

## Rapport de la Présidente

Séance publique du  
vendredi 21 juin 2019

**12<sup>ème</sup> Commission**

**N° CD-2019-3-12-3**

### Service instructeur

Direction des Ressources Humaines et de la  
Communication Interne

### Service consulté

## REVISION DU REGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL DEPARTEMENTAL

Résumé : Le présent rapport a pour objet de mettre en place un nouveau régime indemnitaire et d'en définir les différents contours.

Le régime indemnitaire actuellement en vigueur au sein de l'Administration départementale du Haut-Rhin a été institué par une délibération datant du 5 décembre 2003 ponctuellement modifiée ou complétée pour tenir compte d'évolutions réglementaires.

Sur la base de ces délibérations, les montants indemnitaires versés aux agents départementaux tiennent aujourd'hui essentiellement compte du grade détenu, très peu des fonctions et responsabilités exercées et aucunement de la manière de servir.

Aussi, l'instauration au sein des services de l'Etat du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP), que la Collectivité est amenée à transposer à ses services en vertu du principe de parité, constitue une opportunité pour réformer ce régime indemnitaire qui n'est plus adapté aux enjeux actuels et présente les points de faiblesse suivants :

- un phénomène de tassement des primes avec des écarts réduits entre les différentes catégories hiérarchiques ;
- un déséquilibre très important entre les filières administrative, médico-sociale, sociale, culturelle et technique pour les catégories A et B ;
- une faible valorisation des sujétions et du niveau de responsabilité de l'emploi occupé ;
- un défaut d'attractivité pour pourvoir certains emplois par le recrutement externe mais également pour favoriser la prise de responsabilité au travers de la mobilité interne ;

- un écart important entre le régime indemnitaire historique des agents de catégorie C et B (plutôt très favorable) et celui perçu par les personnels transférés à partir de 2006 ;
- une absence totale de modulation des primes en cas d'absences pour maladie.

C'est pourquoi, la refonte du régime indemnitaire départemental envisagée vise les objectifs suivants :

- une valorisation des fonctions d'encadrement et une meilleure reconnaissance des fonctions exercées déconnectée du grade détenu et donc une plus grande équité ;
- un développement de l'attractivité de la Collectivité pour les emplois difficiles à pourvoir et une fidélisation des personnels ;
- une harmonisation et une simplification du régime indemnitaire ;
- une reconnaissance de l'engagement professionnel des agents.

Cette refonte repose sur le principe du maintien du niveau indemnitaire antérieur dès lors que le nouveau régime indemnitaire est inférieur à celui perçu par l'agent, selon les modalités exposées au point II B du présent rapport.

Le projet de revalorisation du régime indemnitaire qui vous est proposé a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales les 13 mars, 29 avril et 20 mai 2019 ainsi que d'une présentation aux membres du Comité Technique Paritaire le 6 juin 2019.

Selon les simulations opérées, le coût global du dispositif de revalorisation est estimé à 1,4 M € en année pleine. Un crédit de 713 000 € a d'ores et déjà été inscrit au BP 2019 des ressources humaines pour une mise en œuvre du nouveau régime au 1<sup>er</sup> juillet 2019. Ce montant s'ajoute aux 8,5 M€ annuels déjà consacrés au régime indemnitaire.

## **I. Le champ d'application du nouveau régime indemnitaire**

L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale, précise qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

En application de ces dispositions, il vous est proposé d'arrêter un nouveau régime indemnitaire composé de deux parts distinctes :

- une indemnité mensuelle fixe liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise de l'agent (IFSE) ;
- un complément indemnitaire annuel variable lié à l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA).

Ces indemnités sont assises sur l'Indemnité de Fonctions de Sujétions d'Expertise et le Complément Indemnitaire Annuel issus du RIFSEEP dès lors que l'arrêté applicable au corps de référence de l'Etat a fait l'objet d'une publication.

Pour les cadres d'emplois qui ne sont pas à ce jour concernés par cette nouvelle indemnité, il est fait application des primes actuellement en vigueur selon la filière d'appartenance et le détail figurant en annexe 1.

Ces diverses primes seront automatiquement et progressivement remplacées par le RIFSEEP en fonction du calendrier de publication des arrêtés déclinant ce régime indemnitaire aux corps de référence de l'Etat.

Le montant indemnitaire globalement alloué à chaque agent est fixé dans les limites des plafonds fixés par la réglementation, eux-mêmes actualisés en fonction des évolutions réglementaires.

Ce nouveau dispositif ne fait pas obstacle au maintien des avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 visée ci-dessus.

Il est en outre cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA..) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, sujétions horaires...) ;
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- la prime de responsabilité.

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans le présent rapport :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité et de mise à disposition auprès d'une autre structure ;
- les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, en position d'activité et de mise à disposition auprès d'une autre structure, recrutés sur emploi permanent ou non permanent, sans condition d'ancienneté. Sont toutefois exclus les jobs d'été, recrutés sur la base de l'article 3-1 de la loi n°84-53, et les assistants familiaux, ces derniers disposant d'un mode de rémunération propre.

## **II. La composition du régime indemnitaire départemental**

### **A. La mise en place d'une indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Le nouveau dispositif met en place l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise qui vise à valoriser l'exercice des fonctions.

Les fonctions sont réparties entre différents groupes au vu des critères professionnels suivants :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- les niveaux de responsabilité ;
- la technicité, l'expertise ou les qualifications requises pour l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières.

Le classement des emplois dans les différents groupes de fonction a été effectué à partir d'une analyse croisée de la base des emplois présents au sein de l'Administration (intitulé des emplois, cotation, référentiel métier) et des fiches de poste.

Les groupes de fonctions et montants cible de l'IFSE, sont précisés en annexe 2 du présent rapport.

Si de nouveaux métiers, non listés dans cette annexe, sont créés au sein de l'Administration, le régime indemnitaire leur sera étendu automatiquement selon leur catégorie hiérarchique et leurs fonctions et l'annexe 2 mise à jour soumise à votre approbation dès la réunion d'une prochaine assemblée délibérante.

Les collaborateurs des groupes d'élus percevront le régime indemnitaire associé aux fonctions exercées.

Les montants versés individuellement pourront varier en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent ou de sujétions complémentaires auxquelles il est soumis.

#### 1. La prise en compte de l'expérience professionnelle :

Dans un premier temps, il vous est proposé de limiter cette prise en compte aux situations de recrutements par la voie externe.

En effet, la réalité du marché du travail, aussi bien privé que public, oblige à constater des variations plus ou moins importantes dans la fixation des niveaux de rémunération. Afin de permettre d'attirer les meilleurs collaborateurs sur nos postes vacants, il pourra être tenu compte de l'expérience acquise ainsi que du diplôme détenu par le candidat pour lui attribuer une part fonction d'un montant supérieur au montant cible fixé par la délibération, cela dans la limite bien entendu des plafonds réglementaires.

La prise en compte de l'expérience professionnelle pour le restant du personnel nécessitant la mise en place de critères ainsi que la révision de la fiche d'entretien professionnel, il est proposé de surseoir à sa mise en œuvre afin de permettre la définition d'un dispositif harmonisé dans le cadre de la nouvelle Collectivité Européenne d'Alsace. Cet ajournement permet également de consacrer l'enveloppe financière dédiée à ce projet à la valorisation des fonctions, des sujétions et à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

#### 2. Les sujétions complémentaires :

Une bonification liée à l'exercice de missions ou sujétions complémentaires énoncées à l'annexe 3 pourra également être versée.

Le montant de cette bonification est fonction de la durée de l'exercice de la mission sur l'année ou du temps d'application de la sujétion ainsi que de la quotité de travail de l'agent.

Ces bonifications feront l'objet de lignes spécifiques sur le bulletin de salaire.

### **B. Ses modalités de versement et de révision**

Le versement de l'IFSE et des sujétions complémentaires s'opère de manière mensuelle après attribution individuelle du régime indemnitaire par arrêté de la Présidente dans la limite des conditions définies par la délibération.

Son montant sera proratisé en fonction :

- du taux de paie pour les agents à temps partiel et à temps non complet ;
- du taux d'emploi pour les bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique ;
- du temps de présence.

Les représentants syndicaux déchargés totalement de leur activité continuent de relever du groupe de fonctions qui était le leur avant la décharge totale pour activité syndicale.

Les personnels bénéficiaires d'une période de préparation au reclassement en application du décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 perçoivent le régime indemnitaire cible du groupe de fonctions auquel ils appartenaient avant le bénéfice de ce dispositif.

Dans le cas d'un reclassement pour inaptitude physique dans un emploi relevant d'un groupe de fonction inférieur, les personnels conservent le montant indemnitaire correspondant à leurs précédentes fonctions.

Les personnels bénéficiaires d'un congé de formation professionnelle ou suspendus de leurs fonctions à titre conservatoire dans le cadre pré-disciplinaire, ne perçoivent aucun régime indemnitaire.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen, sans réévaluation obligatoire :

- en cas de changement de fonction ;
- en cas de changement de grade ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Ce réexamen s'effectue tous les quatre ans pour l'ensemble des agents quel que soit la situation individuelle de l'agent.

### **C. Le maintien du niveau indemnitaire antérieur**

Dans le cadre de cette refonte indemnitaire, il vous est proposé de maintenir aux agents, à titre individuel, le niveau indemnitaire annuel dont ils bénéficiaient en application des dispositions antérieures lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place de l'IFSE.

Les primes prises en compte sont celles auxquelles l'agent ouvrait droit avant l'application du nouveau régime indemnitaire : indemnité de difficulté administrative, régime indemnitaire de grade, régime indemnitaire de fonction, prime de décalage grade-fonctions, indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, indemnité de chaussures et petits équipements, les sujétions non indemnisées dans le cadre du nouveau régime indemnitaire sous réserve que ces dernières ne soient pas temporaires (accueil de stagiaire).

Dans l'hypothèse d'une moindre valorisation dans le nouveau dispositif d'une sujétion maintenue, le différentiel est intégré dans le montant du régime indemnitaire maintenu si le nouveau montant cible ne permet pas de couvrir cette diminution.

Ce maintien exclut :

- la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;
- le supplément familial de traitement (SFT) ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation (indemnité de travail de dimanche et jours fériés, indemnité de sujétions horaires...) ;
- les indemnités liées au dépassement du cycle de travail (heures supplémentaires ...).

En dehors du cas d'une mobilité volontaire de l'agent vers un métier relevant d'un groupe de fonctions inférieur, le maintien du régime indemnitaire antérieur est garanti.

#### **D. Le complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir**

Le décret 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 d'Etat prévoit en son article 4 la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, en une ou deux fractions, en fonction de la reconnaissance de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

Selon une décision du Conseil Constitutionnel du 13 juillet 2018, il ne s'agit pas d'une simple faculté pour les Collectivités mais d'une obligation afin de ne pas dénaturer le RIFSEEP, sans que cela ne contrevienne au principe de libre administration des Collectivités territoriales dans la mesure où ces dernières ont toute latitude pour fixer la part visant à récompenser l'engagement professionnel.

Compte tenu du budget déjà engagé pour donner du sens à la mise en place de l'IFSE au sein du Département du Haut-Rhin et cela dans un contexte de contractualisation financière avec l'Etat mais aussi compte tenu de la réflexion gouvernementale sur ce point visant à réformer cette part engagement professionnel et manière de servir, les modalités de prise en compte de cette dernière se concrétisant par le versement d'un complément indemnitaire de 200 € en 2019 dès lors que l'évaluation de l'agent au titre de l'année n-1 ne fait pas état de résultats non conformes aux attendus de son poste.

Toutefois, au regard des responsabilités exercées par les titulaires d'un emploi fonctionnel, le montant de cette part sera librement fixé par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds réglementaires.

Ce complément est versé au mois de juin de l'année n aux agents titulaires et contractuels de droit public mentionnés au point I, comptabilisant 6 mois de présence au 1<sup>er</sup> janvier de l'année n et ayant fait l'objet d'une évaluation en année n-1.

Il ne fait l'objet d'aucune proratisation au temps de présence ou taux d'emploi.

Pour 2019, compte tenu de la date d'effet de sa mise en place, il est versé courant du second semestre.

Les représentants syndicaux soumis à un entretien annuel de suivi bénéficieront également de ce complément au titre de leur engagement syndical.

Le montant de ce CIA n'est pas garanti et pourra varier en fonction des possibilités financières de la Collectivité dans la limite des plafonds réglementaires.

Cette indemnité est assise sur le RIFSEEP pour les cadres d'emplois éligibles à ce dispositif et sur les primes mentionnées en annexe 1 pour les emplois non encore éligibles sous réserve des possibilités réglementaires.

Il n'est versé ni à l'agent qui a été absent plus de 6 mois sur l'exercice n-1, ni aux agents qui ont quitté l'administration avant le mois de son versement annuel et fait l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire.

#### **III. Les retenues pour absentéisme**

Au regard du principe de libre administration, il appartient à l'organe délibérant de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés familiaux et de maladie.

Néanmoins, la délibération doit être prise au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, en vertu duquel la Collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat.

Les dispositions réglementaires en vigueur au sein de la fonction publique d'Etat prévoient :

- le maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, de congé pour accident de service et maladie professionnelle, de congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- la suppression du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

En application de la délibération du 5 décembre 2003, le personnel départemental bénéficie, déduction faite de la journée de carence, du maintien des primes à l'exception des situations de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie.

Pour l'avenir, il vous est proposé d'appliquer, au-delà du premier jour donnant lieu à l'application de la journée de carence, le dispositif en vigueur au sein de l'Etat soit :

- le maintien des primes dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, de congé pour accident de service et maladie professionnelle, de congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- la suppression du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

En contrepartie, dans les cas d'un placement rétroactif en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, les sommes versées au titre du précédent congé ne font plus l'objet d'une récupération.

Ces retenues sont opérées sur l'ensemble des éléments constituant le régime indemnitaire (IFSE, Sujétions complémentaires) à l'exception du CIA.

En revanche, la prime de fin d'année versée au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 reste soumise à la retenue d'1/360<sup>ème</sup> dès le premier jour d'absence.

Pour cette prime, une demi-journée de maladie est considérée comme une journée pleine à l'exception des demi-journées d'absence pour enfant malade.

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption, les congés pré et post natus, les maladies avec hospitalisation et les arrêts maladie imputables au service ne donnent pas lieu à déduction.

#### **IV. Les autres indemnités cumulables**

Outre l'IFSE et autres primes maintenues pour les cadres d'emplois ne pouvant encore émarger à ce dispositif conformément au détail énoncé à l'annexe 1, il vous est proposé de compléter le régime indemnitaire départemental par les indemnités et primes figurant ci-après :

##### **1. L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)**

En application du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux agents relevant des catégories C et B dès lors qu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées à la demande expresse du chef de service, dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Par principe, les heures supplémentaires effectuées font l'objet en priorité d'un repos compensateur dans les limites fixées par les délibérations relatives à l'organisation du temps de travail au sein de l'Administration départementale. Elles donnent lieu à titre exceptionnel au versement d'I.H.T.S.

Par exception à ce principe, certains personnels de la Direction des Routes (personnels d'exploitation des agences territoriales routières, personnels participant aux missions de la salle opérationnelle, personnels d'exploitation, d'atelier et de magasin du service Appui Routes et Matériel) bénéficient en priorité d'une indemnisation des heures supplémentaires effectuées.

A défaut d'indemnisation, les heures supplémentaires effectuées par les agents soumis au règlement du temps de travail de droit commun, donnent lieu à un repos compensateur dans les conditions suivantes :

- une heure supplémentaire de jour le dimanche ou un jour férié (de 7 heures à 22 heures) : repos compensateur de deux heures;
- une heure supplémentaire de nuit du lundi au dimanche (de 22 heures à 7 heures) : repos compensateur de deux heures et trente minutes.

Pour les agents régis par un règlement du temps de travail spécifique, il est fait application, le cas échéant, des modalités de compensation prévues par ce dernier.

Le nombre d'heures supplémentaires est plafonné à 25 heures par mois. Ce plafond inclut les heures supplémentaires de semaine, de nuit, de dimanche et de jour férié. Ce maximum est proratisé, en fonction de la quotité de temps de travail pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel.

Pour les agents médico-sociaux auxquels l'octroi est fondé sur les dispositions applicables à la Fonction Publique Hospitalière, il est fait application du décret n°2002-598 du 25 avril 2002 ; la limite mensuelle d'heures supplémentaires est fixée, selon les fonctions, à 15 ou 18 heures.

Sont néanmoins autorisés à déroger au contingent mensuel des 25 heures supplémentaires eu égard à la nature des fonctions exercées, les personnels suivants :

- les équipes de gestion des salles de réunion et les régisseurs audio-visuels ;
- les équipes chargées de l'entretien et de l'exploitation du réseau routier ;
- les chauffeurs du Cabinet.

Peuvent, le cas échéant, bénéficier de l'indemnisation d'heures supplémentaires au travers de l'IHTS, les personnels titulaires, stagiaires et contractuels à temps complet appartenant aux cadres d'emplois suivants :

#### FILIERE ADMINISTRATIVE

- cadre d'emplois des rédacteurs
- cadre d'emplois des adjoints administratifs

#### FILIERE TECHNIQUE

- cadre d'emplois des techniciens
- cadre d'emplois des agents de maîtrise
- cadre d'emplois des adjoints techniques
- cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement

## FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

- cadre d'emplois des puéricultrices
- cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux
- cadre d'emplois des infirmiers
- cadre d'emplois des techniciens paramédicaux
- cadre d'emplois des moniteurs éducateurs
- cadre d'emplois des agents sociaux

## FILIERE CULTURELLE

- cadre d'emplois des assistants de conservation
- cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

## FILIERE SPORTIVE

- cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives
- cadre d'emplois des opérateurs des activités physiques et sportives

Les agents employés à temps partiel et à temps non complet sont soumis à un mode particulier de calcul des IHTS :

Pour les agents à temps partiel, il est fait application de l'article 3 du décret n°82-624 du 20 juillet 1982 modifié.

Pour les agents à temps non complet, tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas le temps de travail d'un agent à temps complet (heures dites complémentaires), elles sont rémunérées sur une base horaire résultant d'une proratisation du traitement. Au-delà, le montant est calculé conformément au décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

### 2. La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

En application du décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié, une prime de responsabilité est accordée au Directeur Général des Services.

Cette prime est versée mensuellement. Son montant est déterminé par application d'un pourcentage au traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris), fixé à 15 % maximum.

### 3. L'indemnité de sujétions horaires

Cette indemnité prévue par le décret n° 2002-532 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une Indemnité de Sujétions Horaires à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement vise à compenser les sujétions liées à une organisation du travail qui implique :

- des vacations au moins égales à six heures de temps de travail effectif continu par vacation ;
- et/ou un cycle de travail comportant des heures décalées : 18 h – 7 h en semaine, du vendredi 18 h au lundi 7 h, le week-end et de 18 h à 7 h les jours fériés.

Les bénéficiaires de cette prime doivent remplir deux conditions cumulatives :

- être affectés à des fonctions d'exploitation, d'entretien et de travaux sur la voirie ou participer à un service de permanence continue visant à assurer la gestion d'un centre opérationnel de veille et d'alerte ;
- relever des cadres d'emplois de technicien, agent de maîtrise ou adjoint technique.

Les attributions individuelles comprennent deux parts :

- une première part déterminée en fonction du nombre de vacations de travail effectif continues d'une durée d'au moins six heures ;
- une seconde part au titre des heures décalées.

Si l'agent subit ces deux contraintes de manière cumulative, il peut bénéficier des deux parts de cette indemnité.

Les montants de la première part relative aux vacations continues d'au moins six heures ainsi que les taux de bonification de la seconde part relative aux horaires décalés sont fixés par un arrêté ministériel du 27 décembre 2006.

Il est proposé de faire application de ces mêmes montants et taux de bonification pour l'indemnité versés aux agents départementaux concernés ainsi que des modalités de calcul mentionnées au décret du 16 avril 2002 susvisé.

L'indemnisation des bonifications pourra être remplacée, en tout ou partie, par une compensation en temps, les catégories d'heures décalées étant affectées des mêmes coefficients.

#### 4. L'indemnité d'astreinte et d'intervention

Par diverses délibérations, l'Assemblée départementale a, après avis du Comité technique paritaire, déterminé les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

Les modalités d'indemnisation ou de compensation en temps de ces astreintes et des interventions assurées durant ces dernières sont celles énoncées par les dispositions réglementaires suivantes :

- Pour les personnels relevant de la filière technique :
  - Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;
  - Arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.
- Pour les personnels relevant des autres filières :
  - Décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'Administration du ministère de l'Intérieur ;
  - Arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'Intérieur.

Le montant des indemnités suivra automatiquement les revalorisations ministérielles correspondantes.

L'indemnité d'astreinte et l'indemnité d'intervention ou leur compensation en temps ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement

par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation d'un emploi fonctionnel administratif de direction.

La rémunération et la compensation en temps des astreintes et interventions sont exclusives l'une de l'autre. Il est donné compétence à l'autorité territoriale pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités.

#### 5. L'indemnité horaire pour travail normal de nuit

Cette indemnité est versée sur la base des décrets n° 61-467 du 10 mai 1961 et n° 76-208 du 24 février 1976 et de l'arrêté du 30 août 2001 aux agents qui accomplissent un service normal de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin dans le cadre de leur cycle normal de travail.

A ce jour le montant de référence de cette indemnité est de 0,17 € par heure.

Ce montant peut être porté à 0,80 € par heure pour les agents fournissant un travail intensif. La notion de travail intensif s'entend de celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

Le crédit global affecté à cette indemnité est calculé sur la base du taux moyen multiplié par le nombre de bénéficiaires.

En conclusion, je vous propose d'adopter le régime indemnitaire tel qu'exposé dans le présent rapport et ses quatre annexes, les crédits correspondants étant inscrits au budget.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

La Présidente



Brigitte KLINKERT

Brigitte KLINKERT