

SAINT-LOUIS AGGLOMERATION

Délibération du Conseil de Communauté

Extrait du registre des délibérations du
Conseil de Communauté

Membres élus : 78
Membres en fonction : 78
Membres présents : 42
Membres absents : 36
Procurations : 15

Séance du 12 novembre 2025

L'an deux-mille-vingt-cinq, le mercredi 12 du
mois de novembre à 18 h 00, 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 : 06/11/2025
Date de transmission : 14/11/2025
Date de mise en ligne : 14/11/2025

Présents :

Mme BACH Céline, M. BOHLY Dominique, M. CAPON Patrick, Mme CHAPPEL Josiane, Mme CHOQUET Sylvie, M. DEICHTMANN Jean-Marc, M. FERON Jules, Mme FRANCOIS Christine, M. FUCHS Gilbert, M. FUCHS Serge, M. GASSER Lucien, Mme GERTEIS Stéphanie, M. GINDER Philippe, M. GISSY Bertrand, M. JUCHS Bernard, M. KERN Gérard, M. KNIBIELY Philippe, M. LATSCHA Gaston, Mme LEFEBVRE Martine, M. LITZLER Thierry, M. MEYER Jean-Paul, M. MULLER Hubert, M. PFENDLER Pierre, M. PISARONI Gabriel, Mme RINQUEBACH Ariane, M. RODDE Stéphane, Mme ROSSE Christiane, M. ROUDAIRE Joël, M. SAVARY Nicolas, Mme SCHMIDIGER Pascale, Mme SCHMITT-MEYER Sandrine, M. SCHMITTER Bernard, M. SIBOLD Clément, Mme STRAUMANN-HUMMEL Jocelyne, M. STRIBY Patrick, M. TURRI Pascal, M. TSCHAMBER Yves, Mme WILLER Christèle, Mme ZAKRZEWSKI Valérie, M. ZELLER Thomas, Mme ZINGLE Mireille, M. ZINNIGER Roger

Absents excusés :

M. ADRIAN Daniel, M. BACHMANN Florian (pouvoir à M. GISSY Bertrand), M. BAUMLIN Christian, Mme CAZES Hélène, M. DELMOND Max (pouvoir à M. DEICHTMANN Jean-Marc), Mme DINTEN Françoise, M. ECKES Raymond, Mme FERRANDEZ Françoise, M. GABRIEL Guillaume, Mme GANGLOFF Karin, Mme HELGEN Sandrine, M. KAHRIC Franck, M. KANNENGIESER Bernard (pouvoir à Mme RINQUEBACH Ariane), M. KASTLER André (pouvoir à M. BOHLY Dominique), Mme KIBLER-KRAUSS Sabine, Mme KUNTZ Valérie, M. MARTIN Anthony, M. MILINTENDA Carmelo (pouvoir à M. PFENDLER Pierre), M. MULLER Jean-Luc (pouvoir à M. GINDER Philippe), M. MUNCH Paul-Bernard, Mme MUTH Sandra (pouvoir à Mme SCHMITT-MEYER Sandrine), M. OTMANE Rémy, M. PILLERI Angelo, Mme RAMASSAMY-BELLAMY Thuriann (pouvoir à Mme ZAKRZEWSKI Valérie), M. RIBSTEIN André (pouvoir à M. FUCHS Serge), M. SCHACHER Francis (pouvoir à Mme ROSSE Christiane), M. SCHICCA Daniel, M. SCHICKLIN Julien, Mme SFEIR Lola (pouvoir à Mme STRAUMANN-HUMMEL Jocelyne), Mme SORET VACHET-VALAZ Rachel (pouvoir à M. TURRI Pascal), M. STRICH Vincent, Mme TCHEKOUTIO-TAISNE Aline, Mme TRENDEL Isabelle (pouvoir à M. ZELLER Thomas), M. UEBERSCHLAG André (pouvoir à M. RODDE Stéphane), M. WIEDERKEHR Denis, Mme WOGENSTAHL Nadine (pouvoir à M. LITZLER Thierry), M. WOLGENSINGER André

Secrétaire de séance :

Mme SCHMIDIGER Pascale

19^{ème} QUESTION

Ressources Humaines – Restructuration du RIFSEEP en faveur des agents de Saint-Louis Agglomération

(DELIBERATION n°2025-185)

Dans une dynamique de modernisation de sa politique de ressources humaines, Saint-Louis Agglomération engage une révision en profondeur de son régime indemnitaire. Fondée sur le dispositif RIFSEEP, cette refonte vise à en renforcer la lisibilité, à garantir sa conformité aux exigences réglementaires, et à l'aligner pleinement sur les lignes directrices de gestion établies par la collectivité.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié, constitue le cadre indemnitaire de référence applicable aux agents territoriaux. Il se compose de deux éléments :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Les modalités antérieures d'application de ce régime ont fait l'objet de plusieurs délibérations, successivement adoptées entre 2016 et 2025. Toutefois, la superposition de ces textes nuit à la lisibilité et à la sécurisation juridique du régime indemnitaire.

Ainsi, au regard de l'annulation, par décision du Tribunal administratif de Strasbourg en date du 24 juin 2025, de la délibération n°2023-142 du 20 septembre 2023, ainsi que des observations formulées par le représentant de l'Etat au titre du contrôle de légalité, et conformément à la doctrine réglementaire, il est proposé de mettre en œuvre un dispositif unique, clarifié et consolidé, abrogeant les délibérations antérieures et réorganisant le régime indemnitaire autour d'un corpus unique de règles applicables.

Cette restructuration du RIFSEEP au sein de Saint-Louis Agglomération permettra par ailleurs de répondre à plusieurs préoccupations :

- fidéliser les agents en soutenant le pouvoir d'achat,
- renforcer l'attractivité de la collectivité pour favoriser le recrutement,
- valoriser les parcours professionnels en se basant sur les fonctions exercées et de développement de l'expertise des agents,
- reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir,
- améliorer la lisibilité du régime indemnitaire.

1. Dispositions générales

➤ Instauration du RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est instauré dans les conditions de la présente délibération.

Il est notamment cumulable avec :

- les sujétions ponctuelles liées au temps de travail (heures supplémentaires, astreintes, ...) ;
- les remboursements de frais (déplacements, ...) ;
- les dispositifs d'intéressement ou de compensation (GIPA, indemnité différentielle,) ;
- les indemnités spécifiques réglementaires (CSG, prime de responsabilité, forfait télétravail, ...).

➤ Bénéficiaires

Les agents publics bénéficiaires du RIFSEEP sont :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires exerçant leurs fonctions à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, en position d'activité ou en service détaché ;
- les agents contractuels territoriaux de droit public recrutés à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les agents contractuels de droit privé (apprentis, contrats aidés, ...), les stagiaires scolaires, ainsi que les vacataires ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

➤ Temps de travail et proratisation

S'agissant des agents publics exerçant leurs fonctions à temps non complet ou à temps partiel, les montants du RIFSEEP sont attribués au prorata de leur durée hebdomadaire de service (pour le temps non complet) ou de leur quotité de travail (pour le temps partiel).

Par dérogation, s'agissant des agents publics exerçant leurs fonctions à temps partiel à raison d'une quotité égale à 80 ou 90 % d'un temps complet, cette fraction est égale respectivement aux six septièmes ou aux trente-deux trente-cinquièmes.

2. Dispositions relatives à l'IFSE

➤ Modalités d'attribution

L'IFSE a vocation à reconnaître l'ensemble du parcours professionnel des agents de l'agglomération. Elle permet de valoriser la nature des fonctions exercées ainsi que l'expérience professionnelle acquise.

Les fonctions exercées par les agents bénéficiaires de l'IFSE sont réparties au sein de différents groupes de fonctions au regard des trois critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le nombre de groupes de fonctions défini par cadre d'emplois, ainsi que les montants maximaux afférents à chacun de ces groupes, sont fixés en annexe de la présente délibération. Concernant les agents logés par nécessité absolue de service, des montants plafonds spécifiques précisés dans l'annexe s'appliqueront.

Au regard de la nature des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle acquise, l'autorité territoriale fixe, par arrêté individuel, le montant d'IFSE propre à chaque agent public bénéficiaire.

L'appréciation de la nature des fonctions exercées se fonde sur la fiche de poste et l'organigramme.

L'appréciation de l'expérience professionnelle acquise repose sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur l'emploi occupé.

La prise en compte de l'expérience professionnelle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon,
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

➤ Modalités de versement

L'IFSE est versée :

- mensuellement, pour 80 % du montant annuel attribué par l'autorité territoriale ;
- annuellement, au mois de novembre de chaque année, pour 20% du montant-annuel attribué.

En cas de recrutement ou de cessation de fonctions en cours d'année (démission, disponibilité, mutation, retraite, ...), le montant annuel de l'IFSE est proratisé au temps de présence effectif. Dans ce cas, la part différée de novembre est également versée au prorata du temps de présence sur l'année civile.

➤ Sort de l'IFSE en cas d'absence

En application de l'article L714-6 du Code général de la fonction publique (GFP), l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés à la parentalité (congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ...).

En vertu du principe de parité, prévu à l'article L714-4 du CGFP et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, il est décidé de maintenir le régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :

- de congés annuels,
- congés maladie ordinaire,
- de congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- de temps partiel thérapeutique (TPT),
- et de période préparatoire au reclassement (PPR).

Toutefois, le régime indemnitaire n'est pas maintenu en cas de congé longue maladie (CLM), de congé grave maladie (CGM) et de congé de longue durée (CLD).

Aussi, lorsqu'un agent est placé en congé longue maladie (CLM), en congé longue durée (CLD) ou en congé grave maladie (CGM) à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

➤ Conditions de réexamen

Le montant de l'IFSE attribué à l'agent fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le principe de réexamen du montant d'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

3. Dispositions relatives au CIA

➤ Modalités d'attribution

Le CIA constitue un levier de reconnaissance de l'engagement professionnel des agents et de la qualité de leur service.

Il est attribué sur la base de l'évaluation conduite lors de l'entretien professionnel annuel, en s'appuyant sur trois critères communs à l'ensemble des bénéficiaires :

- L'efficacité et l'atteinte des objectifs : appréciation du degré de réalisation des objectifs fixés, du respect des délais et de la qualité du travail accompli sur l'année écoulée.
- Les compétences professionnelles et techniques : évaluation des savoir-faire mobilisés au quotidien dans l'exercice des missions confiées.
- Les qualités relationnelles : prise en compte de la capacité à collaborer efficacement, à entretenir des relations de travail constructives avec les collègues, les usagers et les partenaires.

Pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement, un quatrième critère spécifique s'ajoute :

- La capacité managériale : analyse de l'aptitude à piloter une équipe, à fédérer les collaborateurs autour d'objectifs communs et à prendre des décisions organisationnelles pertinentes.

Le nombre de groupes de fonctions par cadre d'emplois, ainsi que les montants maximaux afférents à chacun de ces groupes, est fixé en annexe de la présente délibération.

Sur la base de l'engagement professionnel et de la qualité du service rendu, l'autorité territoriale détermine le montant individuel du CIA attribué à chaque agent bénéficiaire. Cette décision s'inscrit dans le respect des plafonds réglementaires applicables au groupe de fonctions auquel appartient l'agent.

➤ Modalités de versement

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant attribué tiendra compte de la quotité de travail ou de la durée hebdomadaire de service de chaque agent, indiquée dans la grille d'entretien professionnel.

La mise en œuvre du CIA dans sa nouvelle version sera effective à partir du 1^{er} janvier 2026, sur la base de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent en 2025.

4. Clause de revalorisation des plafonds

Les plafonds des primes et indemnités susvisées dans la présente délibération feront l'objet d'une modification automatique lorsque les montants, les taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

5. Date de mise en œuvre

Les dispositions du point 2 de la présente délibération, relatives à l'IFSE, entrent en vigueur de manière rétroactive, au 1^{er} janvier 2025, afin de prendre en compte les effets pour l'année en cours de la décision du Tribunal Administratif du 24 juin 2025.

Les dispositions du point 3 de la présente délibération, relatives au CIA, entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

En conséquence, les délibérations du 23 novembre 2016 (point 8.3), du 20 décembre 2017 (point 19), n°2018-105 du 27 juin 2018, n°2020-152 du 15 juillet 2020 et n°2025-072 du 25 avril 2025 sont abrogées :

- à compter du 1^{er} janvier 2025 pour les dispositions relatives à l'IFSE,
- et au 1^{er} janvier 2026 pour les dispositions relatives au CIA.

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 favorable du Comité Social Territorial en date du 4 novembre 2025, il est proposé au Conseil de Communauté :

- d'adopter la restructuration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) de Saint-Louis Agglomération dans les conditions et modalités mentionnées ci-dessus ;
- d'approuver les montants plafonds et les groupes de fonctions par cadre d'emplois ci-annexés ;
- de charger le Président ou son représentant de prendre les mesures nécessaires à la mise en œuvre de ces dispositions ;
- de procéder à l'abrogation des délibérations relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP antérieurement adoptées selon les modalités mentionnées ci-dessus.

Après délibération, le Conseil de Communauté

- approuve à l'unanimité ces propositions.

La Secrétaire de séance,

Pascale SCHMIDIGER

Pour extrait conforme,
Saint-Louis, le 14 novembre 2025

Le Président,

Jean-Marc DEICHTMANN



Annexe – Délibération RIFSEEP du 12 novembre 2025

Catégorie	Cadre d'emplois	Nomenclature des groupes de fonctions	Groupes de fonctions	Plafond annuel individuel IFSE	Plafond annuel individuel CIA
-----------	-----------------	---------------------------------------	----------------------	--------------------------------	-------------------------------

Filière administrative					
A+	Administrateurs territoriaux	Fonctions de direction générale	GF1	63 000 €	15 750 €
		Fonctions de direction générale adjointe	GF2	57 200 €	14 300 €
A	Attachés territoriaux	DGA/Cadres dirigeants et cadres stratégiques	GF1	36 210 € 22 310 € (*)	6 390 €
		Cadres supérieurs et cadres	GF2	32 130 € - € (*)	5 670 €
B	Rédacteurs territoriaux	Encadrants intermédiaires et/ou gestionnaires d'équipements et/ou collaborateurs experts	GF1	17 480 € - € (*)	2 380 €
		Collaborateurs fonctionnels et opérationnels	GF2	16 015 € - € (*)	2 185 €
C	Adjoints administratifs territoriaux	Agents d'encadrement et/ou de coordination de proximité et/ou avec forte expertise	GF1	11 340 € - € (*)	1 260 €
		Agents sans encadrement et/ou opérationnels	GF2	10 800 € - € (*)	1 200 €

Filière technique					
A+	Ingénieurs en chef territoriaux	Fonctions de direction générale et de direction des services techniques	GF1	57 120 € - 42 840 € (*)	10 080 €
		Fonctions de direction générale adjointe	GF2	49 980 € - 37 490 € (*)	8 820 €
A	Ingénieur territoriaux	DGA/Cadres dirigeants et cadres stratégiques	GF1	46 920 € - 850 € (*)	8 280 €
		Cadres supérieurs et cadres	GF2	40 290 € - 200 € (*)	7 110 €

Accusé de réception en préfecture
068-200066058-20251112-20251112p19-DE
Date de télétransmission : 14/11/2025
Date de réception préfecture : 14/11/2025

B	Techniciens territoriaux	Encadrants intermédiaires et/ou gestionnaires d'équipements et/ou collaborateurs experts	GF1	19 660 € - 760 € (*)	13	2 680 €
		Collaborateurs fonctionnels et opérationnels	GF2	18 580 € - 005 € (*)	13	2 535 €
C	Agents de maîtrise territoriaux	Agents d'encadrement et/ou de coordination de proximité et/ou avec forte expertise	GF1	11 340 € - € (*)	7 090	1 260 €
		Agents sans encadrement et/ou opérationnels	GF2	10 800 € - 6 750 € (*)		1 200 €
C	Adjoints techniques territoriaux	Agents d'encadrement et/ou de coordination de proximité et/ou avec forte expertise	GF1	11 340 € - 7 090 € (*)		1 260 €
		Agents sans encadrement et/ou opérationnels	GF2	10 800 € - 6 750 € (*)		1 200 €

Filière sociale						
A	Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	Cadres dirigeants et cadres stratégiques	GF1	14 000 €		1 680 €
		Cadres supérieurs et cadres	GF2	13 500 €		1 620 €

Filière médico-sociale						
A	Puéricultrices territoriales	Cadres dirigeants et cadres stratégiques	GF1	19 480 €		3 440 €
		Cadres supérieurs et cadres	GF2	15 300 €		2 700 €
A	Infirmiers territoriaux en soins généraux	Cadres dirigeants et cadres stratégiques	GF1	19 480 €		3 440 €
		Cadres supérieurs et cadres	GF2	15 300 €		2 700 €
B	Auxiliaires de puériculture territoriaux	Encadrants intermédiaires et/ou gestionnaires d'équipements et/ou collaborateurs experts	GF1	9 000 € - 5 150 € (*)		1 230 €
		Collaborateurs fonctionnels et opérationnels	GF2	8 010 € - 4 860 € (*)		1 090 €
B	Aides-soignants territoriaux	Encadrants intermédiaires et/ou gestionnaires d'équipements et/ou collaborateurs experts	GF1	9 000 € - € (*)	5 150	1 230 €
		Collaborateurs fonctionnels et opérationnels	GF2	8 010 € - € (*)	4 860	1 090 €

C	Auxiliaires de soins territoriaux	Agents d'encadrement et/ou de coordination de proximité et/ou avec forte expertise	GF1	11 340 € - 7 090 € (*)	1 260 €
		Agents sans encadrement et/ou opérationnels	GF2	10 800 € - 6 750 € (*)	1 200 €

Filière sportive					
A	Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	Cadres dirigeants et cadres stratégiques	GF1	28 800 €	5 082 €
		Cadres supérieurs et cadres	GF2	23 000 €	4 058 €
B	Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Encadrants intermédiaires et/ou gestionnaires d'équipements et/ou collaborateurs experts	GF1	17 480 € - 8 030 € (*)	2 380 €
		Collaborateurs fonctionnels et opérationnels	GF2	16 015 € - 7 220 € (*)	2 185 €
C	Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Agents d'encadrement et/ou de coordination de proximité et/ou avec forte expertise	GF1	11 340 € - 7 090 € (*)	1 260 €
		Agents sans encadrement et/ou opérationnels	GF2	10 800 € - 6 750 € (*)	1 200 €

Filière animation					
B	Animateurs territoriaux	Encadrants intermédiaires et/ou gestionnaires d'équipements et/ou collaborateurs experts	GF1	17 480 € - 8 030 € (*)	2 380 €
		Collaborateurs fonctionnels et opérationnels	GF2	16 015 € - 7 220 € (*)	2 185 €
C	Adjoints territoriaux d'animation	Agents d'encadrement et/ou de coordination de proximité et/ou avec forte expertise	GF1	11 340 € - 7 090 € (*)	1 260 €
		Agents sans encadrement et/ou opérationnels	GF2	10 800 € - 6 750 € (*)	1 200 €

Filière culturelle					
A	Conservateurs territoriaux du patrimoine	Cadres dirigeants et cadres stratégiques	GF1	46 920 € - 810 € (*)	25
		Cadres supérieurs et cadres	GF2	40 290 € - 160 € (*)	22
A	Conservateurs territoriaux de bibliothèques	Cadres dirigeants et cadres stratégiques	GF1	34 000 €	
		Cadres supérieurs et cadres	GF2	31 450 €	
A	Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	Cadres dirigeants et cadres stratégiques	GF1	29 750 €	
		Cadres supérieurs et cadres	GF2	27 200 €	
A	Bibliothécaires territoriaux	Cadres dirigeants et cadres stratégiques	GF1	29 750 €	
		Cadres supérieurs et cadres	GF2	27 200 €	
B	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Encadrants intermédiaires et/ou gestionnaires d'équipements et/ou collaborateurs experts	GF1	16 720 €	
		Collaborateurs fonctionnels et opérationnels	GF2	14 960 €	
C	Adjoints territoriaux du patrimoine	Agents d'encadrement et/ou de coordination de proximité et/ou avec forte expertise	GF1	11 340 € - € (*)	7 090
		Agents sans encadrement et/ou opérationnels	GF2	10 800 € - € (*)	6 750
					1 200 €

(*) Plafonds annuels applicables aux agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service