

Annexe 5 : Les modalités de mise en œuvre

1) Le champ d'application du régime indemnitaire

Bénéficiaire du régime indemnitaire :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet ou à temps non complet 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 ou à temps non complet, en position d'activité et de mise à disposition auprès d'une autre structure, recrutés sur un 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, les agents mis à disposition par d'autres structures, à l'exception du Directeur des Archives d'Alsace, qui peut prétendre à un complément de rémunération eu égard à sa mission transversale de mise en œuvre des politiques culturelles de la Collectivité européenne d'Alsace. Le montant de ce complément de rémunération est fixé par l'autorité territoriale et pour la part fonction, peut être inférieur au montant socle du groupe de fonction correspondant à son métier.

2) Périodicité et modalités de versement

a. L'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent pour les agents à temps non complet ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel et modulé en fonction de l'absentéisme et de la durée d'activité au sein de la collectivité (mutation, départ, admission à la retraite...).

L'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fait l'objet d'un arrêté individuel.

La part complémentaire d'IFSE liée à la sujétion « Régie » sera 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. La sujétion « Régie » prendra fin dès que l'agent n'assurera plus la gestion d'une régie.

b. Le CIA

Le CIA fait l'objet d'un versement en une ou plusieurs fois et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le versement de la part forfaitaire liée à la manière de servir de l'agent (200 € garantis) est conditionné par la réception de la fiche d'entretien professionnel par la Direction des Ressources Humaines.

Le CIA peut être versé dès la première année de service dans la collectivité, sous réserve que le bénéficiaire ait été en position d'activité ou détaché à la CeA au moins 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 versé ne fait l'objet d'aucune proratisation au temps de présence ou au taux d'emploi.

Il peut être versé aux agents ayant quitté la collectivité avant le mois du versement annuel, sous réserve d'être encore dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 et d'avoir bénéficié d'un entretien professionnel annuel.

3) Garantie de maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le passage au RIFSEEP s'est effectué pour chaque agent avec une garantie du maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, dès lors que ce dernier était plus élevé que le montant alloué dans le cadre de ce nouveau dispositif indemnitaire, et ce dans le respect des montants maximums réglementaires.

Ce maintien concernait les primes de grade et de fonction auxquelles les agents ouvraient droit avant l'application de ce nouveau régime indemnitaire.

De plus, les personnels des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin relèvent de plein droit depuis le 1er janvier 2021 de la Collectivité européenne d'Alsace dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. En application de l'article L.5111-7 du Code général des collectivités territoriales les agents bénéficient, à titre individuel, du maintien des montants indemnitaires antérieurs, si ceux-ci sont plus élevés que les montants alloués dans le cadre du RIFSEEP de la Collectivité européenne d'Alsace.

Le montant indemnitaire est conservé à titre individuel au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice, le cas échéant, du réexamen au vu de l'expérience acquise.

a. Situation des agents en décharge d'activité

Les fonctionnaires en décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical ou dont la quotité de travail consacrée à l'activité syndicale est égale ou supérieure à 70% bénéficient du RIFSEEP (IFSE et CIA). En raison du principe de neutralité de l'administration à l'égard des organisations syndicales, l'administration ne peut pas classer la fonction de « décharge syndicale ».

Dès lors, l'agent investi d'un mandat syndical sera classé dans le groupe de fonction dont relève le dernier poste qu'il a occupé ou poste équivalent si ce dernier n'existe plus.

b. Situation des agents changeant de fonctions

En cas de mobilité pour nécessité de service, pour raison de santé ou liée à un changement organisationnel d'un agent de la Collectivité européenne d'Alsace vers un nouveau poste relevant d'un métier dont le montant socle du nouveau groupe de fonctions est inférieur, l'agent bénéficie à titre individuel du maintien de son régime indemnitaire.

c. Personnels concernés par une période de préparation au reclassement

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 socle 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.

d. Personnels en situation de projet de transition professionnelle :

Les agents bénéficiaires d'un congé de transition professionnelle perçoivent 80% du régime indemnitaire socle du groupe de fonction auquel ils appartenaient avant le bénéfice de ce dispositif.

e. Autres situations

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.

4) Retenues pour absence

Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés de maladie au regard du principe de libre administration.

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.

Outre l'application de la journée de carence, sont ainsi mises en œuvre les dispositions issues du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés à savoir :

- Le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, de congé consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle et de congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
- Le non versement du régime indemnitaire pendant les congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

Afin de préserver la situation de l'agent placé en congé de longue maladie ou de longue durée, l'agent en congé maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, conservera la totalité du régime indemnitaire d'ores et déjà versé. En cas de requalification du congé de maladie ordinaire en congé de longue maladie ou de longue durée, il sera mis fin au versement du régime indemnitaire à compter du :

- 1er jour du mois suivant l'avis de comité médical lorsque la demande de placement ou de renouvellement en congé de longue maladie ou de longue durée, formulée par l'agent est antérieure à cette date,
- 1er jour du mois suivant la demande de placement ou de renouvellement en congé de longue maladie ou de longue durée, formulée par l'agent lorsque cette dernière intervient après l'avis de comité médical.

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

Les agents à temps partiel thérapeutique bénéficient du maintien de la totalité du régime indemnitaire.

5) Règles de cumul

Si le RIFSEEP est exclusif par principe de tout autre régime indemnitaire de même nature, il est cumulable, par nature, avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice CSG, indemnité dégressive CSG, GIPA etc...)

Conformément à l'arrêté du 27 août 2015, sont également expressément cumulables avec le RIFSEEP :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS),
- les indemnités d'astreintes,
- l'indemnité de sujétions horaires
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié.

a. Heures supplémentaires

Conformément aux décrets n° 2002-60 du 14 janvier 2002 et n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être attribuées aux fonctionnaires et agents de droit public concerné, exerçant des fonctions dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

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

La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. Cette modalité de compensation est applicable pour l'ensemble des agents de la collectivité, à l'exclusion des situations particulières et des agents affectés à l'exploitation des routes, qui pourront bénéficier de la rémunération de leurs heures supplémentaires.

Conformément à l'article 6 du décret du 14 janvier 2002 susvisé, la rémunération des heures supplémentaires est plafonnée à 25 heures par mois. Ce plafond inclut les heures supplémentaires de semaine, de nuit, de dimanche et de jour férié.

Toutefois, les agents affectés à l'exploitation des routes, au PC routes, les pilotes des bacs et les équipes de gestion des salles de réunion et les régisseurs audio-visuels ainsi que les chauffeurs affectés aux élus et au Cabinet, sont autorisés, eu égard à la nature des fonctions exercées, à déroger au contingent mensuel des 25 heures supplémentaires.

Pour les agents médico-sociaux auxquels l'octroi d'heures supplémentaires 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.

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

- o cadre d'emplois des rédacteurs
- o 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 cadres de santé paramédicaux
- cadre d'emplois des sages-femmes
- 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 pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie
- cadre d'emplois des moniteurs éducateurs

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

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.

b. 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.

c. Indemnité de sujétions horaires

Les dispositions du 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 et de son arrêté d'application du 27 décembre 2006, encadrent le fonctionnement de l'indemnité de sujétions horaires (ISH).

Cette prime a pour objet de compenser, pour les agents affectés à un poste de travail relevant de l'exploitation, de l'entretien et des travaux ou qui entraîne la participation à un service de permanence continue pour assurer la gestion d'un centre opérationnel de veille et d'alerte, les contraintes résultant d'une organisation du travail, permanente ou temporaire, en cycle atypique comportant :

- Des vacances au moins égales à 6 heures de temps effectif continu par vacation ou ;
- Un cycle de travail à horaires décalés : entre 18h00 et 7h00 en semaine, entre le vendredi 18h00 et le lundi 7h00 le week-end et entre 18h00 la veille et 7h00 le lendemain les jours fériés.

L'ISH est attribuée aux agents d'exploitation des routes, aux pilotes des bacs et aux opérateurs PC routier de la Collectivité européenne d'Alsace amenés à travailler en cycles dérogatoires et notamment pour les agents amenés à travailler en cycles pluri-

hebdomadaires dans le cadre de la réalisation de travaux spécifiques en horaires décalés ou encore pour des travaux programmés de nuit.

Les taux des indemnités de sujétions horaires se cumulent entre eux. L'indemnisation des bonifications peut être remplacée, en tout ou partie, par une compensation en temps, les catégories d'heures décalées étant affectées des mêmes coefficients.

Elle concerne les agents titulaires et stagiaires ainsi que les agents contractuels de droit public relevant des cadres d'emplois des adjoints techniques territoriaux, des agents de maîtrise territoriaux et des techniciens territoriaux.

Elle est exclusive de toute autre indemnisation ou sujétion particulière au même titre, notamment des heures supplémentaires.

d. Indemnité d'astreinte et d'intervention

Par diverses délibérations, les assemblées départementales bas-rhinoise et haut-rhinoise ont déterminé les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés. Ces éléments feront prochainement l'objet d'une mise à jour dans le cadre juridique de la Collectivité européenne d'Alsace et du fonctionnement de ses instances.

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.

Les montants des indemnités suivront 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.

e. 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.

L'indemnité horaire pour travail normal de nuit et sa majoration sont exclusives de toute indemnisation ou sujétion particulière au même titre, notamment la sujétion de travail posté et travail en soirée.

f. Indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés

Cette indemnité horaire de 0,74 € est versée en application des arrêtés ministériels des 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 ou sujétion particulière attribuée au même titre, notamment la sujétion de travail de dimanche et jour férié et la sujétion d'intervention de samedi, dimanche et jour férié.