

COMMUNE DE BERSTETT ASSOCIEES
EXTRAIT DU PROCES VERBAL
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de Conseillers élus : 23
Conseillers en fonction : 23
Conseillers présents : 18
Nombre de pouvoirs : 5
Publié le 3 septembre 2026

Conseil municipal du 1^{er} septembre 2026

Sous la présidence de Mme ERNE-HEINTZ Valentine, maire.

Étaient présents : BAUER Carine, DUMONT Olivier, JACOB Christophe, JACOB Julie, KOPFF Carole, KRAEMER Anne-Marie, LASTHAUS Sébastien, LEMER Aude, MARTINI Matthieu, MERCK Fanny, MOYA Caroline, RAPP Olivier, REYMUND Antoine, RUCH Thomas, THIBAUT MEYER Sylvie, ZEISSLOFF Christian, ZEISSLOFF Patricia

Absents : BOHR Freddy qui donne pouvoir à RAPP Olivier, BURGER Eric qui donne pouvoir à LEMER Aude, FREYSZ Anne qui donne pouvoir à MERCK Fanny, NIESS Laetitia qui donne pouvoir à KRAEMER Anne-Marie, DIEBOLT Rémy qui donne pouvoir à ERNE-HEINTZ Valentine

Secrétaire de séance : MOYA Caroline

2. OBJET : REVISION DU RIFSEEP – REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Le conseil municipal,

VU

- le code général des collectivités territoriales ;
- le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.712-1, L.714-4 et suivants,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984;
- le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'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 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 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

Arrondissement**de Saverne**

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 ;

VU la délibération n°1 du 29 novembre 2022 pour la mise en place du RIFSEEP

VU l'avis du Comité social territorial en date du 28 juillet 2026

Considérant qu'il y a lieu de réviser le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel en fonction des évolutions à chaque changement affectant le rattachement à un grade et/ou d'un poste à un groupe de fonctions, ou quand les montants de référence pour les différents cadres d'emploi sont amenés à être modifiés, bien qu'ils doivent respecter la limite des plafonds fixés par décret.

Les mouvements de personnel suite aux départs, au changement de postes et au recrutement nécessitent une adaptation des libellés de postes, l'intégration et la suppression de postes dans les groupes de fonctions.

Il est proposé de procéder à la mise à jour de la délibération comme suit :

Madame 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 basé sur l'entretien professionnel.

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 légalement cumulables.

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

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

Attachés territoriaux

Rédacteurs territoriaux

Adjointes administratifs territoriaux

Agents de maîtrise territoriaux

Adjointes techniques territoriaux

Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles

Le RIFSEEP est versé aux agents contractuels de droit public, recrutés sur le fondement des articles L.332-8 (ex article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984), L332-13 (ex-article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984), L332-14 (ex article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984), L. 332-23 et L.332-24 (ex article 3 de la loi du 26 janvier 1984) du code général de la fonction publique au-delà de 3 mois de présence effective continue.

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

ARTICLE 2 : L'IFSE, PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante : **mensuelle** 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 et au vu 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 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.

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 auxquels 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 (voir annexe 1) :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et des sous-critères suivants :
 - Niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs
 - Type de collaborateurs encadrés
 - Niveau d'encadrement
 - Niveau de responsabilités liées aux missions
 - 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 et des sous-critères suivants :
 - Connaissances requises
 - Technicité / niveau de difficulté
 - Champ d'application
 - Niveau de diplôme requis
 - Certification/habilitation
 - Autonomie
 - Répercussion du poste sur les autres postes de la collectivité
 - Rareté de l'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et des sous-critères suivants :
 - Relations externes / internes
 - Contact avec un public difficile
 - Impact sur l'image de la collectivité
 - Risque d'agression physique
 - Risque d'agression verbale
 - Exposition aux risques de contagion(s)
 - Risque de blessure
 - Itinérance /déplacements hors de la résidence administrative (R.A)
 - Variabilité des horaires
 - Contraintes météorologiques

- Gestion de projets
- Tutorat
- Formateur
- Permanences physiques ou téléphoniques
- Liberté de pose des congés
- Obligation d'assister aux instances/à des réunions
- Attention/vigilance portée à la dépense publique dans la réalisation des activités du poste
- Attention/vigilance portée à l'engagement juridique
- Respect de la confidentialité
- Actualisation des connaissances

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, développés dans l'annexe (voir annexe 2) :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement de travail ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie ;
- Capacités à exercer les activités de la fonction.

ARTICLE 3 : LE 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** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante : **Annuelle ou semestrielle** (en fonction du choix de l'agent). Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Un agent quittant définitivement ses fonctions pour changer d'employeur ou pour un départ à la retraite au cours de l'année N se verra attribué son CIA de l'année N à proportion de son temps de travail effectif et en fonction de sa manière de servir et des objectifs partiellement remplis et appréciés durant un entretien professionnel à réaliser avant son départ.

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 à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités et 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.

Les critères d'évaluation :

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;
- Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité 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.

ARTICLE 4 : MODULATION DE L'IFSE ET DU CIA EN FONCTION DE L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE DES AGENTS ET AUTRES CONGES

a) Congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou congé pour adoption

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour adoption.

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartiendra à **l'évaluateur de tenir compte de l'impact du congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou encore du congé pour adoption sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent**. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

b) Congé de longue maladie (CLM) et congé de grave maladie (CGM)

L'IFSE sera versée à hauteur de 30 % la 1^{ère} année et de 20 % les 2^{ème} et 3^{ème} année ;

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à **l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CLM et du CGM sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent**. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel (voir note 1 de bas de page).

En revanche, **si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.**

c) Congé de longue durée (CLD)

L'IFSE ne sera **pas versée** durant le congé de longue durée. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire, placé rétroactivement en congé de longue durée conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO.

S'agissant du **CIA**, son montant est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à **l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CLD sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent**. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effective de l'agent sera appliquée, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent **n'a pas du tout travaillé pendant toute une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation**, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

d) Congé de maladie ordinaire (CMO), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), temps partiel thérapeutique (TPT), période préparatoire au reclassement (PPR)

☞ Congé de maladie ordinaire (CMO)

L'IFSE suivra le sort du traitement ;

S'agissant du **CIA**, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à **l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CMO sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent**. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent **n'a pas du tout travaillé pendant une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation**, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

☞ Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

L'IFSE sera maintenue pendant un an, puis réduite de moitié pendant 6 mois, puis suspendue.

S'agissant du **CIA**, son montant individuel est fixé chaque année sur la base des constatations de l'entretien professionnel. Dans le cadre de cet entretien, il appartient à **l'évaluateur de tenir compte de l'impact du CITIS sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent**. Une proratisation du montant du CIA au temps de présence effectif de l'agent sera appliqué, avec un réajustement à la hausse ou à la baisse selon les résultats de l'entretien professionnel.

En revanche, si l'agent n'a pas du tout travaillé pendant une année ou sur une période trop courte pour pouvoir faire l'objet d'une appréciation, il ne pourra pas percevoir d'indemnités au titre du CIA.

☞ *Le temps partiel thérapeutique (TPT)*

L'IFSE sera versée au prorata de la durée effective de travail de l'agent ;

S'agissant du CIA, son montant individuel est fixé par rapport aux objectifs professionnels nouvellement définis tenant compte de la réduction de la durée hebdomadaire de service (DHS), et par rapport à une somme globale elle-même réduite au temps de présence effective

☞ *La période préparatoire au reclassement (PPR)*

L'IFSE ne sera pas versée ;

S'agissant du CIA, si l'agent est amené à effectuer des périodes de formation, d'observation et de mise en situation au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie, son montant individuel est fixé par rapport à ces objectifs professionnels nouvellement définis et pour le temps de présence effective.

Si l'agent est amené à effectuer des périodes de formation, d'observation et de mise en situation hors de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie, ces périodes ne pourront pas donner lieu au versement du CIA.

Enfin, si le temps de présence effective de l'agent au sein de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie est trop court pour pouvoir apprécier son travail qualitativement, le CIA ne sera pas non plus être versé.

ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA

Conformément à l'article L.714-5 alinéa 2 du code général de la fonction publique suscitée, Madame le Maire propose la répartition cumulée des deux parts (IFSE et CIA) comme suit :

- 70 % affectés sur le l'IFSE,
- 30 % affectés sur le CIA.

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

GROUPE DE FONCTIONS	Fonctions (listez ici toutes les fonctions qui relèvent du même groupe de fonctions)	Cadres d'emplois concernés	Montant plafond annuel fonction (IFSE)	Montant plafond annuel fonction (CIA)	Montant du plafond annuel RIFSEEP (IFSE CIA)	Montant du plafond réglementaire IFSE+ CIA + Fixé par arrêté ministériel
A1	Secrétaire Générale	Attaché territorial	15 120 €	6 480 €	21 600 €	42 600 €
B1	Secrétaire de mairie	Rédacteur Territorial	10 080 €	4 320 €	14 400 €	19 030 €
C1	Secrétaire de mairie	Adjoint administratif	8 820 €	3 780 €	12 600 €	12 600 €
C1	Chef d'équipe	Agent de maîtrise	8 820 €	3 780 €	12 600 €	12 600 €
C2	Agent technique	Agent de maîtrise	8 400 €	3 600 €	12 000 €	12 000 €
C2	Agent technique	Adjoint technique	8 400 €	3 600 €	12 000 €	12 000 €
C2	ATSEM	ATSEM Agent de maîtrise	8 400 €	3 600 €	12 000 €	12 000 €

DECIDE

- De mettre à jour l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- De mettre à jour le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'une prise d'effet des dispositions de la présente délibération **à compter du 01/09/2026**
- De prendre acte de l'abrogation de la délibération de mise en place du RIFSEEP n° 1 du 29 novembre 2022 à compter de la prise d'effet de la présente délibération,
- De mettre à jour la présente délibération conformément à l'évolution des dispositions législatives et réglementaires,
- 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 dispositions définies ci-dessus ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler l'IFSE et le CIA au vu de l'indisponibilité physique des agents et autres périodes de congés selon les modalités prévues ci-dessus ;
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime ;

APPROUVÉ À L'UNANIMITÉ

Pour Copie conforme,

Madame Le Maire,
Valentine ERNE-HEINTZ




La secrétaire de séance
Caroline MOYA

Accusé de réception en préfecture
067-216700344-20260901-20260109-02-DE
Date de télétransmission : 03/09/2026
Date de réception préfecture : 03/09/2026





Accusé de réception en préfecture
067-216700344-20260901-20260109-02-DE
Date de télétransmission : 03/09/2026
Date de réception préfecture : 03/09/2026