

COMMUNE D'OBERHAUSBERGEN

Département  
du Bas-Rhin

Arrondissement de  
Strasbourg

Nombre de  
conseillers élus :  
29

Conseillers en  
fonction :  
29

Conseillers  
présents :  
27

**Extrait du procès-verbal des  
délibérations du Conseil Municipal**

Séance du lundi 4 mars 2019

Sous la présidence de Mme Cécile DELATTRE, Maire

**6/ Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Le Maire informe l'assemblée que des évolutions légales sont intervenues en ce qui concerne le régime indemnitaire des agents et que le *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.

Le RIFSEEP se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

La collectivité a engagé un vaste travail partenarial avec les représentants syndicaux, le Centre de Gestion du Bas-Rhin étant mandaté en tant qu'appui technique, en vue d'adapter le RIFSEEP à notre collectivité afin qu'il satisfasse notamment 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 substituera à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables et la prime de fin d'année.

**BENEFICIAIRES**

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants : attachés, rédacteurs, animateurs, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, adjoints administratifs, adjoints d'animation, adjoints du patrimoine, agents de maîtrise, adjoints techniques, opérateurs des APS, 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, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

L'IFSE suit le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie.

En revanche, l'IFSE sera suspendue à partir du 9<sup>ème</sup> jour à raison d'1/30<sup>ème</sup> 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

- Type de collaborateurs encadrés
  - Niveau d'encadrement
  - Niveau de responsabilité liées aux missions (humaine, financière, juridique)
  - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
  - 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
  - Variabilité des horaires
  - Horaires décalés
  - Contraintes météorologiques
  - 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 :

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels IFSE
A1	📌 Attaché	📌 DGS	📌 12 780 €
A1	📌 Attaché	📌 Chargée de communication et de la démocratie locale	📌 12 780 €
B1	📌 Animateur	📌 Responsable du secteur enfance et petite enfance	📌 5 958 €
B1	📌 Rédacteur	📌 Responsable administratif et financier	📌 5 958 €
B1	📌 Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	📌 Directeur adjoint PréO	📌 5 700 €
B2	📌 Animateur	📌 Directeur adjoint périscolaire	📌 5 460 €
B2	📌 Rédacteur	📌 Agent d'accueil – Etat civil – Elections - Comptabilité	📌 5 460 €
B2	📌 Rédacteur	📌 Assistante DST / Gestionnaire de salles	📌 5 460 €

C1	Adjoint technique	Responsable polyvalent	2 505 € (*)
C1	Adjoint administratif	Directeur Préo	3 780 €
C1	Adjoint d'animation	Directeur Péricolaire	3 780 €
C1	Adjoint technique	Responsable des ateliers / Ouvrier polyvalent spécialité électricité	3 780 €
C1	Adjoint technique	Responsable conciergerie Préo / animateur de ville	2 505 € (*)
C1	Adjoint du patrimoine	Responsable de la médiathèque	3 780 €
C1	Adjoint technique	Responsable Espaces Verts et Fleurissement	3 780 €
C1	Adjoint administratif	Responsable des Ressources Humaines	3 780 €
C1	Adjoint technique	Régisseur Préo	3 780 €
C2	Adjoint d'animation	Directeur adjoint périscolaire	3 600 €
C2	Adjoint administratif	Responsable du CCAS	3 600 €
C2	Agent de maîtrise	Référent patrimoine bâti et urbanisme	3 600 €
C2	Adjoint du patrimoine	Chargée de communication	3 600 €
C2	ATSEM	Animateur / ATSEM	3 600 €
C2	Adjoint d'animation	Animateur	3 600 €
C2	Opérateur des APS	Animateur / Educateur sportif	3 600 €
C2	Adjoint du patrimoine	Agent d'accueil de médiathèque	3 600 €
C2	Adjoint administratif	Agent d'état civil et secrétariat administratif	3 600 €
C2	Adjoint technique	Référent propreté urbaine	3 600 €
C3	Adjoint technique	Concierge	2 265 € (*)
C3	ATSEM	Référente ATSEM	3 420 €
C3	Adjoint technique	Agent des espaces verts	3 420 €
C3	Adjoint technique	Ouvrier polyvalent spécialité menuiserie	3 420 €
C3	Adjoint technique	Ouvrier polyvalent spécialité sanitaire	3 420 €
C3	ATSEM	ATSEM	3 420 €
C3	Adjoint d'animation	ATSEM	3 420 €
C3	Adjoint technique	Ouvrier polyvalent des services techniques	3 420 €
C3	Adjoint technique	Agent de restauration	3 420 €
C3	Adjoint administratif	Assistante RH / secrétariat général	3 420 €
C3	Adjoint technique	Agent d'entretien	3 420 €

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

## b) L'expérience professionnelle

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

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

GROUPES	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Plafond Fonction (= 90% du montant maximum annuel de l'IFSE)	Plafond Expertise (= 10 % du montant maximum annuel de l'IFSE)
A1	🚩 Attaché	🚩 DGS	🚩 11 502 €	🚩 1 278 €
A1	🚩 Attaché	🚩 Chargée de communication et de la démocratie locale	🚩 11 502 €	🚩 1 278 €
B1	🚩 animateur	🚩 Responsable du secteur enfance et petite enfance	🚩 5 362 €	🚩 596 €
B1	🚩 Rédacteur	🚩 Responsable administratif et financier	🚩 5 362 €	🚩 596 €
B1	🚩 Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	🚩 Directeur adjoint PréO	🚩 5 130 €	🚩 570 €
B2	🚩 animateur	🚩 Directeur adjoint périscolaire	🚩 4 914 €	🚩 546 €
B2	🚩 Rédacteur	🚩 Agent d'accueil – Etat civil – Elections - Comptabilité	🚩 4 914 €	🚩 546 €
B2	🚩 Rédacteur	🚩 Assistante DST / Gestionnaire de salles	🚩 4 914 €	🚩 546 €
C1	🚩 Adjoint technique	🚩 Responsable polyvalent	🚩 2 255 € (*)	🚩 250 € (*)
C1	🚩 Adjoint administratif	🚩 Directeur PréO	🚩 3 402 €	🚩 378 €
C1	🚩 Adjoint d'animation	🚩 Directeur Périscolaire	🚩 3 402 €	🚩 378 €
C1	🚩 Adjoint technique	🚩 Responsable des ateliers / Ouvrier polyvalent spécialité électricité	🚩 3 402 €	🚩 378 €
C1	🚩 Adjoint technique	🚩 Responsable conciergerie PréO / animateur de ville	🚩 2 255 € (*)	🚩 250 € (*)
C1	🚩 Adjoint du patrimoine	🚩 Responsable de la médiathèque	🚩 3 402 €	🚩 378 €
C1	🚩 Adjoint technique	🚩 Responsable Espaces Verts et Fleurissement	🚩 3 402 €	🚩 378 €
C1	🚩 Adjoint administratif	🚩 Responsable des Ressources Humaines	🚩 3 402 €	🚩 378 €

C2	Adjoint d'animation	Directeur adjoint périscolaire	3 240 €	360 €
C2	Adjoint administratif	Responsable du CCAS	3 240 €	360 €
C2	Agent de maîtrise	Référent patrimoine bâti et urbanisme	3 240 €	360 €
C2	Adjoint du patrimoine	Chargée de communication	3 240 €	360 €
C2	ATSEM	Animateur / ATSEM	3 240 €	360 €
C2	Adjoint d'animation	Animateur	3 240 €	360 €
C2	Opérateur des APS	Animateur / Educateur sportif	3 240 €	360 €
C2	Adjoint du patrimoine	Agent d'accueil de médiathèque	3 240 €	360 €
C2	Adjoint administratif	Agent d'état civil et secrétariat administratif	3 240 €	360 €
C2	Adjoint technique	Référent propreté urbaine	3 240 €	360 €
C3	Adjoint technique	Concierge	2 039 € (*)	226 € (*)
C3	ATSEM	Référente ATSEM	3 078 €	342 €
C3	Adjoint technique	Agent des espaces verts	3 078 €	342 €
C3	Adjoint technique	Ouvrier polyvalent spécialité menuiserie	3 078 €	342 €
C3	Adjoint technique	Ouvrier polyvalent spécialité sanitaire	3 078 €	342 €
C3	ATSEM	ATSEM	3 078 €	342 €
C3	Adjoint d'animation	ATSEM	3 078 €	342 €
C3	Adjoint technique	Ouvrier polyvalent des services techniques	3 078 €	342 €
C3	Adjoint technique	Agent de restauration	3 078 €	342 €
C3	Adjoint administratif	Assistante RH / secrétariat général	3 078 €	342 €
C3	Adjoint technique	Agent d'entretien	3 078 €	342 €

(\*) Montant maximum annuel pour la répartition entre l'IFS et l'Expertise avec logement pour nécessité de service.

Les montants indiqués constituent des plafonds maximums et font référence à une cotation fonction de 130 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 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, pour accident de service, pour maladie professionnelle.

Le CIA suit le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie.

En revanche, le CIA sera suspendu à partir du 9<sup>ème</sup> jour à raison d'1/30<sup>ème</sup> 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.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs*
- *compétences professionnelles et techniques*
- *qualités relationnelles*
- *capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur*
- *niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste*
- *sens du service public*
- *présentéisme*

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

GROUPE	Cadres d'emplois concernés	Fonctions	Montants maximums annuels complément indemnitaire
A1	Attaché	DGS	29 820 €
A1	Attaché	Chargée de communication et de la démocratie locale	29 820 €
B1	Animateur	Responsable du secteur enfance et petite enfance	13 902 €
B1	Rédacteur	Responsable administratif et financier	13 902 €
B1	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Directeur adjoint PréO	13 300 €
B2	Animateur	Directeur adjoint périscolaire	12 740 €
B2	Rédacteur	Agent d'accueil – Etat civil – Elections – Comptabilité	12 740 €



B2	✚ Rédacteur	✚ Assistante DST / Gestionnaire de salles	✚ 12 740 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Responsable polyvalent	✚ 5 845 € (*)
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Directeur PréO	✚ 8 820 €
C1	✚ Adjoint d'animation	✚ Directeur Péri-scolaire	✚ 8 820 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Responsable des ateliers / Ouvrier polyvalent spécialité électricité	✚ 8 820 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Responsable conciergerie PréO / animateur de ville	✚ 5 845 € (*)
C1	✚ Adjoint du patrimoine	✚ Responsable de la médiathèque	✚ 8 820 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Responsable Espaces Verts et Fleurissement	✚ 8 820 €
C1	✚ Adjoint administratif	✚ Responsable des Ressources Humaines	✚ 8 820 €
C1	✚ Adjoint technique	✚ Régisseur PréO	✚ 8 820 €
C2	✚ Adjoint d'animation	✚ Directeur adjoint péri-scolaire	✚ 8 400 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Responsable du CCAS	✚ 8 400 €
C2	✚ Agent de maîtrise	✚ Référent patrimoine bâti et urbanisme	✚ 8 400 €
C2	✚ Adjoint du patrimoine	✚ Chargée de communication	✚ 8 400 €
C2	✚ ATSEM	✚ Animateur / ATSEM	✚ 8 400 €
C2	✚ Adjoint d'animation	✚ Animateur	✚ 8 400 €
C2	✚ Opérateur des APS	✚ Animateur / Educateur sportif	✚ 8 400 €
C2	✚ Adjoint du patrimoine	✚ Agent d'accueil de médiathèque	✚ 8 400 €
C2	✚ Adjoint administratif	✚ Agent d'état civil et secrétariat administratif	✚ 8 400 €
C2	✚ Adjoint technique	✚ Référent propreté urbaine	✚ 8 400 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Concierge	✚ 5 285 € (*)
C3	✚ ATSEM	✚ Référente ATSEM	✚ 7 980 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent des espaces verts	✚ 7 980 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Ouvrier polyvalent spécialité menuiserie	✚ 7 980 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Ouvrier polyvalent spécialité sanitaire	✚ 7 980 €
C3	✚ ATSEM	✚ ATSEM	✚ 7 980 €
C3	✚ Adjoint d'animation	✚ ATSEM	✚ 7 980 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Ouvrier polyvalent des services techniques	✚ 7 980 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent de restauration	✚ 7 980 €
C3	✚ Adjoint administratif	✚ Assistante RH / secrétariat général	✚ 7 980 €
C3	✚ Adjoint technique	✚ Agent d'entretien	✚ 7 980 €

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

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.



## 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 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 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 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 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,
- l'avis favorable donné sur le projet de la présente délibération, à l'unanimité des deux collègues, par le Comité Technique lors de sa réunion en date du 12 octobre 2018,

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 Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'instaurer l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus (et selon les annexes 1 répartition des emplois par groupes de fonctions, 2 indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir et 3 modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir),
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime

PRECISE que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence

AUTORISE 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,
- instaurer la clause de sauvegarde suivante : sauf variation de la quotité horaire d'un agent, le régime indemnitaire mensuel versé en application du Rifseep ne pourra être inférieur à 70 % du montant (en euros) du régime indemnitaire en œuvre dans la commune et perçu par un agent de la commune au mois de décembre 2018 (et à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel ou pouvant évoluer en fonction de sa situation personnelle du fait de la réglementation : par exemple garantie individuelle du pouvoir d'achat, indemnité de résidence, supplément familial de traitement,...),
- à pouvoir moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus

FIXE la date de mise en œuvre du Rifseep au 1<sup>er</sup> avril 2019.

Adopté à l'unanimité



Pour extrait conforme,  
Le Maire,  
Cécile DELATTRE

# Annexe 1 : Tableau de cotation fonctions

OUTIL DE COTATION DE LA MAIRIE D'OSERHAUSENEN FOUR L'YS					
fonctions		niveaux d'exécution			
	DGS	Directeur	Responsable	Référent	Agents d'exécution
<b>niveau hiérarchique</b>	10	8	7	5	3
<b>Nbr de collaborateurs encadrés</b>	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 90
<b>Type de collaborateurs encadrés (cumulatif)</b>	DIRECTEUR	Responsable	Référent	Agents d'exécution	Aucun
<b>Niveau d'encadrement (niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination, et pas d'encadrement)</b>	Stratégique	Intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
<b>Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)</b>	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
<b>Niveau d'influence sur les résultats collectifs (de l'usage du poste sur les résultats de son collectif de travail)</b>	Déterminant	Intermédiaire	Faible		
<b>délégation de signature</b>	OUI	NON			
<b>35</b>					<b>35</b>

OUTIL DE COTATION DE LA MAIRIE D'OSERHAUSENEN FOUR L'YS					
fonctions		niveaux d'exécution			
<b>connaissance requise</b>	maîtrise	expertise			
<b>4</b>	2	4			
<b>Technicité / niveau de difficulté</b>	Exécution	Conseil/ Interprétation	Arbitrage/ décision		
<b>5</b>	1	3	5		
<b>Champ d'application (si le poste correspond à un métier présent dans le répertoire CNPPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "polymétiers")</b>	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc			
<b>4</b>	1	4			
<b>diplôme (niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste)</b>	I = BAC +5 et sup	II = BAC +3	III = BAC +2	IV = BAC	V = BEP, CAP
<b>5</b>	5	4	3	2	1
<b>certification (le poste nécessite t'il une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualifié...))</b>	OUI	NON			
<b>1</b>	1	0			
<b>autonomie (degré d'autonomie accordé au poste et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)</b>	restreinte	encadrée	large		
<b>4</b>	1	3	4		
<b>influence/motivation d'autrui</b>	Forte	Faible			
<b>3</b>	3	1			
<b>Rareté de l'expertise (valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché du travail)</b>	Oui	non			
<b>1</b>	1	0			
<b>27</b>					<b>27</b>

OUTIL DE COTATION DE LA MAIRIE D'OSERHAUSENEN FOUR L'YS					
fonctions		niveaux d'exécution			
<b>Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs) (cumulatif)</b>	Elus	Administrés	Partenaires Institutionnels	Prestataires extérieurs	Sans
<b>5</b>	2	2	2	2	0
<b>Impact sur l'image de la collectivité (Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public potentiellement un impact immédiat ou visible))</b>	Immédiat	différé			
<b>5</b>	5	1			
<b>risque d'agression physique</b>	faible	modéré	élevé		
<b>3</b>	1	2	3		
<b>risque d'agression verbale</b>	faible	modéré	élevé		
<b>3</b>	1	2	3		
<b>Exposition aux risques de contagion(s)</b>	faible	modéré	élevé		
<b>5</b>	1	3	5		
<b>risque de blessure</b>	très grave	grave	modéré	légers	
<b>5</b>	5	5	3	1	
<b>variabilité des horaires</b>	fréquente	ponctuelle	rare		
<b>5</b>	5	3	1		
<b>horaires décalés</b>	régulier	ponctuel	non concerné		
<b>5</b>	5	2	0		
<b>contraintes météorologiques</b>	fortes	faibles	sans objet		
<b>3</b>	3	1	0		
<b>travail posté</b>	OUI	NON			
<b>3</b>	3	0			
<b>liberté poss congés</b>	encadrée	restreinte	imposée		
<b>3</b>	0	1	3		
<b>obligation d'assister aux instances</b>	rare	ponctuelle	récurrente		
<b>4</b>	0	2	4		
<b>engagement de la responsabilité financière</b>	élevé	modéré	faible	sans	
<b>4</b>	4	2	1	0	
<b>engagement de la responsabilité juridique</b>	élevé	modéré	faible	sans	
<b>4</b>	4	2	1	0	
<b>Actualisation des connaissances</b>	indispensable	nécessaire	encouragée		
<b>5</b>	5	3	1		
<b>60</b>					<b>60</b>

MAXI 130

## Annexe 2 : Tableau de cotation expertise individuelle

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

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

<b>MAIRIE D'OBERHAUSBERGEN</b> <b>Complément Indemnitaire Annuel</b>			
<b>1. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs</b>		Points obtenus	
➤ <b>Réalisation des objectifs.</b>			5
⚡ <b>Ponctualité.</b>			5
⚡ <b>Suivi des activités.</b>			5
⚡ <b>Esprit d'initiative.</b>			5
			<b>20</b>
<b>2. COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</b>		Points obtenus	
➤ <b>Travailler en autonomie sur des projets</b>			5
⚡ <b>Respect des directives, procédures, règlements intérieurs.</b>			5
⚡ <b>Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service.</b>			5
⚡ <b>Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers.</b>			5
⚡ <b>Capacité à développer les savoirs et à monter en compétences.</b>			5
⚡ <b>Qualité du travail.</b>			5
			<b>30</b>
<b>3. QUALITES RELATIONNELLES</b>		Points obtenus	
⚡ <b>Niveau relationnel.</b>			5
⚡ <b>Capacité à travailler en équipe.</b>			5
⚡ <b>Respect de l'organisation collective du travail.</b>			5
			<b>15</b>
<b>4. CAPACITES D'ENCADREMENT OU D'EXPERTISE OU, LE CAS ECHEANT, A EXERCER DES FONCTIONS D'UN NIVEAU SUPERIEUR</b>		Points obtenus	
➤ <b>Potentiel d'encadrement.</b>			5
⚡ <b>Capacités d'expertise.</b>			5
⚡ <b>Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.</b>			5
			<b>15</b>
<b>5. NIVEAU D'ENGAGEMENT DANS LA REALISATION DES ACTIVITES DU POSTE</b>		Points obtenus	
➤ <b>Valeur professionnelle de l'agent.</b>			5
⚡ <b>Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions.</b>			5
⚡ <b>Contribution à la continuité du service dans le cadre du remplacement de collègues absents.</b>			5
⚡ <b>Contribution au travail collectif.</b>			5
⚡ <b>Capacité de l'agent à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et externes.</b>			5
			<b>25</b>
<b>6. SENS DU SERVICE PUBLIC</b>		Points obtenus	
⚡ <b>Force de proposition.</b>			5
⚡ <b>Disponibilité.</b>			5
⚡ <b>Adaptabilité.</b>			5
⚡ <b>Réactivité.</b>			5
			<b>20</b>
<b>7. PRESENTEISME</b>		Points obtenus	
➤ <b>Etre présent à 100% des jours ouvrés travaillés.</b>			25
			<b>25</b>
<b>Total</b>			<b>150</b>

Barème sur les 6 premiers indicateurs 1,2,3,4,5,6 (Cumulatif / 125 points possibles)	Attribution de points
Très inférieur aux attentes	0 point
Inférieur aux attentes	1 point
Conforme aux attentes	3 points
Supérieur aux attentes	5 points



Part du CIA pour la Catégorie A – Groupe A1
0 à 125 points : de 0 € à 24 000 €
126 à 150 points : de 24 001 € à 29 820 €

Part du CIA pour la Catégorie B - Groupe B1 - Hors Filière Culturelle
0 à 125 points : de 0 € à 11 000 €
126 à 150 points : de 11 001 € à 13 902 €

Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B1 - Filière Culturelle
0 à 125 points : de 0 € à 10 000 €
126 à 150 points : de 10 001 € à 13 300 €

Part du CIA pour la Catégorie B – Groupe B2
0 à 125 points : de 0 € à 9 500 €
126 à 150 points : de 9 501 € à 12 740 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C1
0 à 125 points : de 0 € à 7 500 €
126 à 150 points : de 7 501 € à 8 820 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C1 – Avec Logement de Fonction
0 à 125 points : de 0 € à 5 000 €
126 à 150 points : de 5 001 € à 5 845 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C2
0 à 125 points : de 0 € à 7 200 €
126 à 150 points : de 7 201 € à 8 400 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C3
0 à 125 points : de 0 € à 6 700 €
126 à 150 points : de 6 701 € à 7 980 €

Part du CIA pour la Catégorie C – Groupe C3 – Avec Logement de Fonction
0 à 125 points : de 0 € à 4 500 €
126 à 150 points : de 4 501 € à 5 285 €

*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 filière, par cadre d'emploi et par fonction dans le cadre du CIA. La part de la prime n'est pas corrélée à une valeur de point.*