

## **Rapport du Président**

Séance publique du  
lundi 6 décembre 2021  
**N° CD-2021-8-1-6**  
**N° applicatif 2676**

### **1<sup>ère</sup> Commission**

Commission Service public alsacien et transformation de l'action publique en lien avec les habitants

### **Service instructeur**

### **Service consulté**

## **PROPOSITION DE MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) APPLICABLE AUX AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ EUROPÉENNE D'ALSACE.**

Résumé : Dans le cadre juridique de la Collectivité européenne d'Alsace et du fonctionnement de ses instances, il est proposé au Conseil de décider de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable à l'ensemble des agents de la Collectivité européenne d'Alsace à partir du 1er janvier 2022.

Les objectifs poursuivis par la mise en place de ce régime indemnitaire sont de revaloriser les agents de catégorie C, de renforcer l'attractivité de la collectivité et de corriger les disparités les plus importantes entre Bas-Rhin et Haut-Rhin.

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 dès 2020 en concertation étroite avec les représentants du personnel.

Les négociations engagées avec les organisations syndicales représentatives préalablement à la constitution de la Collectivité européenne d'Alsace, avaient pour principal objectif de corriger les disparités les plus importantes entre les régimes indemnitaires des deux anciens départements, notamment pour certaines catégories de personnel : agents des collèges, agents d'exploitation de la route et secrétaires médico-sociales.

Cette 1ère phase de négociation a notamment permis un alignement des montants cibles de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE) du département du Bas-Rhin sur ceux du département du Haut-Rhin plus favorables, pour les agents de catégories C et B avec de surcroît une revalorisation de ces montants cibles de l'IFSE de 20% pour les groupes de fonctions de la catégorie C, de 10% pour le groupe de fonction B3, de 5% pour les groupes de fonctions B1, B2, A3 et A4.

Elle a abouti à l'adoption d'un nouveau régime indemnitaire dans les départements du Haut-Rhin et du Bas-Rhin par délibérations concordantes en date des 30 novembre et 11 décembre 2020 avec effet du 31 décembre 2020. Ce régime indemnitaire est la traduction des engagements pris dans le protocole d'accord signé conformément aux dispositions de l'article 7-II de la loi n° 2019-816 du 2 août 2019 relative aux compétences de la Collectivité européenne d'Alsace.

Dans le cadre des engagements pris au-delà du 1er janvier 2021 au titre du protocole d'accord, une 2<sup>ème</sup> phase de négociation portant sur la définition du futur régime indemnitaire de la Collectivité européenne d'Alsace s'est poursuivie cette année avec les représentants du personnel. L'instance de négociation a notamment retenu comme prioritaire une nouvelle définition des groupes de fonctions et répartition des métiers de la Collectivité européenne d'Alsace dans ces groupes de fonctions grâce à l'élaboration d'un nouveau référentiel métiers.

La correspondance entre les métiers des deux anciens départements avait déjà été amorcée fin 2020. Cette volonté de convergence et de cohérence permet d'aboutir, aujourd'hui, à un référentiel des métiers intégralement unifié.

L'objectif de ce référentiel est double : d'une part, harmoniser les métiers de la collectivité tout en les rendant compréhensible et valorisant pour les agents et leurs encadrants, et d'autre part, disposer d'un outil de gestion des Ressources Humaines en capacité de s'adapter aux évolutions en cours et à venir de la collectivité.

Ce nouveau référentiel des métiers annexé au présent rapport (annexe 2), issu d'un travail de concertation avec les services internes de la collectivité et du cycle de négociation avec les représentants du personnel, marque une première étape. En effet, l'engagement est pris de poursuivre cette démarche en 2022 par la rédaction des fiches métiers. Ces dernières viendront compléter ce référentiel avec la famille de rattachement, les missions principales et la cotation de chaque métier.

Pour répondre aux préoccupations d'équité, de cohérence et d'attractivité de la Collectivité, le présent rapport a pour objet de proposer au Conseil de décider de plusieurs évolutions relatives au régime indemnitaire des agents de la Collectivité européenne d'Alsace :

- De nouvelles revalorisations des montants socles d'IFSE des groupes de fonctions en catégorie C, B et A ;
- Des repositionnements de plusieurs métiers à la hausse, notamment le métier de Chef de cuisine dans le groupe de fonction B3 et le métier de Second de cuisine dans le groupe de fonction C1 ;
- La reconnaissance des compétences professionnelles des pilotes des bacs au travers de la revalorisation de la sujétion « Certificat nécessaire à la navigation des bacs sur le Rhin » ;
- La mise en place d'une nouvelle sujétion pour l'utilisation d'une langue étrangère et/ou spécifique ;
- Le versement du CIA pour les agents quittant la collectivité avant le mois de versement de ce complément ;
- La mise en place de deux parts de CIA supplémentaires d'une part pour tenir compte du mérite des agents et également pouvoir d'autre part, valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail des agents proches de l'âge de départ à la retraite.

Les éléments essentiels de ce nouveau régime indemnitaire des agents de la Collectivité européenne d'Alsace sont détaillés dans les documents joints en annexes 1 à 5.

Ce projet a été soumis à l'avis du Comité technique réuni le 23 novembre 2021.

## **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 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.

## **II – La composition du régime indemnitaire**

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une indemnité principale : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) dont le montant est fixé, par catégorie A, B et C, selon le niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions exercées par chaque agent ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, basé sur l'entretien professionnel annuel.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, et 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.

### **1) L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

#### **a. 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, l'expérience ou les qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- Les sujétions particulières.

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

A ainsi été créé :

- **3 groupes de fonctions en catégorie C :**
  - o Groupe 1 : Management de proximité ou coordination et métiers d'exécution avec expertise ;

- Groupe 2 : Métiers d'exécution qualifiée ;
  - Groupe 3 : Métiers d'exécution de 1<sup>er</sup> niveau.
- **3 groupes de fonctions en catégorie B :**
    - Groupe 1 : Management opérationnel ;
    - Groupe 2 : Métiers impliquant une très forte technicité ou de l'instruction de dossiers complexes ;
    - Groupe 3 : Métiers impliquant de la technicité ou de l'instruction de dossiers sans complexité particulière.
  - **5 groupes de fonctions en catégorie A :**
    - Groupe 1 : Management stratégique ;
    - Groupe 2 : Management supérieur ;
    - Groupe 3 : Management intermédiaire et médecins ;
    - Groupe 4 : Management opérationnel et cadres experts ;
    - Groupe 5 : Cadres opérationnels.
  - **3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois de catégorie supérieure\***, compte tenu de leur niveau élevé de responsabilité :
    - Groupe 1 : Direction Générale (DG) ;
    - Groupe 2 : Management stratégique ;
    - Groupe 3 : Médecins encadrants et experts stratégiques de la DG.

*\*Les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et du patrimoine et les ingénieurs en chef territoriaux*

Chaque groupe de fonctions regroupant des métiers occupés par les agents, a été doté d'un montant socle d'IFSE (= montant minimal d'IFSE). Ce montant socle d'IFSE affecté à chaque groupe de fonction est garanti à tous les agents occupant un emploi classé dans ce groupe de fonctions.

Les groupes de fonctions et montants socles de l'IFSE, sont précisés en annexe 2 du présent rapport. Dans un souci d'équité, de cohérence et pour permettre l'attractivité de la Collectivité européenne d'Alsace, il vous est proposé de revaloriser à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les montants socles des groupes de fonctions C1, C2, C3, B3, A4 et A5. Les nouveaux montants sont indiqués en annexe 2.

D'autre part, il vous est également proposé de repositionner plusieurs métiers dans un groupe de fonctions supérieur, notamment le métier de Chef de cuisine dans le groupe de fonction B3 (fin de distinction du métier en fonction du nombre de repas servis) et le métier de Second de cuisine dans le groupe de fonction C1.

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. Le cas échéant, l'annexe 2 sera mise à jour.

S'agissant des recrutements par la voie externe réalisés postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et afin de permettre d'attirer les meilleurs profils, 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 socle fixé par la présente délibération, dans la limite des montants maximums réglementaires d'IFSE.

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

L'annexe 1 de ce rapport présente les textes réglementaires de référence correspondant à chaque cadre d'emplois. Les montants maximums réglementaires d'IFSE applicables aux agents de la collectivité ont été 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.

#### b. Les modulations individuelles d'attribution

L'attribution individuelle d'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.

##### ➤ *Les sujétions particulières*

Les sujétions sont des contraintes liées à un emploi ou un poste de travail et qui confèrent des responsabilités spécifiques et des obligations complémentaires.

Au titre de l'IFSE, une part complémentaire liée à une ou plusieurs sujétions particulières déterminées ci-après, peut-être versée :

- Fonction de chef d'établissement et chef d'établissement adjoint ;
- Fonction d'assistant de prévention ;
- Membre d'une équipe de remplacement ;
- Remplacement par un ou plusieurs agents d'un collègue absent pour une durée supérieure à 25 jours (hors congés annuels) lorsque celui-ci ne fait pas l'objet d'un remplacement sur son poste ;
- Travail posté et Travail en soirée ;
- Certificat nécessaire à la navigation des bacs sur le Rhin ;
- Intervention exclusive sur le réseau routier 2X2 voies et Intervention principale sur le réseau routier 2X2 voies ;
- Permis poids lourds ;
- Surveillance du réseau routier ;
- Travail de dimanche et jour férié pour les agents travaillant au Vaisseau ;
- Intervention de samedi, dimanche et jour férié pour les agents travaillant au Laboratoire départemental d'analyses ;
- Fonction de formateur interne ;
- Fonction d'auditeur interne ;
- Tuteurs (reclassement professionnel, stagiaires, services civiques) ;
- Régie.

Afin de reconnaître les compétences professionnelles des agents et le niveau de responsabilité supplémentaire des agents, il vous est proposé de :

- Revaloriser la sujétion particulière « Certificat nécessaire à la navigation des bacs sur le Rhin » pour les pilotes des bacs ;
- D'ajouter à cette liste, la sujétion particulière « Utilisation d'une langue étrangère et/ou spécifique » pour les agents utilisant régulièrement une langue étrangère et/ou spécifique (langue des signes) dans le cadre professionnel en lien avec les usagers et les partenaires externes (condition de recrutement) et qui ne sont pas éligibles à la NBI pour l'accueil et la visite d'un monument historique avec utilisation d'une langue étrangère.

Enfin, suite à l'harmonisation des modalités d'organisation de la collectivité, du référentiel métiers et du repositionnement des métiers concernés dans des groupes de fonctions supérieurs, il vous est proposé de supprimer les sujétions existantes suivantes :

- Fonction d'adjoint au responsable de restauration ;
- Fonction de responsable de restauration dans un établissement télé restauré ;
- « Disponibilité pendant l'heure méridienne » accordée aux agents des collèges haut-rhinois restant à la disposition de l'établissement pendant la pause méridienne.

La sujétion particulière est attribuée pour sa durée d'existence effective. Son versement cesse de plein droit dès lors que la sujétion n'existe plus.  
Les montants, modalités et périodicités de versement des sujétions particulières figurent en annexe 3 du présent rapport.

c. Evolution de l'IFSE

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fait l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- En cas de changement de fonctions ;
- Ou en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ou d'un examen professionnel et cela au vu de la nouvelle fiche de poste ;
- Et tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste, en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Ce réexamen pourra, si la situation de l'agent le justifie, donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maximums définis en annexe 1 du présent rapport.

## **2) Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel annuel et la fiche d'entretien professionnel qui en résulte.

Le CIA est attribué 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<sup>er</sup> 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 peuvent également bénéficier de ce complément au titre de leur engagement syndical.

Dans un souci de reconnaissance de l'investissement collectif et de l'esprit d'équipe, un montant brut identique de CIA est attribué à tous les agents bénéficiaires, sur la base d'un temps plein et d'une présence continue sur l'année.

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

Le CIA attribué individuellement est déterminé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels annuels. Dans ce cadre, l'attribution d'un CIA d'un montant de 200€ par agent bénéficiaire et par an est garantie.

Ce montant minimum pourra être majoré, pour tenir compte du mérite des agents de :

- 211€ bruts annuels lors de la vingtième année d'exercice d'une activité professionnelle au sein de la fonction publique territoriale,
- 349€ bruts annuels lors de la trentième année d'exercice d'une activité professionnelle au sein de la fonction publique territoriale,
- 517€ bruts annuels lors de la trente cinquième année d'exercice d'une activité professionnelle au sein de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, en vue de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel et la contribution au collectif de travail des agents proches de l'âge de départ à la retraite, ayant au moins 15 ans d'ancienneté dans la collectivité, il vous est proposé d'attribuer à ces agents un CIA supplémentaire d'un montant de 1 080€ brut annuel au cours de la dernière année d'exercice de leurs fonctions.

### **III – Les modalités de mise en œuvre**

#### **1) 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 présent 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.

Enfin, il vous est proposé de verser le CIA 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.

## **2) 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 règlementaires.

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. 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.

### **3) 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 vous est proposé de mettre 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 bénéficieront du maintien de la totalité du régime indemnitaire.

### **4) Règles de cumul**

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

- o l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- o les dispositifs d'intéressement collectif,
- o 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 :

- o l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- o les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS),
- o les indemnités d'astreintes,

- l'indemnité de sujétions horaires
- l'indemnité pour travail dominical régulier,
- 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

- 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 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.

g. Indemnité pour travail dominical régulier

Conformément au décret n° 2002-857 du 3 mai 2002 relatif à l'indemnité pour travail dominical régulier susceptible d'être allouée à certains personnels du ministère de la culture et de la communication, et à l'arrêté ministériel du 23 février 2012, l'indemnité pour travail dominical régulier est attribuée aux adjoints territoriaux du patrimoine soumis à une obligation régulière de travail dominical au château du Haut-Koenigsbourg, dès lors qu'ils travaillent effectivement dix dimanches.

L'indemnité pour travail dominical régulier et sa majoration sont exclusives de toute indemnisation ou sujétion particulière au même titre, notamment des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, l'indemnité pour service de jour férié ou la sujétion de travail de dimanche et jour férié et la sujétion d'intervention de samedi, dimanche et jour férié.

h. Indemnité pour service de jour férié

Conformément au décret n° 2002-856 du 3 mai 2002 relatif à l'indemnisation des personnels des corps d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture et de la communication et des techniciens des services culturels et des Bâtiments de France effectuant leur service un jour férié, l'indemnité pour service de jour férié est attribuée aux adjoints territoriaux du patrimoine effectuant leur service un jour férié au château du Haut-Koenigsbourg.

Elle est exclusive de toute autre indemnisation ou sujétion particulière au même titre, notamment des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, l'indemnité pour travail dominical régulier ou la sujétion de travail de dimanche et jour férié et la sujétion d'intervention de samedi, dimanche et jour férié.

Le présent rapport se substitue aux rapports antérieurs en vigueur sur le régime indemnitaire des agents des deux anciens départements.

Au vu de ce qui précède, je vous propose de :

- Décider de l'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) selon les modalités de mise en œuvre définies dans les annexes 1 à 5 ci-jointes, pour l'ensemble des agents de la Collectivité européenne d'Alsace relevant du champ des bénéficiaires, avec effet du 1<sup>er</sup> janvier 2022,
- Décider que l'évolution des montants maximums réglementaires d'IFSE et de CIA s'effectuera au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat,

- Valider l'inscription de la dépense au budget principal 2022 et sur les exercices suivants au chapitre 012.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

Le Président

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'F' followed by a long, sweeping horizontal stroke that curves upwards at the end.

Frédéric BIERRY