

Département du Bas-Rhin

COMMUNE DE LAMPERTHEIM

Arrondissement
de Strasbourg-Campagne

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de conseillers

élus :

...23.....

Conseillers en

fonction :

.. 23

Conseillers

présents :

18

+ 4 procurations de vote

Séance ordinaire du 31 mars 2025

Sous la présidence de Murielle FABRE, Maire

Point 12 : Mise à jour du R.I.F.S.E.E.P (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Madame le Maire,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu les avis du Comité Social Territorial du 29 janvier et du 25 février 2025 relatifs 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.

La présente délibération abroge et remplace les délibérations suivantes :

- Délibération du 10/05/2017 ;
- Délibération 19/11/2018.

BENEFICIAIRES

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

- Attachés,
- Educateurs de Jeunes Enfants,
- Rédacteurs,
- Techniciens,
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- Adjoint administratifs,
- Agents de maîtrise,
- Adjoint techniques,
- 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 sera suspendue en cas de congé de longue durée.

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM) à raison de 33% la première année et de 60% la deuxième et la troisième année.

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

En revanche, l'IFSE sera suspendue à partir du 9^{ème} jour à raison d'1/30^{ème} 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 civile.

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 (directement et indirectement)
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
 - o Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique)
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - o Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / Niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie
 - o Influence / motivation d'autrui
 - o Rareté de l'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression physique
 - o Risque d'agression verbale
 - o Exposition aux risques de contagion(s)
 - o Risque de blessure
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - o Liberté de pose des congés
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Actualisation des connaissances

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

b) L'expérience professionnelle

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

<i>GROUPES</i>	<i>Cadres d'emplois concernés</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montants maximums annuels IFSE</i>
A1	• <i>Attaché</i>	• <i>DGS</i>	• 8 520 €
A1	• <i>Educateur de Jeunes Enfants</i>	• <i>Coordinatrice petite enfance – enfance – jeunesse - éducation</i>	• 3 136 €
C2	• <i>Adjoint administratif</i>	• <i>Chargée RH, comptabilité</i>	• 2 400 €
B2	• <i>Rédacteur</i>	• <i>Assistante de direction</i>	• 3 640 €
C2	• <i>Adjoint administratif</i>	• <i>Agent d'accueil</i>	• 2 400 €
B2	• <i>Assistant de conservation du patrimoine</i>	• <i>Responsable Bibliothécaire</i>	• 3 400 €
B1	• <i>Technicien</i>	• <i>Directrice des Services Techniques</i>	• 4 468 €
B1	• <i>Technicien</i>	• <i>Chargé de mission informatique, d'urbanisme et de communication</i>	• 4 468 €
C1	• <i>Agent de maîtrise</i>	• <i>Responsable du pôle espaces verts</i>	• 2 520 €
C1	• <i>Adjoint technique</i>	• <i>Responsable du pôle bâtiments</i>	• 2 520 €
C2	• <i>Adjoint technique</i>	• <i>Concierge</i>	• 2 400 €
C2	• <i>Adjoint technique</i>	• <i>Ouvrier polyvalent des services techniques</i>	• 2 400 €
C2	• <i>Adjoint technique</i>	• <i>ASVP</i>	• 2 400 €
C2	• <i>Adjoint technique</i>	• <i>Agent d'entretien</i>	• 2 400 €
C2	• <i>ATSEM</i>	• <i>ATSEM</i>	• 2 400 €

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction (85% de l'IFSE)	Plafond Expertise (15% de l'IFSE)
A1	• Attaché	• DGS	• 7 242 €	• 1 278 €
A1	• Educateur de Jeunes Enfants	• Coordinatrice petite enfance – enfance – jeunesse - éducation	• 2 666 €	• 470 €
C2	• Adjoint administratif	• Chargée RH, comptabilité	• 2 040 €	• 360 €
B2	• Rédacteur	• Assistante de direction	• 3 094 €	• 546 €
C2	• Adjoint administratif	• Agent d'accueil	• 2 040 €	• 360 €
B2	• Assistant de conservation du patrimoine	• Responsable Bibliothécaire	• 2 890 €	• 510 €
B1	• Technicien	• Directrice des Services Techniques	• 3 798 €	• 670 €
B1	• Technicien	• Chargé de mission informatique, d'urbanisme et de communication	• 3 798 €	• 670 €
C1	• Agent de maîtrise	• Responsable du pôle espaces verts	• 2 142 €	• 378 €
C1	• Adjoint technique	• Responsable du pôle bâtiments	• 2 142 €	• 378 €
C2	• Adjoint technique	• Concierge	• 2 040 €	• 360 €
C2	• Adjoint technique	• Ouvrier polyvalent des services techniques	• 2 040 €	• 360 €
C2	• Adjoint technique	• ASVP	• 2 040 €	• 360 €
C2	• Adjoint technique	• Agent d'entretien	• 2 040 €	• 360 €
C2	• ATSEM	• ATSEM	• 2 040 €	• 360 €

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 150 points (cf. Annexe 1) et à une cotation expertise individuelle de 50 points (cf. Annexe 2).

LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Modulation selon l'absentéisme :

Le CIA 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, le CIA sera suspendu à partir du 9^{ème} jour à raison d'1/30^{ème} en cas de congé de maladie ordinaire.

Le calcul s'opère sur une année civile.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants pour les fonctions avec encadrement (DGS, Directeurs, Cadres intermédiaires, Chefs d'équipes) :

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

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants pour les fonctions sans encadrement (Directeurs, Cadres intermédiaires) :

- *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.*

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants pour les fonctions sans encadrement (Agents avec technicité particulière, Agents d'exécution) :

- *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.*

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels complément indemnitaire
A1	• Attaché	• DGS	• 34 080 €
A1	• Educateur de Jeunes Enfants	• Coordinatrice petite enfance – enfance – jeunesse - éducation	• 12 544 €
C2	• Adjoint administratif	• Chargée RH, comptabilité	• 9 600 €
B2	• Rédacteur	• Assistante de direction	• 14 560 €
C2	• Adjoint administratif	• Agent d'accueil	• 9 600 €
B2	• Assistant de conservation du patrimoine	• Responsable Bibliothécaire	• 13 600 €
B1	• Technicien	• Directrice des Services Techniques	• 17 872 €
B1	• Technicien	• Chargé de mission informatique, d'urbanisme et de communication	• 17 872 €
C1	• Agent de maîtrise	• Responsable du pôle espaces verts	• 10 080 €
C1	• Adjoint technique	• Responsable du pôle bâtiments	• 10 080 €
C2	• Adjoint technique	• Concierge	• 9 600 €
C2	• Adjoint technique	• Ouvrier polyvalent des services techniques	• 9 600 €
C2	• Adjoint technique	• ASVP	• 9 600 €
C2	• Adjoint technique	• Agent d'entretien	• 9 600 €
C2	• ATSEM	• ATSEM	• 9 600 €

Les montants individuels 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.

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^{er} avril 2025,
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus,
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus,
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

PJ : Annexe 1 – Tableau de cotation fonctions

Annexe 2 – Tableau de cotation expertise individuelle

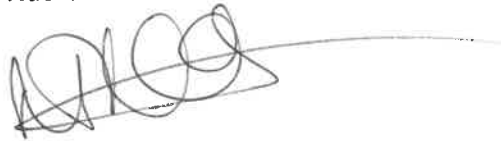
Annexe 3 – Grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

ADOpte A L'UNANIMITE

1 ABSTENTION (Didier BOLLENBACH)

Pour extrait certifié conforme.
Lampertheim, le 31 mars 2025

Nathalie TROG



Secrétaire de séance



Murielle FABRE



Maire de Lampertheim

Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DE LA MAIRIE DE LAMPERTHEIM POUR L'IFS							
Indicateur	echelle d'évaluation						
	DGS	Directeur de service	Cadre Intermédiaire	Chef d'équipe	Agent avec technicité particulière	Agents d'exécution	
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	14	9	7	5	3	1
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement et indirectement)	0	1 à 9	10 à 19	20 à 50		
	Type de collaborateurs encadrés	Directeur de service	Cadre Intermédiaire	Chef d'équipe	Agent avec technicité particulière	Agents d'exécution	
	Niveau d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans	
	Niveau responsabilités liées aux missions (sanitaire, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible		
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé				
	délégation de signature	OUI	NON				
		1	1	0			
	50						Soit Total
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	maîtrise	expertise				
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/interprétation	Arbitrage/décision			
	champ d'application	monométier/monosectoriel	Polymétier/polysectoriel/diversité de 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				
	30						Soit Total
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes / Internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Fournisseurs extérieurs	Entre services	
	Impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé				
	risque d'agression physique	faible	modéré	élevé			
	risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé			
	Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé			
	risque de blessure	très grave	grave	légère			
	variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare			
	horaires décalés	régulier	ponctuel	NON CONCERNÉ			
	contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet			
	travail posté	OUI	NON				
	liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée			
	obligation d'assister aux instances (CM, commissions, CAF...)	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			
	70						Soit Total
total	150					TOTAL cotation du poste	

Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

Indicateur	Echelle d'évaluation					
	0 à 1 an	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans	
Expérience dans le domaine d'activité	0	2	5	10	15	
Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables	non évaluable		
	1	3	5	0		
Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable		
	1	3	5	0		
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable	
	2	3	5	10	0	
Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable	
	2	3	5	10	0	
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable	
	5	1	-10	-25	0	
	50	TOTAL				

Prise en compte de l'Expertise (l'expérience professionnelle) (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)

Annexe 3 : Grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Complément Indemnitare Annuel avec Encadrement – DGS – Directeurs – Cadres Intermédiaires – Chefs d'équipes

Complément Indemnitare Annuel AVEC ENCADREMENT DGS - DIRECTEURS - CADRES INTERMEDIAIRES - CHEFS D'EQUIPES		
1 - Etat d'esprit / Sens du service public	points obtenus	40
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		15
Relations de travail avec les collaborateurs et les autres responsables de services		15
Sens du service public		10
2 - Efficacité		60
Sens de l'initiative et leadership		15
Réalisation des objectifs		25
Elabore, suit et respecte l'enveloppe budgétaire, recherche d'économies		10
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		35
Capacité à déléguer		5
Motivation de son équipe		5
Capacité à fixer les objectifs		10
Suivi et contrôle de l'exécution des objectifs et des missions		10
Gestion et résolution des conflits		5
TOTAL		180

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

Part de la prime Catégorie A – Groupe A1 – Fonction de « DGS »				
	Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 157 points obtenus	De 1% à 85%	De 340,80 € à 28 968 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 158 à 180 points obtenus	De 86% à 100%	De 28 969 € à 34 080 €

Part de la prime Catégorie A – Groupe A1 – Fonction de « Coordinatrice petite enfance – enfance – jeunesse – éducation »				
	Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 157 points obtenus	De 1% à 85%	De 125,44 € à 10 662 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 158 à 180 points obtenus	De 86% à 100%	De 10 663 € à 12 544 €

Part de la prime Catégorie B – Groupe B1 – Fonction de « Directrice des Services Techniques »				
	Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 157 points obtenus	De 1% à 85%	De 178,72 € à 15 191 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 158 à 180 points obtenus	De 86% à 100%	De 15 192 € à 17 872 €

Part de la prime Catégorie C – Groupe C1 – Fonction de « Responsable du pôle espaces verts » et « Responsable du pôle bâtiments »				
	Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 157 points obtenus	De 1% à 85%	De 100,80 € à 8 568 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 158 à 180 points obtenus	De 86% à 100%	De 8 569 € à 10 080 €

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 sans Encadrement – Directeurs – Cadres Intermédiaires

Complément Indemnitaire Annuel SANS ENCADREMENT DIRECTEURS - CADRES INTERMEDIAIRES		
1 - Etat d'esprit / Sens du service public	points obtenus	40
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		15
Relations de travail avec les collaborateurs et les autres responsables de services		15
Sens du service public		10
2 - Efficacité		60
Sens de l'initiative et leadership		15
Réalisation des objectifs		25
Elabore, suit et respecte l'enveloppe budgétaire, recherche d'économies		10
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 - Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		35
Potentiel d'encadrement		5
Capacité d'expertise		25
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		5
TOTAL		180

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
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

Part de la prime Catégorie B – Groupe B1 – Fonction de « Chargé de mission Informatique, d'urbanisme et de communication »				
	Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 160 points obtenus	De 1% à 85%	De 178,72 € à 15 191 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 161 à 180 points obtenus	De 86% à 100%	De 15 192 € à 17 872 €

Part de la prime Catégorie B – Groupe B2 – Fonction d' « Assistante de Direction »				
	Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 160 points obtenus	De 1% à 85%	De 145,60 € à 12 376 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 161 à 180 points obtenus	De 86% à 100%	De 12 377 € à 14 560 €

Part de la prime Catégorie B – Groupe B2 – Fonction de « Responsable Bibliothécaire »				
	Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 160 points obtenus	De 1% à 85%	De 136 € à 11 560 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 161 à 180 points obtenus	De 86% à 100%	De 11 561 € à 13 600 €

Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « Chargée RH, comptabilité »				
	Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 160 points obtenus	De 1% à 85%	De 96 € à 8 160 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 161 à 180 points obtenus	De 86% à 100%	De 8 161 € à 9 600 €

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 – Agents avec technicité particulière – Agents d'exécution

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

1 - Etat d'esprit / Sens du service public	points obtenus	40
Disponibilité et adaptation aux contraintes du service		20
Relations de travail avec les collaborateurs		10
Sens du service public		10
2 - Efficacité		50
Réalisation des objectifs		20
Implication dans le travail		10
Faculté d'adaptation au changement		10
Capacité à travailler en autonomie		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		15
Aptitude à développer son savoir et intérêt pour son environnement professionnel		15
5 - Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		15
Potentiel d'encadrement		5
Capacité d'expertise		5
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		5

TOTAL**150**

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 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

Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d' « Agent d'accueil » Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d' « Ouvrier polyvalent des services techniques » Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction de « Conclerge » Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d' « ASVP » Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d' « Agent d'entretien » Part de la prime Catégorie C – Groupe C2 – Fonction d' « ATSEM »				
	Barème	Attribution de points	Fourchette de pourcentage de CIA versé par rapport au plafond de la délibération	Part de la prime
Très inférieur aux attentes Inférieur aux attentes Conforme aux attentes	Comportement insuffisant / Compétences à acquérir Comportement à améliorer / Compétences à développer Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	De 0 à 127 points obtenus	De 1% à 85%	De 96 € à 8 160 €
Supérieur aux attentes	Comportement très satisfaisant Expertise de la compétence	De 128 à 150 points obtenus	De 86% à 100%	De 8 161 € à 9 600 €

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.

REÇU EN PREFECTURE

le 01/04/2025

Application agréée E-legalite.com

99_DE-067-216702563-20250331-AD120325-DE