIDE**

d'attribuer une subvention de fonctionnement de 1.800 € au titre de la moitié des frais de location du gymnase du lycée Louis Marchal pour la saison 2019/2020 au Cercle d'Escrime de Mutzig-Molsheim ;

**PRECISE**

que la subvention sera versée sur la base d'une facture fournie par l'association ;

**PRECISE**

que les crédits sont prévus au budget de l'exercice 2020.

N° 150/7/2019

**SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT A LA HALTE GARDERIE "LES P'TITS OURS" – EXERCICE 2019****VOTE A MAIN LEVEE****0 ABSTENTION****27 POUR****0 CONTRE**-----  
**EXPOSE,**

La Halte-garderie "Les P'tits Ours" créée en 1994, est une structure à responsabilité parentale d'accueil et de garde temporaires de jeunes enfants installée gracieusement dans les locaux de la Ville de Molsheim.

La halte-garderie répond à une demande spécifique puisqu'elle est ouverte aux enfants extérieurs à la ville et que le montant de la participation familiale a une vocation sociale par l'application des barèmes fixés par la CAF.

L'association est financée principalement par la CAF, et se voit attribuer une subvention annuelle de fonctionnement par la ville.

Par ailleurs, le partenariat entre l'association, la CAF et la Ville s'est renforcé depuis 2018 et a permis la signature d'un contrat Enfance Jeunesse (CEJ) entre la Ville et la CAF.

Au titre du CEJ, la Ville s'est vu attribuer une subvention de 23.712 €/an dans le cadre de l'accompagnement et du soutien qu'elle apporte aux "P'tits Ours" pour toute la durée du CEJ.

Pour l'année 2020, l'association envisage de mettre en œuvre les préconisations issues du diagnostic réalisé en 2017 par Alsace Active à la demande de la CAF, ainsi que celles de l'audit financier sollicité par la Ville et réalisé en 2016 par le Cabinet FIBA : l'externalisation de la gestion des payes et de la comptabilité.

D'autres évolutions qui vont dans le sens d'une meilleure gestion de la structure, viennent alourdir le budget de l'association.

Pour 2020, la halte-garderie "Les P'tits Ours" sollicite une subvention de 74.000 € comprenant notamment la mise en œuvre de ces projets.

Si la Ville répond favorablement à cette demande, il est prévu de renégocier le CEJ signé avec la CAF, permettant ainsi de revaloriser la prestation versées à la ville au titre de son soutien à l'association ;

### **LE CONSEIL MUNICIPAL**

- VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 1611-4, L 2313-1-2° et L 2541-12-10° ;
- VU** la demande de subvention transmise par le président de la halte-garderie "Les P'tits Ours" le 27 novembre 2019 ;
- VU** le décret N° 2001-495 du 6 juin 2001 relatif à la transparence financière des aides octroyées par les personnes publiques ;
- VU** la convention se rapportant au financement pour l'exercice 2020 ;

**CONSIDERANT** le projet de l'association de mettre en œuvre les préconisations issues de deux diagnostics demandés par la ville et la CAF, notamment l'externalisation de la gestion de la paye et la comptabilité ;

**CONSIDERANT** que l'objet poursuivi par cette association, portant sur la garde de jeunes enfants, répond à un intérêt communal particulièrement marqué ;

**CONSIDERANT** qu'il y a lieu de poursuivre et renforcer le partenariat existant entre la ville et l'association avec pour objectif d'améliorer le fonctionnement de la structure et de pérenniser l'association au sein de la ville de Molsheim ;

**CONSIDERANT** que lorsque l'autorité administrative attribue une subvention dont le montant dépasse un seuil défini par décret, il y a lieu de conclure une convention avec l'organisme de droit privé qui en bénéficie, définissant l'objet, le montant et les conditions d'utilisation de la subvention attribuée ;

**SUR PROPOSITION DES COMMISSIONS REUNIES** en leur séance du 9 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré ;

#### **1° DECIDE**

d'attribuer une subvention de fonctionnement de 74.000,- € à la Halte Garderie "Les P'tits Ours" de MOLSHEIM ;

#### **2° DIT**

que les crédits correspondants seront prélevés au budget de l'exercice en cours ;

#### **3° AUTORISE**

Monsieur le Maire ou sont adjoint délégué à signer la convention à intervenir et tout acte y afférent.

N° 151/7/2019

**VOTE A MAIN LEVEE**

0 ABSTENTION

27 POUR

0 CONTRE

**PARTICIPATION AUX ACTIONS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS  
LOCAUX D'ENSEIGNEMENT DU SECOND DEGRE – SUBVENTION AU  
LYCEE LOUIS MARCHAL DANS LE CADRE DE COMPETITIONS  
SPORTIVES SCOLAIRES**

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 1611-4 et L 2541-12-10° ;

**VU** la demande introduite le 4 novembre 2019 par l'Association Sportive LEGTPI Louis MARCHAL sollicitant le concours financier de la Ville de MOLSHEIM dans le cadre de l'organisation de compétitions scolaires associant des élèves de l'établissement ;

**CONSIDERANT** que l'initiative susvisée entre dans le champ d'application du régime participatif unifié pour les actions des établissements d'enseignement du second degré adopté par l'assemblée délibérante en sa séance du 17 juin 1992 et figurant sous la rubrique "ACTIVITES SPORTIVES DE COMPETITION" ;

**CONSIDERANT** la délibération du 7 décembre 2001 fixant en euros les subventions à caractère forfaitaire ;

**CONSIDERANT** ainsi qu'il résulte du descriptif produit à l'appui de la requête de l'association demanderesse que les actions engagées sont susceptibles de bénéficier d'un double concours financier de la Ville de MOLSHEIM au titre d'une part des primes d'encouragement décernées au regard des résultats obtenus par plusieurs compétiteurs ayant participé aux Championnats d'Académie et d'autre part, de la participation aux frais de déplacement pour les compétitions aux Championnats de France ;

**SUR PROPOSITION DE LA COMMISSION DES FINANCES ET DU BUDGET** en sa séance du 2 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré,

**1° DECLARE**

la demande déposée définitivement recevable en conformité avec ses délibérations du 17 juin 1992 et du 7 décembre 2001 ;

**2° ACCEPTE**

en conséquence d'attribuer son concours financier au LEGTPI Louis MARCHAL au titre des Championnats UNSS 2018-2019 :

- des primes d'encouragement pour les résultats atteints à différentes compétitions sportives dans les conditions suivantes :

. Champion d'Académie en cadets Excellence garçons - section RUGBY	122,00 €
--	----------

Soit une subvention totale de	:	<b>122,00 €</b>
-------------------------------	---	-----------------

**3° DIT**

que les crédits correspondants seront prélevés sur le Budget de l'exercice en cours.

N° 152/7/2019

**ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE DE CONSEIL AU RECEVEUR DE LA COMMUNE - EXERCICE 2019****VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION**  
**27 POUR**  
**0 CONTRE**

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** l'article 97 de la loi n° 82-213 modifiée du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;

**VU** le décret n° 82-979 du 19 novembre 1982 précisant les conditions d'octroi d'indemnités pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics aux agents des services déconcentrés de l'Etat ou des établissements publics de l'Etat ;

**VU** sa délibération n° 014/1/2012 du 17 février 2012 relative à l'attribution d'une indemnité au receveur municipal ;

**VU** la demande du 21 novembre 2019 présentée par Monsieur Thierry HOEFFERLIN au titre de l'indemnité de conseil allouée aux comptables du Trésor chargés des fonctions de Receveur des communes et Etablissements Publics Locaux par décision de leur assemblée délibérante ;

**CONSIDERANT** qu'il appartient à l'assemblée de statuer sur l'attribution d'une indemnité conseil au receveur de la commune ;

**CONSIDERANT** les prestations de conseil, d'assistance en matière budgétaire, économique, financière et comptables fournies par le Receveur Municipal ;

**CONSIDERANT** que l'état liquidatif joint à l'appui de la demande présentée par Monsieur le Trésorier porte sur une indemnité de conseil 2019 brute de 301,46 € représentant une indemnité nette de 272,67 € ;

**SUR PROPOSITION** des COMMISSIONS REUNIES en leur séance du 9 décembre 2019 ;

Après en avoir délibéré ;

**DECIDE**

de verser une indemnité de conseil au receveur municipal conformément aux dispositions en vigueur au titre de l'exercice de 2019 conformément à l'état liquidatif présenté ;

**PRECISE**

que le conseil municipal se prononcera sur le versement lors de chaque exercice budgétaire.

N° 153/7/2019

**MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS****VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION**  
**27 POUR**  
**0 CONTRE**

-----  
**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** la loi n° 83-54 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

**VU** le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents non titulaires ;

**CONSIDERANT** que le tableau des effectifs qui doit obéir au principe de sincérité, prévoit les postes susceptibles d'être pourvus en cours d'année budgétaire, notamment pour tenir compte des remplacements et des évolutions de carrière ;

**CONSIDERANT** qu'il est proposé de réajuster le tableau des effectifs au 31 décembre afin de tenir compte de la réalité des effectifs pourvus à cette même date, sachant que le compte administratif de l'exercice en cours prendra en compte ces chiffres ;

**CONSIDERANT** que le tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2020 doit prévoir les ouvertures de postes nécessaires au recrutement, à la nomination et aux évolutions de carrière des agents en lien avec les crédits prévus au Budget Primitif,

**SUR PROPOSITION** des Commissions Réunies en leur séance du 09/12/2019,

Après en avoir délibéré,

### 1° APPROUVE

Les tableaux des effectifs ci – annexés, qui comportent trois volets :

- Le premier volet arrête les effectifs budgétaires, c'est-à-dire la somme des effectifs pourvus et des effectifs à pourvoir ;
- Le second volet arrête les postes effectivement pourvus au 31/12/2019 dans le premier tableau et au 01/01/2020 dans le deuxième tableau par les agents titulaires et non titulaires de la collectivité,
- Le troisième volet prévoit les ouvertures de postes nécessaires aux recrutements (pérennes ou temporaires) et aux évolutions de carrière des agents de la collectivité à compter du 31/12/2019 dans le premier tableau et du 01/01/2020 dans le second tableau. Ce dernier volet fait l'objet de la décision d'ouverture spécifique qui suit.

### 2° DECIDE

De maintenir ou d'ouvrir, au 01/01/2020, les postes suivants, qui excèdent les emplois effectivement pourvus :

Grade	Catégorie	Effectif pourvu	Effectif à pourvoir	Effectif budgétaire	Motif de l'ouverture de(s) poste(s)
<i>Filière administrative</i>					
Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	B	1	2	3	1 avancement de grade possible 1 recrutement titulaire possible
Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	B	4	2	6	1 avancement de grade possible 1 recrutement titulaire possible
Rédacteur	B	2	1	31	1 recrutement titulaire possible
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	C	10	1	11	1 recrutement titulaire possible
Adjoint administratif principal de 2 <sup>nde</sup> classe	C	6	1	7	1 recrutement titulaire possible
Adjoint administratif	C	11	4	15	3 recrutements possibles en accroissement temporaire d'activité 1 recrutement titulaire possible
<i>Filière technique</i>					
Adjoint technique	C	18	5	23	5 recrutements possibles en accroissement temporaire d'activité

<i>Filière médico-sociale</i>					
Agent spécialisé des écoles maternelles principal de 1 <sup>ère</sup> classe	C	7	1	8	1 recrutement titulaire possible
Agent spécialisé des écoles maternelles principal de 2 <sup>ème</sup> classe	C	5	6	11	1 recrutement titulaire possible 5 recrutements possibles en accroissement temporaire d'activité
<i>Filière culturelle</i>					
Assistant d'enseignement artistique	B	34	5	39	5 recrutements possibles en accroissement temporaire d'activité
Adjoint du patrimoine	C	1	1	2	1 recrutement en accroissement saisonnier d'activité
<i>Filière animation</i>					
Adjoint d'animation	C	30	6	36	1 recrutement possible titulaire 5 recrutements possibles en accroissement temporaire d'activité
<i>Divers</i>					
Contrats d'engagement éducatif	---	0	25	25	25 recrutements possibles en emplois saisonniers
C.U.I.- C.A.E.	---	1	1	2	1 recrutement possible
Vacataires	---	0	20	20	20 recrutements possibles

## 2° PRECISE

- Que les effectifs budgétaires ainsi ouverts sont au nombre de :
  - o 10 pour les recrutements de titulaires ;
  - o 2 pour les avancements de grade ;
  - o 43 pour les accroissements temporaires d'activité ;
  - o 26 pour les accroissements saisonniers d'activité ;
- Que les crédits nécessaires à ces emplois suffisent dans le cadre du budget en cours et sont ouverts au chapitre 012 dans le cadre du Budget Primitif 2020.

VILLE DE MOLSHEIM - TABLEAU DES EFFECTIFS									
Situation au 31/12/2019									
(Ne sont repris que les grades ou emplois dans lesquels se répartit le personnel de la commune)									
Grades ou emplois	Cat.	Effectifs budgétaires	Effectifs pourvus					Effectifs à pourvoir	
			Titulaires		Non titulaires		Equivalent temps plein		Total
			TC	TNC	TC	TNC			
<b>EMPLOIS FONCTIONNELS</b>									
Directeur général des services (10 à 20.000 hab.)	A	1	1	0	0	0	1	1	0
Directeur général adjoint des services	A	1	1	0	0	0	1	1	0
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>									
Attaché hors classe (dont DGS)	A	1	1	0	0	0	1	1	0
Attaché principal (dont DGA)	A	1	1	0	0	0	1	1	0
Attaché	A	1	0	0	1	0	1	1	0
Rédacteur principal 1ère classe	B	1	1	0	0	0	1	1	0
Rédacteur principal 2ème classe	B	4	3	0	1	0	4	4	0
Rédacteur	B	2	2	0	0	0	2	2	0
Adjoint administratif principal 1ère classe	C	10	10	0	0	0	9,6	10	0
Adjoint administratif principal 2ème classe	C	6	4	2	0	0	5,39	6	0
Adjoint administratif	C	11	2	2	2	5	5,43	11	0
<b>TOTAL (1)</b>		<b>37</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>30,42</b>	<b>37</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>									
Ingénieur principal	A	1	1	0	0	0	1	1	0
Technicien principal 1ère classe	B	3	3	0	0	0	3	3	0
Technicien principal 2ème classe	B	2	2	0	0	0	2	2	0
Technicien	B	1	0	0	1	0	1	1	0
Agent de maîtrise principal	C	2	2	0	0	0	2	2	0
Agent de maîtrise	C	2	2	0	0	0	2	2	0
Adjoint technique principal 1ère classe	C	13	12	0	1	0	13	13	0
Adjoint technique principal 2ème classe	C	5	5	0	0	0	5	5	0
Adjoint technique	C	18	9	1	3	5	14,89	18	0
<b>TOTAL (2)</b>		<b>47</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>43,89</b>	<b>47</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>									
Infirmière en soins généraux de classe normale	A	1	1	0	0	0	1	1	0
ATSEM principal 1ère classe	C	7	0	7	0	0	5,42	7	0
ATSEM principal 2ème classe	C	5	0	2	0	3	3,63	5	0
<b>TOTAL (3)</b>		<b>13</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>10,05</b>	<b>13</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE CULTURELLE</b>									
Conservateur des bibliothèques	A	1	1	0	0	0	1	1	0
Attaché principal de conservation du patrimoine	A	1	1	0	0	0	1	1	0
Assistant de conservation principal 1ère classe	B	2	2	0	0	0	2	2	0
Assistant d'enseignement artistique principal 1ère classe	B	1	1	0	0	0	1	1	0
Assistant d'enseignement artistique	B	34	0	0	0	34	13,75	34	0
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	C	1	1	0	0	0	1	1	0
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	C	1	1	0	0	0	1	1	0
Adjoint du patrimoine	C	1	1	0	0	0	1	1	0
<b>TOTAL (4)</b>		<b>42</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>21,75</b>	<b>42</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE SPORTIVE</b>									
Educateur principal des APS de 2ème classe	B	1	1	0	0	0	1	1	0
<b>TOTAL (5)</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE ANIMATION</b>									
Animateur	B	1	0	0	1	0	1	1	0
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	C	2	0	1	0	1	1,44	2	0
Adjoint d'animation	C	31	3	10	0	18	17,58	31	0
<b>TOTAL (6)</b>		<b>34</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>20,02</b>	<b>34</b>	<b>0</b>
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>									
Brigadier-chef principal	C	3	3	0	0	0	3	3	0
Gardien brigadier	C	5	5	0	0	0	5	5	0
<b>TOTAL (7)</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
Parcours emploi compétences		1	0	0	0	1	0,57	1	0
Apprenti		3	0	0	3	0	3	3	0
<b>TOTAL (8)</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3,57</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL GENERAL (1+2+3+4+5+6+7+8)</b>		<b>186</b>	<b>81</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>67</b>	<b>138,7</b>	<b>186</b>	<b>0</b>
<b>SITUATION AU 31/12/2018</b>		<b>175</b>	<b>82</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>59</b>	<b>130,85</b>	<b>175</b>	<b>0</b>

VILLE DE MOLSHEIM - TABLEAU DES EFFECTIFS										
Situation au 01/01/2020										
(Ne sont repris que les grades ou emplois dans lesquels se répartit le personnel de la commune)										
Grades ou emplois	Cat.	Effectifs budgétaires	Effectifs pourvus					Equivalent temps plein	Total	Effectifs à pourvoir
			Titulaires		Non titulaires					
			TC	TNC	TC	TNC				
<b>EMPLOIS FONCTIONNELS</b>										
Directeur général des services (10 à 20.000 hab.)	A	1	1	0	0	0	1	1	0	
Directeur général adjoint des services	A	1	1	0	0	0	1	1	0	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>										
Attaché hors classe (dont DGS)	A	1	1	0	0	0	1	1	0	
Attaché principal (dont DGA)	A	1	1	0	0	0	1	1	0	
Attaché	A	1	0	0	1	0	1	1	0	
Rédacteur principal 1ère classe	B	3	1	0	0	0	1	1	2	
Rédacteur principal 2ème classe	B	6	3	0	1	0	4	4	2	
Rédacteur	B	3	2	0	0	0	2	2	1	
Adjoint administratif principal 1ère classe	C	11	10	0	0	0	9,6	10	1	
Adjoint administratif principal 2ème classe	C	7	4	2	0	0	5,39	6	1	
Adjoint administratif	C	15	2	2	2	5	5,43	11	4	
<b>TOTAL (1)</b>		<b>48</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>30,42</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>										
Ingénieur principal	A	1	1	0	0	0	1	1	0	
Technicien principal 1ère classe	B	3	3	0	0	0	3	3	0	
Technicien principal 2ème classe	B	2	2	0	0	0	2	2	0	
Technicien	B	1	0	0	1	0	1	1	0	
Agent de maîtrise principal	C	2	2	0	0	0	2	2	0	
Agent de maîtrise	C	2	2	0	0	0	2	2	0	
Adjoint technique principal 1ère classe	C	13	12	0	1	0	13	13	0	
Adjoint technique principal 2ème classe	C	5	5	0	0	0	5	5	0	
Adjoint technique	C	23	9	1	3	5	14,89	18	5	
<b>TOTAL (2)</b>		<b>52</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>43,89</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>										
Infirmière en soins généraux de classe normale	A	1	1	0	0	0	1	1	0	
ATSEM principal 1ère classe	C	8	0	7	0	0	5,42	7	1	
ATSEM principal 2ème classe	C	11	0	2	0	3	3,63	5	6	
<b>TOTAL (3)</b>		<b>20</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>10,05</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	
<b>FILIERE CULTURELLE</b>										
Conservateur des bibliothèques	A	1	1	0	0	0	1	1	0	
Attaché principal de conservation du patrimoine	A	1	1	0	0	0	1	1	0	
Assistant de conservation principal 1ère classe	B	2	2	0	0	0	2	2	0	
Assistant d'enseignement artistique principal 1ère classe	B	1	1	0	0	0	1	1	0	
Assistant d'enseignement artistique	B	39	0	0	0	34	13,75	34	5	
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	C	1	1	0	0	0	1	1	0	
Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	C	1	1	0	0	0	1	1	0	
Adjoint du patrimoine	C	2	1	0	0	0	1	1	1	
<b>TOTAL (4)</b>		<b>48</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>21,75</b>	<b>42</b>	<b>6</b>	
<b>FILIERE SPORTIVE</b>										
Educateur principal des APS de 2ème classe	B	1	1	0	0	0	1	1	0	
<b>TOTAL (5)</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
<b>FILIERE ANIMATION</b>										
Animateur	B	1	0	0	1	0	1	1	0	
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	C	2	0	1	0	1	1,44	2	0	
Adjoint d'animation	C	36	3	12	0	15	17,31	30	6	
<b>TOTAL (6)</b>		<b>39</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>19,75</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>										
Brigadier-chef principal	C	3	3	0	0	0	3	3	0	
Gardien brigadier	C	5	5	0	0	0	5	5	0	
<b>TOTAL (7)</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	
<b>CONTRATS D'EMPLOI</b>										
Contrat d'engagement éducatif		25	0	0	0	0	0	0	25	
CUI-CAE		2	0	0	0	1	0,57	1	1	
Apprenti		3	0	0	3	0	3	3	0	
Vacataire		20						0	20	
<b>TOTAL (8)</b>		<b>50</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3,57</b>	<b>4</b>	<b>46</b>	
<b>TOTAL GENERAL (1+2+3+4+5+6+7+8)</b>		<b>266</b>	<b>81</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>64</b>	<b>138,43</b>	<b>185</b>	<b>81</b>	
<b>SITUATION AU 01/01/2019</b>		<b>256</b>	<b>81</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>57</b>	<b>128,88</b>	<b>173</b>	<b>83</b>	

N° 154/7/2019

**CENTRE DE GESTION - CONVENTION DE MISE A DISPOSITION D'UN  
ARCHIVISTE ITINERANT****VOTE A MAIN LEVEE**

**0 ABSTENTION**  
**27 POUR**  
**0 CONTRE**

-----  
**EXPOSE,**

Un bilan des conditions de conservation des archives de la Ville de Molsheim a été effectué en octobre 2008 par l'archiviste itinérant du Centre de Gestion. Il a abouti à l'aménagement d'un nouveau local d'archivage et à un important travail de remise à niveau, tant dans l'aspect réglementaire que du conditionnement.

Pour ce faire, la Ville de Molsheim a fait appel, dans le cadre d'une convention de mise à disposition, aux services d'un archiviste itinérant du Centre de Gestion. Par délibérations en date du 02/07/2010, 11/02/2011 et 17/02/2012, le Conseil Municipal a autorisé la signature d'une convention de 120 jours de mise à disposition, permettant de finaliser la remise à niveau.

Le 14 avril 2014, une nouvelle convention de 15 jours a été signée par la Ville de Molsheim en vue de procéder à l'archivage courant. Un avenant en date du 4 mars 2016 a prolongé cette convention de 5 jours supplémentaires.

En date du 16 février 2018, le Conseil Municipal a autorisé la signature d'une nouvelle convention de 16 jours de mise à disposition, prestation facturée 300 € par jour.

Le 25 février 2019, le Conseil Municipal a autorisé la signature d'une nouvelle convention de 16 jours de mise à disposition, prestation facturée 320 € par jour.

Afin de maintenir cette prestation, il est proposé de signer une convention de mise à disposition au titre de l'année 2020 pour 12 jours prévus au total d'un montant de 320,- € par jour, soit un prévisionnel de 3.840 €.

**LE CONSEIL MUNICIPAL**

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 25,

**VU** le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

**VU** le projet de convention N° 19/670300 portant mise à disposition de l'archiviste itinérant ;

**SUR PROPOSITION** des Commissions Réunies en leur séance 9 décembre 2019 ;

**DECIDE**

de faire intervenir pour l'archivage des dossiers de la collectivité un archiviste itinérant du centre de gestion,

**SOLLICITE**

la mise à disposition de ce personnel dans le cadre d'une convention de mise à disposition, pour une mission de 12 jours pour l'année 2020, prolongée le cas échéant dans le cadre d'avenants à la convention en fonction du volume à archiver et de l'estimation du temps nécessaire réalisée par l'archiviste ;

**AUTORISE**

Monsieur le Maire de Molsheim à signer cette convention de mise à disposition et tous ses avenants éventuels ;

**PRECISE**

- que la journée d'intervention est facturée à 320 € ;
- que les crédits correspondants sont ouverts au Budget Primitif de l'exercice 2020.

**N° 155/7/2019**

**RECENSEMENT DE LA POPULATION 2020 - MODIFICATION DU  
TABLEAU DES EFFECTIFS – OUVERTURE DE POSTES POUR LE  
RECRUTEMENT D'AGENTS RECENSEURS**

**VOTE A MAIN LEVEE****0 ABSTENTION****27 POUR****0 CONTRE**

-----  
**EXPOSE,**

*Le recensement de la population est effectué tous les 5 ans. Programmée sur la commune de Molsheim du 16 janvier 2020 au 15 février 2020, la précédente campagne de recensement a eu lieu du 15 janvier au 14 février 2015.*

*Les opérations de recensement à Molsheim requièrent le recrutement de 20 agents recenseurs. Il y a lieu d'ouvrir les postes correspondants. Une dotation est allouée à la commune pour mener à bien cette opération et couvrir les frais associés.*

*Sur cette base il est proposé d'arrêter la rémunération des agents recenseurs à 4 € par logement visité.*

**LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**VU** le titre V relatif aux opérations de recensement de la loi relative à la démocratie de proximité n° 2002-276 du 27 février 2002, modifiée par ordonnance n°2009-536 du 14 mai 2009,

**VU** le décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 modifié relatif au recensement de la population,

**VU** le décret n°2003-561 du 23 juin 2003 modifié portant répartition des communes pour les besoins du recensement de la population

**VU** la dotation allouée d'un montant de 17 310 € par l'Etat pour l'organisation du recensement de la population,

**CONSIDERANT** la nécessité de recruter des agents recenseurs,

Après en avoir délibéré ;

**1° PROCEDE**

à la création de 20 postes d'agents recenseurs de la Ville de Molsheim avec effet du 16 janvier 2020 et jusqu'au 15 février 2020.

**2° DECIDE**

que les agents recenseurs seront rémunérés à concurrence de 4 € par logement visité.

que les agents communaux effectuant le recensement seront rémunérés dans le cadre du versement d'Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires.

**3° RAPPELLE**

qu'il appartient à Monsieur le Maire de nommer ces agents vacataires sur leur poste.