

Délibération
du Conseil de Communauté

Extrait du registre des délibérations du
Conseil de Communauté

Membres élus : 78
Membres en fonction : 78
Membres présents : 54
Membres absents : 24
Procurations : 09

Séance du 24 avril 2025
L'an deux-mille-vingt-cinq, le jeudi 24 du
mois d'avril, à 18 h 30, le Conseil de
Communauté, légalement convoqué, s'est
réuni au Centre de Secours Principal des Trois
Frontières, sous la Présidence de M. Jean-Marc
Deichtmann, Président de Saint-Louis
Agglomération

Date de convocation : 17/04/2025
Date de transmission : 29/04/2025
Date de mise en ligne : 05/05/2025

Présents :

M. ADRIAN Daniel, Mme BACH Céline, M. BACHMANN Florian, M. BERNASCONI Gilbert, M. CAPON Patrick, Mme CHOQUET Sylvie, M. DEICHTMANN Jean-Marc, Mme DINTEN Françoise, M. ECKES Raymond, M. FERON Jules, M. FUCHS Gilbert, M. FUCHS Serge, M. GASSER Lucien, Mme GERTEIS Stéphanie, M. GINDER Philippe, M. JUCHS Bernard, M. KASTLER André, Mme KIBLER-KRAUSS Sabine, M. KNIBIELY Philippe, Mme KUNTZ Valérie, M. LATSCHA Gaston, Mme LEFEBVRE Martine, M. LITZLER Thierry, M. MEYER Jean-Paul, M. MILINTENDA Carmelo, M. MULLER Hubert, M. MULLER Jean-Luc, M. MUNCH Paul-Bernard, Mme MUTH Sandra, M. OTMANE Rémy, M. PFENDLER Pierre, M. PISARONI Gabriel, Mme RAMASSAMY-BELLAMY Thurianna, Mme RINQUEBACH Ariane, M. RODDE Stéphane, Mme ROSSE Christiane, M. ROUDAIRE Joël, M. SCHACHER Francis, M. SCHICCA Daniel, M. SCHICKLIN Julien, Mme SCHMIDIGER Pascale, Mme SCHMITT-MEYER Sandrine, M. SIBOLD Clément, Mme STRAUMANN-HUMMEL Jocelyne, M. STRICH Vincent, M. STRIBY Patrick, Mme TRENDEL Isabelle, M. TSCHAMBER Yves, M. TURRI Pascal, Mme WILLER Christèle, Mme WOGENSTAHL Nadine, Mme ZAKRZEWSKI Valérie, M. ZELLER Thomas, M. ZINNIGER Roger

Absents excusés :

M. BAUMLIN Christian, M. BOHLY Dominique (pouvoir à M. DEICHTMANN Jean-Marc), Mme CAZES Hélène, Mme CHAPPEL Josiane (pouvoir à M. LATSCHA Gaston), M. DELMOND Max (pouvoir à Mme TRENDEL Isabelle), Mme FERRANDEZ Françoise, Mme FRANCOIS Christine (pouvoir à M. FERON Jules), M. GABRIEL Guillaume, Mme GANGLOFF Karin, M. GISSY Bertrand, Mme HELGEN Sandrine, M. KAHRIC Franck, M. KANNENGIESER Bernard (pouvoir à M. CAPON Patrick), M. KERN Gérard, M. MARTIN Anthony, M. PILLERI Angelo (pouvoir à M. FUCHS Gilbert), M. RIBSTEIN André (pouvoir à M. ADRIAN Daniel), M. SAVARY Nicolas, M. SCHMITTER Bernard, Mme SFEIR Lola, Mme SORET VACHET-VALAZ Rachel (pouvoir à M. TURRI Pascal), Mme TCHEKOUTIO-TAISNE Aline, M. UEBERSCHLAG André (pouvoir à M. RODDE Stéphane), M. WIEDERKEHR Denis, M. WOLGENSINGER André

Secrétaire de séance :

Mme SCHMIDIGER Pascale

20^{ème} QUESTION

Ressources Humaines - Modernisation du dispositif indemnitaire du RIFSEEP et refonte du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) (DELIBERATION n°2025-072)

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), constitué d'une part fixe, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) complétée d'une part variable, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ce régime est aujourd'hui le nouvel outil indemnitaire de référence.

Les délibérations du 23 novembre 2016 et du 20 décembre 2017, ont respectivement harmonisé les régimes indemnitaires des agents issus de la fusion des 3 EPCI préexistants, et instauré le RIFSEEP. Ces délibérations ont permis de préciser les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire ainsi que les agents éligibles à l'IFSE. Les modalités de mise en œuvre du CIA ont, quant à elles, été définies par une délibération ultérieure du 27 juin 2018.

Par délibération du 15 juillet 2020, Saint-Louis Agglomération a ensuite procédé à une consolidation de son dispositif indemnitaire global du RIFSEEP.

Parallèlement, Saint-Louis Agglomération a rédigé ses lignes directrices de gestion, applicables depuis 2021, visant à fixer les orientations et les priorités des employeurs publics et à guider les autorités compétentes dans leurs prises de décisions.

Dans la continuité de ces démarches de modernisation, un projet d'administration a été rédigé en concertation avec plus d'une centaine d'agents volontaires. Parmi les 56 actions retenues dans le cadre de travail, figure, dans un axe consacré au développement d'un environnement de travail motivant, une mesure ayant pour objectif de développer une politique employeur fondée sur la reconnaissance et la valorisation du travail des agents méritants, à travers la refonte de l'attribution du CIA.

1. Le cadre général du RIFSEEP

Le RIFSEEP s'applique à l'ensemble des agents de droit public de Saint-Louis Agglomération, à temps complet ou partiel, à savoir aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, et aux agents contractuels recrutés sur un poste permanent ou non permanent, sur motifs de vacance d'emploi, de besoin des services, à l'exception des agents recrutés sur motif d'absence de cadre d'emplois.

Il s'applique également au cas par cas aux autres types de recrutement sur contrat (accroissement saisonnier et temporaire d'activité, remplacement d'agent absent), au regard des enjeux d'attractivité du recrutement.

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes ou indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles pour lesquelles un maintien ou un cumul est explicitement prévu par la réglementation.

Il est notamment cumulable avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (telles que les heures supplémentaires, l'indemnité horaire pour travail normal de nuit, de dimanche et jours fériés),

- La prime de responsabilité attribuée aux emplois administratifs de direction,
- Le forfait mobilités durables,
- Le forfait télétravail,
- Les astreintes,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées, notamment les frais de déplacement,
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (la garantie individuelle de pouvoir d'achat, l'indemnité compensatrice ou différentielle,...),
- Les indemnités ponctuelles liées à la durée du travail, telles que les heures supplémentaires,
- Les avantages collectivement acquis.

Il est à noter qu'en application du principe de parité, le régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale ne peut pas prévoir des conditions plus favorables à celles en vigueur dans la Fonction Publique de l'État.

Ainsi, conformément aux décrets n° 2025-197 et 2025-198 du 27 février 2025, l'IFSE est maintenue, en cas de congés maladie ordinaire, dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de congés de longue maladie (CLM), de congés de grave maladie (CGM), ou de congés de longue durée (CLD), l'IFSE n'est pas maintenue.

2. L'IFSE

L'IFSE valorise l'exercice des fonctions et les parcours professionnels des agents. Cette indemnité tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise dans l'exercice des fonctions occupées.

Ainsi, chaque catégorie comprend différents groupes de fonctions définis au regard de cette catégorie, du cadre d'emploi et du métier occupé par l'agent :

- 4 groupes en catégorie A :
 - o Groupe 1 Fonction de Direction Générale
 - o Groupe 2 Fonctions de Direction Générale Adjointe
 - o Groupe 3 Fonctions de chef de service
 - o Groupe 4 Fonctions de chargé de mission, d'experts et d'adjoint au chef de service

- 3 groupes en catégorie B :
 - o Groupe 1 Fonctions d'encadrement de proximité
 - o Groupe 2 Fonctions d'expertise spécifique
 - o Groupe 3 Fonctions d'expertise opérationnelle

- 3 groupes en catégorie C :
 - o Groupe 1 Fonctions d'encadrement de proximité
 - o Groupe 2 Fonctions d'expertise opérationnelle
 - o Groupe 3 Fonctions de polyvalence opérationnelle et d'intervention de proximité

Les différents métiers de la collectivité sont répartis dans ces groupes de fonctions au regard des critères suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau de compétence, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
Responsabilités en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, de pilotage, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets	Valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.
<p>Encadrement d'équipe: nombre d'agents encadrés, fonction d'évaluateur, typologie des métiers encadrés (encadrement de cadres notamment)</p> <p>Niveau de délégation de la DG et de la Direction</p> <p>Niveau de représentation des élus, de la DG et de la Direction</p> <p>Complexité des dossiers pilotés et niveau d'expertise requis</p> <p>Maîtrise d'une compétence rare</p> <p>Nature et niveau des relations partenariales</p>	<p>Complexité des dossiers pilotés</p> <p>Niveau d'expertise requis (permis PL notamment) ou détention d'une formation spécifique</p> <p>Type d'expertise requis (rareté de l'expertise notamment)</p> <p>Niveau d'expérience requis</p> <p>Niveau d'autonomie détenu par l'agent</p> <p>Typologie et régularité des relations partenariales, en interne et externe</p> <p>Pénibilité du poste: port de charges, travail permanent en extérieur, travaux insalubres, risques liés à l'exécution des missions (chimique et biologique, travail en hauteur..), travail en décalé</p>

Le montant d'IFSE brut mensuel attribué à chaque agent est défini au regard de son métier et des cibles suivantes :

Catégorie A et A+	Groupe 1	1 364 €	Fonction de Direction Générale
	Groupe 2	1 117 €	Fonctions de Direction Générale Adjointe
	Groupe 3	954 €	Fonctions de chef de service
	Groupe 4	614 €	Fonctions de chargé de mission, d'experts et d'adjoint au chef de service
Catégorie B	Groupe 1	460 €	Fonctions d'encadrement de proximité (exemple : responsable du parc automobile, responsable administratif,...)
	Groupe 2	340 €	Fonctions d'expertise spécifique (exemple : technicien, chef de bassin, coordonnateur de déchetterie,...)
	Groupe 3	250 €	Fonctions d'expertise opérationnelle (exemple : animateur du Relais Petite Enfance, Maître-Nageur Sauveteur, auxiliaire de puériculture,...)
Catégorie C	Groupe 1	241 €	Fonctions d'encadrement de proximité (exemple : gestionnaire des déchetteries, gestionnaire de la maintenance du patrimoine,...)
	Groupe 2	169 €	Fonctions d'expertise opérationnelle (exemple : hôtesse d'accueil et de caisse, mécanicien, conducteur de véhicules PL,...)
	Groupe 3	113 €	Fonctions de polyvalence opérationnelle et d'intervention de proximité (exemple : agent d'entretien, agent de collecte des déchets ménagers, aides maternelles,...)

Certains métiers et postes induisent des conditions particulières d'exercice et de travail et justifient l'octroi de sujétions particulières.

Les montants individuels d'IFSE versés mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel attribué sont ainsi fixés :

- A ces montants cibles, majorés le cas échéant par ces sujétions, pour chaque agent dont le régime indemnitaire antérieur est inférieur à cette cible,
- Aux montants individuels antérieurs de régime indemnitaire, par garantie individuelle du régime indemnitaire pour chaque agent dont le régime indemnitaire antérieur est supérieur à cette cible, majorée le cas échéant.

Ces cibles ont été définies au regard des niveaux de responsabilité et des métiers, et s'inscrivent dans le respect des montants maximum définis règlementairement pour chacune des catégories et groupes de fonctions.

Dans un objectif de valorisation des responsabilités et des métiers, les agents occupant un poste dont le calibrage est différent du grade détenu par l'agent bénéficieront de l'IFSE cible du groupe de fonctions correspondant à leur métier.

Ces montants cibles sont proratisés au regard du temps de travail de l'agent.

3. La refonte du CIA

Le CIA existait précédemment sous une forme différente, adaptée aux exigences de l'époque. Cependant, afin de répondre aux besoins actuels de la collectivité et de mieux valoriser la performance et les compétences des agents, le CIA est désormais renommé « Prime d'Investissement Annuel », davantage corrélée à l'évaluation de la performance individuelle et collective.

Les principaux enjeux d'une telle refonte reposent sur les cinq points suivants :

- Favoriser une reconnaissance plus juste et transparente des performances individuelles et collectives, permettant de récompenser les efforts accomplis par les agents tout en renforçant leur sentiment d'équité dans l'attribution des primes ;
- Motiver l'atteinte des objectifs organisationnels et la performance collective, renforçant l'esprit d'équipe et la cohésion, tout en permettant à chacun de mieux comprendre l'intégration de ses efforts dans les objectifs globaux ;
- Renforcer la motivation des agents en valorisant les compétences relationnelles et managériales, valorisant des compétences humaines pour une gestion efficace des équipes et des relations avec les usagers ;
- Renforcer l'attractivité et la fidélisation des agents, avec un système clair récompensant l'engagement des agents et valorisant l'image de la collectivité ;
- Mettre en place un système plus équitable et accessible à tous les agents, démocratisant l'accès à une prime de performance en la rendant accessible à tous les agents, quels que soient leur grade ou leur fonction, et contribuant à une meilleure inclusion et à une meilleure reconnaissance globale des efforts de chacun.

Il est ainsi proposé au Conseil de Communauté d'approuver le maintien des conditions d'octroi de la part facultative du RIFSEEP accordée aux agents de Saint-Louis Agglomération selon les nouvelles modalités suivantes :

➤ Agents éligibles et versement de la prime

La Prime d'Investissement Annuel (CIA) est versée, en une seule fois, chaque année au mois de juin, aux agents de Saint-Louis Agglomération, titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux contractuels de droit public présents depuis au moins 6 mois et sous réserve de l'atteinte des critères d'attribution. Les services accomplis de manière discontinue ne sont pas pris en compte pour apprécier cette durée de présence minimale.

➤ Critères d'évaluation pour l'attribution de la prime

La prime CIA est calculée sur la base de l'évaluation réalisée lors des entretiens professionnels de chaque agent, en tenant compte des trois critères suivants, communs à tous les agents de Saint-Louis Agglomération :

- o L'efficacité et la réalisation des objectifs professionnels : mesure de l'atteinte des objectifs définis lors de l'entretien annuel et du respect des délais et des critères de qualité fixés pour l'année écoulée.
- o Les compétences professionnelles et techniques : appréciation des savoir-faire techniques et des compétences professionnelles mises en œuvre au quotidien dans l'exercice des fonctions de l'agent.
- o Les qualités relationnelles : évaluation de la capacité de l'agent à travailler en équipe, à interagir positivement avec les collègues, les usagers et les partenaires externes.

En ce qui concerne les agents exerçant des fonctions d'encadrement, un quatrième critère sera pris en compte :

- o La capacité d'encadrement : évaluation de la compétence à gérer une équipe, à impulser une dynamique de groupe et à prendre des décisions organisationnelles pertinentes et efficaces.

➤ Modalités de calcul de la prime

Le montant de la Prime d'Investissement Annuel (CIA) est calculé de manière transparente et objective.

Une note de performance, sur une échelle de notation de 0 à 4 pour chaque sous-critère, est attribuée à chaque agent sur la base des critères mentionnés précédemment, avec un coefficient multipliant la note finale par un montant forfaitaire établi en fonction de l'évolution de l'enveloppe financière globale accordée par la collectivité pour l'année.

Le montant final de la prime annuelle tiendra compte de la quotité de temps de travail de chaque agent, indiquée dans la grille d'entretien professionnel.

En effet, afin de garantir une gestion équilibrée et transparente de la prime CIA, une enveloppe budgétaire globale est attribuée à chaque service ou direction en fonction du nombre d'agents et de la nature des missions.

La répartition de cette enveloppe sera laissée à l'appréciation du chef de service, en concertation avec les évaluateurs rattachés à la direction concernée. Ces derniers proposeront une répartition individualisée, prenant en compte les performances des agents, les critères d'évaluation et les priorités de chaque service, dans le respect des principes d'équité, de transparence et de non-discrimination.

Une fois la proposition de répartition effectuée, elle sera validée par la Direction générale et la Direction des ressources humaines, et pourra faire l'objet d'un ajustement en fonction des contraintes budgétaires de la collectivité.

En cas de besoin, les critères et modalités d'attribution de la prime C.I.A. pourront être réévalués en concertation avec les représentants du personnel et pourront être ajustés en fonction des évolutions des missions et des priorités de la collectivité.

Les grilles de définition des critères et les grilles de notation pour les agents encadrés et pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement sont jointes en annexe de la présente délibération.

Le nouveau dispositif entrera en vigueur à compter du 1er juin 2025 et s'appliquera pour le calcul et l'attribution des primes de l'année 2025.

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales correspondant à la mise en œuvre du RIFSEEP sont inscrits annuellement au budget de l'exercice au chapitre 012 et aux articles prévus à cet effet.

Après avis du CST en date du 22 avril 2025, il est ainsi proposé au Conseil de Communauté :

- d'approuver la modernisation du RIFSEEP et la refonte du CIA, selon les modalités indiquées dans la présente délibération ;
- d'autoriser le Président, ou son représentant, à prendre tout acte nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Après délibération, le Conseil de Communauté

- approuve à 62 voix pour et 1 abstention ces propositions.

La Secrétaire de séance,

Pascale SCHMIDIGER

Pour extrait conforme,
Saint-Louis, le 28 avril 2025

Le Président,

Jean-Marc DEICHTMANN

