

Arrondissement de FORBACH  
Département de la Moselle

-----

**COMMUNE DE  
57990 NOUSSEVILLER ST.NABOR**

**EXTRAIT DU REGISTRE  
Des délibérations du Conseil Municipal  
De la Commune de NOUSSEVILLER-ST.NABOR**

**SEANCE DU 30 AVRIL 2021.**

Nombre de Conseillers en fonction : 15

Membres présents : MICHELS Grégory, SCHUSTER Sabine, SCHLIENGER Gilles, WAGNER Jérôme, WACK Anne, WEBER David, JUNG Carole, ZIMMERMANN Sébastien, MICHELS Anais, KARMANN Raymonde, KLEIN Michael, BERNARD Caroline, MATTIUZZO Jérémie.

Membres absents excusés : HEHN Jean Philippe, RISSE Pamela.

**1/CONTRAT D'ENTRETIEN DU TERRAIN D'HONNEUR.**

Le Maire informe le Conseil Municipal que la commune fait appel chaque année à une société qui effectue l'entretien, le traitement et la fourniture des matières premières du terrain d'honneur, au printemps, en été et à l'automne.

Après délibération, le Conseil Municipal, décide, à l'unanimité

- de signer le devis de la société DGREEN SASU de ETTING, pour un montant de 4.228,00 € HT, soit 5.073,60 € TTC

**2/PROJET DE SECURISATION DU TROTTOIR ENTRE NOUSSEVILLER ET CADENBRONN.**

Le Maire informe le Conseil Municipal qu'afin d'assurer au maximum la sécurité des piétons empruntant le trottoir le long de la départementale entre les deux communes, il paraît nécessaire d'y ajouter une glissière de sécurité entre la chaussée et le trottoir.

Le Maire informe les conseillers que des offres de prix ont été demandées.

Après délibération, le Conseil Municipal, décide, à l'unanimité

- D'adopter le projet de sécurisation entre les deux communes.
- D'autoriser le maire à déposer une demande de subvention dans le cadre de la DETR pour ce projet.

### **3/ AVANCEMENT D'ECHELON ET MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'AGENT SPECIALISE DES ECOLES MATERNELLES EN CDI.**

L'agent spécialisé des écoles maternelles en contrat à durée indéterminé étant classifié à l'échelon 01 depuis de nombreuses années.

Considérant la qualité de l'emploi occupé par l'agent et la possibilité offerte, le Conseil Municipal, donne un avis favorable à l'avancement d'échelon et d'indice.

Considérant le temps de travail hebdomadaire.

Le Conseil Municipal décide, à l'unanimité,

- L'avancement de grade de l'agent spécialisé des écoles maternelles à temps non complet en CDI, échelon 10 indice brut 461 indice majoré 404, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021.
- De modifier le temps de travail hebdomadaire de 26h39 à 23h14 à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021.
- Que les heures nécessaires au transport des enfants à la cantine scolaire seront réglées en heures complémentaires.
- Autoriser le Maire à signer les avenants et documents correspondants.
- L'agent sera rémunéré en fonction de ce nouvel indice et de son temps de travail.

### **4/ AVANCEMENT DE GRADE : POSTE D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 2<sup>ème</sup> CLASSE.**

L'agent technique bénéficiant du grade d'Adjoint technique 2<sup>ème</sup> classe peut bénéficier de la classification d'Adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe.

Considérant l'emploi occupé par l'agent et la possibilité offerte, le Conseil Municipal, donne un avis favorable à l'avancement de grade.

Considérant les lignes directrices de gestion fixant les orientations et les critères généraux.

Le Conseil Municipal décide, à l'unanimité,

- La création du grade d'Adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe à temps non complet, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021
- Autoriser le Maire à signer les arrêtés et documents correspondants.

### **5/ MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

**Le Maire rappelle à l'assemblée :**

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

**VU** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

**VU** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88 ;

- VU** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- VU** le décret 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 dans la Fonction Publique d'Etat ;
- VU** le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- VU** l'arrêté ministériel en date du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs et du 28 avril 2015 et du 27 décembre 2016 pour l'application au corps des adjoints techniques ;
- 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP)
- VU** la délibération du Conseil Municipal en date du 15 décembre 2017 portant mise en place du RIFSEEP.

**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 (RIFSEEP)**

**Le Maire propose** à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP en place et d'en déterminer les critères d'attribution.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE),
- le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA).

### **I. Les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents : titulaires, stagiaires, contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

**Adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe**

**Adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe**

**Adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe**

**Adjoint technique territorial 2<sup>ème</sup> classe**

**Agent spécialisé des écoles maternelles**

**Agent spécialisé des écoles maternelles principal 2<sup>ème</sup> classe**

L'assemblée délibérante peut prévoir le maintien intégral du montant antérieur des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats lors de la transposition en RIFSEEP.

### **II. L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Un groupe de fonctions est déterminé à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Niveau de responsabilités liées aux missions
- Organisation du travail des agents, gestion des plannings
- Conduite de projet
- Conseils aux élus
- Préparation de réunion et compte-rendu
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Connaissances requises
  - Niveau de difficulté et technicité
  - Diplômes, concours et formations, habilitations
  - Pratique et maîtrise d'un outil métier
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Engagement de la responsabilité financière (régies, commandes, actes d'engagement, comptabilité)
  - Variabilité des horaires (réunions, astreintes)
  - Risques divers

### III. Montants de l'indemnité

Pour l'Etat, chaque part du régime indemnitaire est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

**Le Maire propose** de fixer un groupe et de retenir les montants maximums annuels suivants :

CATEGORIE C			
Groupe	Fonctions du poste	Critères	Montants annuels maxima
C1	Adjoint Administratif principal 2e classe Adjoint Administratif principal 1è classe Adjoint technique principal 2è classe Adjoint technique principal 1è classe Adjoint technique 2è classe Agent spécialisé des écoles maternelles Agent spécialisé des écoles maternelles 1ère classe	Fonction d'encadrement Technicité, expertise ou qualification Sujétions particulières ou degré d'exposition	25.000 €

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.

### IV. Modulations individuelles

#### Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou 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 fonctionnels définis ci-dessus.

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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de l'indemnité sera versée mensuellement.

#### **V. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : Complément indemnitaire annuel (CIA).**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants définis dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et préalablement soumis à l'avis du comité technique :

- la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec ses partenaires, son implication dans un projet de service.

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

CATEGORIE C	
Groupes	Montants annuels maxima
C1	10.000 €

Le CIA sera versé annuellement.

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

#### **VI. Modalités de retenue pour absence ou de suppression**

Il maintient les deux primes et indemnités lors de la prise de congés ordinaires.

Il décide des critères d'attribution suivants pour Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

- La suspension de la prime lors de congés maladie ou de congés pour accident du travail ou accident de trajet de plus de 2 semaines d'arrêt (8j pour les agents à 4jrs/sem et 10j pour les agents à 5jrs/sem) de la période du 1<sup>er</sup> novembre N-1 au 31 octobre de l'année en cours.
- La qualité du travail fourni, validée par le Maire ou les Adjointes, lors de l'entretien individuel.
- La disponibilité de l'agent.

#### **VII. Cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

L'indemnité horaire pour travail normal et de nuit,

L'indemnité pour travail normal de dimanche et jour férié,

L'indemnité horaire pour travail supplémentaire dimanche et jours fériés,

L'indemnité horaire pour travail supplémentaire de nuit,

L'indemnité horaire pour travail supplémentaire,

L'indemnité d'astreinte,  
L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

**Après en avoir délibéré,** Le Conseil Municipal, à l'unanimité **DECIDE**

- D'instaurer l'IFSE selon les modalités définies ci-dessus.
- D'instaurer le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) selon les modalités définies ci-dessus.
- D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser le maintien intégral du montant antérieur des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats lors de la transposition en RIFSEEP.
- Que les montants votés seront revalorisés dans les limites fixées par les textes de référence.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

#### **6/ACHAT D'UN VIDEO PROJECTEUR INTERACTIF POUR L'ECOLE ELEMENTAIRE.**

Le Maire informe le Conseil Municipal que dans le cadre du programme Fus@e auquel la commune a adhéré par délibération en date du 27/11/2020, il est nécessaire d'équiper l'école élémentaire d'un vidéo projecteur interactif.

La commande groupée sera effectuée par le Département.

Le Maire précise qu'il restera à charge de la commune la somme de 2.800 €.

Après délibération, le Conseil Municipal, décide, à l'unanimité

- de faire l'acquisition d'un vidéo projecteur interactif pour l'école élémentaire dans le cadre du programme Fu@e, lors une commande groupée organisée par le Département.
- de régler la participation restant à charge de la commune.