

Rapport du Président

Séance publique du
vendredi 11 décembre 2020

12^{ème} Commission**N° CD-2020-8-12-3****Service instructeur**

Direction des ressources humaines et du dialogue
social

Service consulté**AJUSTEMENT DU REGIME INDEMNITAIRE APPLICABLE AU PERSONNEL
DEPARTEMENTAL**

Résumé : Le regroupement prochain des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin aura pour conséquence de rassembler au sein de la même collectivité des personnels dont le régime indemnitaire relevait de dispositions différentes propres à leur collectivité d'origine. Aussi, dans un souci de cohérence et d'équité de traitement entre les agents des deux Départements, en vue de la création de la Collectivité européenne d'Alsace au 1er janvier 2021, le rapport a pour objet de proposer à l'Assemblée Départementale des ajustements concernant les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents de la collectivité, afin de corriger les divergences les plus importantes entre les régimes indemnitaires des deux Départements. Il appartiendra à l'Assemblée de la nouvelle collectivité de définir courant du premier semestre 2021 le régime indemnitaire applicable aux agents de la CeA.

Par ailleurs, il est proposé à l'Assemblée Départementale d'actualiser l'annexe 1 afin de tenir compte de la publication du décret n° 2020-182 du 27 février 2020 établissant de nouvelles équivalences entre certains cadres d'emplois territoriaux et les corps de l'Etat pour le déploiement du RIFSEEP.

Le régime indemnitaire actuellement applicable aux agents du Département du Haut-Rhin (RIFSEEP) a été fixé par délibérations successives du 21 juin 2019 (n° CD-2019-3-12-3), du 13 décembre 2019 (n° CD-2019-6-12-2) et du 6 mars 2020 (n° CD-2020-1-12-4).

En vue de la création de la Collectivité européenne d'Alsace au 1er janvier 2021, une réflexion approfondie sur l'évolution du futur régime indemnitaire de la Collectivité européenne d'Alsace a été initiée en concertation étroite avec les représentants du personnel.

La thématique du régime indemnitaire constitue en effet un élément phare du protocole d'accord prévu à l'article 7 de la loi du 2 août 2019 relative aux compétences de la CeA.

Les négociations engagées cette année ont eu pour principal objectif de corriger les divergences les plus importantes entre les régimes indemnitaires des deux Départements.

Les négociations portant sur la définition du futur régime indemnitaire de la Collectivité européenne d'Alsace seront menées par le nouvel exécutif de la Collectivité européenne d'Alsace, dans un premier temps au cours du premier semestre 2021, conformément aux ordonnances prises.

Néanmoins, plusieurs objectifs ont d'ores et déjà été identifiés pour servir de lignes directrices à l'élaboration du futur régime indemnitaire :

- Valoriser certains métiers de catégorie C, notamment dans la restauration collective et les routes ;
- Permettre l'attractivité de certains profils difficiles à recruter ou métiers en tension ;
- Valoriser certaines contraintes et sujétions ;
- Reconnaître l'engagement professionnel, l'expérience professionnelle, l'expertise et les fonctions d'encadrement.

Aujourd'hui, le présent rapport a pour objet de proposer à l'Assemblée Départementale de décider de plusieurs évolutions relatives au régime indemnitaire des agents du Département avec :

- La revalorisation des montants cible d'IFSE des groupes de fonctions en catégorie C, B, A4 et A3 ;
- La reconnaissance des compétences professionnelles des agents au travers de la revalorisation des sujétions de chef d'établissement, d'assistant de prévention, de membre d'une équipe de remplacement ;
- La mise en place de nouvelles sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions ;
- La révision des modalités d'attribution du Complément indemnitaire annuel (CIA).

Les éléments essentiels de ce nouveau régime indemnitaire des agents du Département du Haut-Rhin sont détaillés dans les documents joints en annexes 1 à 4.

Ce projet a été soumis à l'avis du Comité technique réuni le 17 novembre 2020

I. Le champ d'application du régime indemnitaire

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 en contrat à durée déterminée ou indéterminée, 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.

Ne bénéficient pas de ce régime indemnitaire : les assistants familiaux, ces derniers disposant d'un mode de rémunération propre, les vacataires, les emplois aidés (CEC, CUI...), les stagiaires écoles, les services civiques, les apprentis et tout autre contrat de droit privé.

II. La composition du régime indemnitaire départemental

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une indemnité mensuelle fixe liée aux fonctions, sujétions et à l'expertise de l'agent (IFSE) ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, basé sur l'entretien professionnel annuel.

Ce régime indemnitaire 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 est explicitement prévu conformément à l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé.

Il se cumule 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 ;
- les avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53.

L'annexe 1 présente les textes règlementaires de référence correspondant à chaque cadre d'emplois. Les montants maximums (plafonds) d'IFSE applicables aux agents de la collectivité sont déterminés dans la limite des plafonds règlementaires fixés pour chaque cadre d'emplois. Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

A. L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

1. La part fonction

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire.

L'IFSE est déterminée en fonction du cadre d'emplois et du métier occupé par l'agent ainsi que de son expérience professionnelle.

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 est 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 (= montant minimal d'IFSE) de l'IFSE, sont précisés en annexe 2 du présent rapport. Ce montant cible d'IFSE affecté à chaque groupe de fonction est garanti à tous les agents occupant un emploi classé dans ce groupe de fonction.

Dans un souci de recherche d'un régime indemnitaire équitable et cohérent pour la Collectivité européenne d'Alsace, il vous est proposé d'une part de revaloriser pour l'avenir les montants cibles des groupes de fonctions relevant des catégories C et B, du groupe de fonction A4 et A3. Les nouveaux montants sont indiqués en annexe 2.

D'autre part, il vous est également proposé de classer dès à présent dans le groupe B2 le métier de secrétaire médico-sociale et de classer les chefs de cuisine encadrant une équipe d'un service de restauration préparant plus de 50 000 repas par an dans le groupe B3.

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

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

2. Les modulations individuelles d'attribution

L'attribution individuelle de l'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, avec prise en compte de l'expérience acquise.

a) La prise en compte de l'expérience professionnelle :

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose notamment sur :

- l'élargissement des compétences ;
- l'approfondissement des savoirs ;
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Au sein du Département du Haut-Rhin, il est proposé de valoriser l'expérience professionnelle pour répondre aux deux objectifs suivants.

D'une part, permettre à la collectivité d'être attractive et de recruter les meilleurs collaborateurs sur ses postes vacants. Dans ce cas, il pourra être tenu compte de l'expérience acquise ainsi que du diplôme détenu par le candidat pour lui attribuer une IFSE d'un montant supérieur au montant cible fixé par la délibération, cela dans la limite des plafonds réglementaires.

D'autre part, encourager la montée en compétences des personnels tout en maîtrisant la masse salariale. A ce titre, l'IFSE versée aux agents comptabilisant dix années de services révolues au sein de la fonction publique au premier janvier de l'année pourra être modulée sur la base des deux critères exposés ci-après :

- l'élargissement des compétences
- l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures.

Dans ce cadre, l'IFSE pourra varier entre 6.5 € et 67.5 € bruts mensuels selon l'évaluation de ces critères, dans la limite des plafonds réglementaires.

Dans le cadre des négociations qui porteront sur la définition du futur régime indemnitaire de la Collectivité européenne d'Alsace en 2021, la définition des critères d'appréciation de l'expérience professionnelle des agents ainsi que leurs modalités de mise en œuvre feront l'objet d'une nouvelle concertation avec les représentants du personnel.

b) Les sujétions complémentaires :

Une bonification liée à l'exercice de missions ou sujétions complémentaires énoncées à l'annexe 3 peut 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 font l'objet de lignes spécifiques sur le bulletin de salaire.

Dans un souhait de convergence mais également afin de reconnaître les compétences professionnelles des agents et le niveau de leurs responsabilités supplémentaires, il vous est proposé :

- de revaloriser les sujétions particulières suivantes :
 - o Chef d'établissement et chef d'établissement adjoint (+ 40 € mensuels) ;
 - o Assistant de prévention (+ 20 € mensuels) ;
 - o Membre d'une équipe de remplacement (+ 20 € mensuels) ;
 - o Intervention exclusive sur le réseau routier 2x2 voies (+ 100 € mensuels).
- d'ajouter à cette liste, les nouvelles sujétions particulières suivantes :
 - o Remplacement d'un collègue absent (150 € pour 25 jours de remplacement) ;
 - o Adjoint au responsable de restauration (20 € mensuels) ;
 - o Responsable de restauration dans un établissement téléréstauré (liaison froide ou chaude : 20 €) ;
 - o Intervention principale (et non exclusive) sur le réseau routier 2x2 voies (75 € mensuels) ;
 - o Chauffeur poids lourd (50 € mensuels)
 - o Auditeur interne (15 €/h).
- de modifier les modalités d'octroi des sujétions particulières suivantes :
 - o Formateur interne (15 €/h), en substitution du dispositif de gratification forfaitaire existant à ce jour et instauré par votre délibération n° CD-2019-2-12-5 du 15 mars 2019 ;
 - o Régisseurs d'avances et de recettes et leurs suppléants (versement annuel).

B. Ses modalités de versement et de révision

Le versement de l'IFSE s'opère de manière mensuelle, après attribution individuelle du régime indemnitaire par arrêté de l'autorité territoriale dans la limite des conditions définies par la délibération.

Son montant est 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.

Toutefois, la part complémentaire d'IFSE liée à la sujétion « Régisseurs d'avances et de recettes » est versée une seule fois par an afin d'actualiser le montant de la régie réellement gérée en cas d'évolution de son montant durant l'année. Elle sera notifiée par voie d'arrêté individuel. Cette sujétion prendra fin dès que l'agent n'assurera plus la gestion d'une régie. Elle est également accordée au mandataire suppléant au prorata des remplacements effectués lors d'une absence prolongée du régisseur titulaire.

Les représentants syndicaux déchargés totalement ou consacrant l'intégralité de leur temps de travail à l'activité syndicale relèvent du groupe de fonctions qui était précédemment le leur.

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 fait 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.

Lors de la mise en place de l'IFSE, les agents se sont vus maintenir à titre individuel, le niveau indemnitaire annuel dont ils bénéficiaient en application des dispositions indemnitaire antérieures lorsque ce montant se trouvait diminué suite à la mise en place du nouveau régime indemnitaire. Ce maintien est garanti sauf cas d'une mobilité volontaire vers un métier relevant d'un groupe de fonction inférieur.

C. 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.

Dans la délibération du 21 juin 2019 sur le sujet, il a été décidé d'accorder ce complément à un agent dès lors que son évaluation au titre de l'année N-1 ne faisait pas état de résultats non conformes aux attendus de son poste.

Désormais, il vous est proposé d'attribuer le CIA dès lors que l'entretien professionnel de l'agent au titre de l'année N-1 fait état d'une appréciation générale sur la valeur professionnelle suivante : agent largement adapté, adapté ou en cours d'adaptation au poste.

Les agents éligibles sont les agents titulaires et stagiaires ainsi que les agents contractuels de droit public présents depuis au moins 6 mois dans la collectivité au 1^{er} janvier de l'année N. Pour l'appréciation de cette durée, l'ensemble des services de droit public accomplis sur l'année N-1 sont pris en compte même s'ils le sont d'une manière discontinue.

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

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite des montants annuels maximums définis en annexe 1 du présent rapport.

Les montants maximums (plafonds) de CIA applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds réglementaires fixés pour chaque cadre d'emplois. Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Le CIA attribué individuellement sera déterminé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels annuels et selon les possibilités financières de la collectivité. L'attribution d'un CIA d'un montant minimum de 200 € par agent bénéficiaire et par an est garantie.

Le CIA fait l'objet d'un versement en une ou plusieurs fois à l'issue de la campagne des entretiens professionnels et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Son versement est conditionné par la réception de la fiche d'entretien professionnel par la Direction des Ressources Humaines. Le montant du CIA est notifié individuellement par voie d'arrêté.

Le CIA peut être versé dès la première année de service dans la collectivité, sous réserve que le bénéficiaire n'ait pas été absent plus de 6 mois l'année N-1 et ait fait l'objet d'un entretien professionnel annuel.

Le versement aura lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Dans la mesure où l'objet de ce complément est de reconnaître l'engagement professionnel, le CIA ne fait l'objet d'aucune proratisation au temps de présence ou taux d'emploi.

Seuls les agents présents le mois du versement annuel peuvent prétendre à l'attribution du CIA.

III. Les retenues pour absentéisme

Il vous est proposé de conserver les modalités prévues par votre délibération du 21 juin 2019, lesquelles se fondent sur les dispositions en vigueur au sein de la fonction publique de l'Etat à savoir :

- 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 (à l'exception de la journée de carence le cas échéant) ;
- 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 pas 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.

La prime de fin d'année versée au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 reste quant à elle toujours soumise à la retenue d'1/360^{ème} 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 natal, les maladies avec hospitalisation et les arrêts maladie imputables au service ne donnent pas lieu à déduction.

IV. L'actualisation des corps de référence

Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale actualise, de manière pérenne ou transitoire, les équivalences de ses différents cadres d'emplois avec la fonction publique de l'Etat, pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux. Il s'agit de rendre ces équivalences cohérentes avec les évolutions du cadre statutaire et indemnitaire et de poursuivre le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans le respect du principe de parité en matière indemnitaire.

Il vous est proposé de mettre à jour l'annexe 1 en conséquence.

V. Les autres indemnités cumulables

Outre l'IFSE, 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.

Les heures supplémentaires peuvent également être rémunérées par le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires, selon la réglementation en vigueur à la date de leur réalisation.

Lorsqu'elles sont récupérées, 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 un jour ouvrable (du lundi au samedi) : repos compensateur d'une heure et quinze minutes ;
- 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 à 20 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 vacances 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.

Les taux de bonification se cumulent entre eux.

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.

6. L'indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés

Depuis votre délibération n° CD-2019-6-12-2 du 13 décembre 2019, cette indemnité horaire de 0.74 € est versée en application des arrêtés ministériels du 19 août 1975 et 31 décembre 1992 aux agents titulaires, stagiaires ou contractuels appelés à assurer leur service le dimanche et les jours fériés entre 6 heures et 21 heures, dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Le bénéfice de cette indemnité est exclusif pour la même période de toute rémunération horaire pour travaux supplémentaires ou de toute autre indemnité attribuée au même titre.

En conclusion, je vous propose :

- d'ajuster les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents de la collectivité, tel qu'exposé dans les annexes 1 à 4 ci-jointes, avec effet du 31 décembre 2020, les crédits étant inscrits au budget.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

LE PRESIDENT
Remy WITH